

Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer

Eljárások

Orosházi Táncsics Mihály Gimnázium, Szakgimnázium és Kollégium (028279010)

Értékelés: Intézmény

Értékelés

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

A vezető az SZMSZ-ben leírtaknak megfelelően osztja meg a vezetői feladatokat. A hatás- és jogkörök jól értelmezhetőek, egyértelműek. A stratégiai dokumentumoknak van egy-egy felelőse a vezetésben (törzskari vezetési szerkezet). Ők egyeztetnek a munkaközösségekkel, a tantestülettel, közalkalmazotti tanáccsal, szülői szervezettel a hatályos jogszabályok figyelembe vételével, és készítik el, vagy alakítják át ezeket. Minden igazgatóhelyettes kiemelte, hogy az egyes szabályzóknak megvan a vezetésben a „gazdája”, így ezek formálása hatékonyan történik – vezetőársak 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.

Figyelembe veszik a munkaközösségek beszámolóit, javaslatait is és konszenzusos a tervezés. A beszámolók tartalma alapján készíti elő a vezető a következő évi terveket (vezetői interjú) 1. Az intézmény nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi. 5/4,64 – magas érték Pedagógus kérdőív 23. Az intézményvezetés visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban; a visszajelzés és az értékelés korrekt, tényeken alapul. Vezetői interjú értékelés

1.1.3.

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

Önállóan végzik a tervezést az éves munkaterv szerint a munkaközösségek és az osztályfőnökök. Az egész intézményt érintő változások esetén jogszabályok szerint kezdeményez a vezetés, általában a kezdeményezés is a vezetőktől indul. (SZMSZ) 19. A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. 3,72!!! – alacsonyabb érték Pedagógus kérdőív

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézményi munkát meghatározó stratégiai dokumentumokat (Pedagógiai Program, Házirend, SZMSZ) a jogszabályi előírásoknak megfelelően, [...] a fenntartó igényeinek figyelembevételével készítjük el. Az intézményi struktúra változtatásakor figyelembe veszi (vesszük) iskolánk leendő diákjainak igényeit, melyet leginkább szülői jelzések által lehet megtudni. Ekkor az érintett munkaközösséggel egyeztetve történik a helyi tanterv átdolgozása, kialakítása. Minden esetben megtörténik a fenntartóval is az egyeztetés. Az iskolavezetés folyamatosan nyomon követi az intézményi erőforrások alakulását, felméri a szükségleteinket.

Mivel nem vagyunk önállóan gazdálkodó intézmény, ezekről a fenntartóval való egyeztetés szükséges. – Vezetőtársakkal és munkáltatóval készült interjú

1.1.5.

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

A vezetői interjú alapján megállapítható, azonban ezt a következő ellenőrzés alkalmával lehet majd igazán felmérni.

1.1.6.

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

Az éves munkaterv koherens a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. (munkatervek)

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 vezetősége rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat. Az intézmény pedagógiai programja a Nemzeti alaptanterv alapján készült. A stratégiai dokumentumok tartalmazzák a jogszabályi hivatkozásokat. Minden vezetőtárs kiemelte, hogy az igazgató roppant fogékony a változásokra. A változásokkal kapcsolatban mindig konzultál az intézményvezető-helyettesekkel és az érintett munkaközösség-vezetőkkel. DE! Problémaként megfogalmazódott az, amit helyzete miatt a vezető kevésbé érez, hogy a nevelőtestület időhiánya és a krónikus fáradtsága, valamint a változásokban való csalódottság okán, gyakran szkeptikus. Ennek hatására a változások gyakran nem valós, csak látszólagos támogatottságot élveznek. Megvalósulnak a váltások, de a kellő lelkesedés és kidolgozottság hiányában sokszor felszínesek maradnak, amely gyakran az eredményekben is érzékelhető. Bár a vezető támogatja az innovatív munkatársakat, de kevés eszköz áll rendelkezésére a motivációhoz. Az intézmény vezetősége rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat. Vezetőtársak interjú:

1.2.8.

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

A tervezés a tanulás-tanítás eredményességét szolgálja 19. A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. 3,72 – alacsonyabb érték Pedagógus kérdőív

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 nevelési évekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. A pedagógiai programban foglaltak megvalósítását az éves munkatervek biztosítják. A továbbképzési program lebontásra kerül a továbbképzési tervekben. Az intézményi önértékelési program is tanítási évekre tervezett. Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv, stb. aktuális céljai, feladatai.

1.3.10.

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

Az intézmény éves terveinek gyakorlati megvalósítása a pedagógusok és a munkaközösségek bevonásával történik. Az éves tervek sikeres megvalósulása a munkaközösségek aktív részvételével valósul meg. Éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek 16. Az intézményben a diákoknak lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek. 4,52 – magas érték Pedagógus kérdőív

1.3.11.

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

Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását. Tanári interjú, PP, vezetői interjú DE! a hatékonyság és eredményesség fejleszthető 2. A pedagógusok a tanulók érdeklődését felkeltő tanítási módszereket alkalmaznak. 3,96 alacsonyabb érték Pedagógus kérdőív A legtöbb pedagógus önértékelésben a differenciálás a fejlesztendő terület!

1.3.12.

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

Az intézményi pedagógiai folyamatokkal, az elért eredményekkel a szülők és a munkatársak elégedettek. (interjú) DE! fejleszthető terület: 10. A nevelés és oktatás személyre szóló: a pedagógusok ismerik a tanulókat, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel. 3,92 – alacsonyabb érték Pedagógus kérdőív Az osztályok között jelentős különbségekkel az érettségi eredményekben. (2017/18 eredmények: 3,56-4,4i-ig osztályátlag középszintű érettségiben) A hozzáadott érték szempontjából mindig előkelő helyen az iskola a kompetenciamérésben, de a gyengébb beiskolázású osztályok érettségi eredményében áttételesen jelenik meg (vezetői 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 dokumentumok koherensek, erre a vezetés tudatosan törekszik (vezetői interjú), az operatív feladatok nagy hangsúlyt kapnak.

1.4.14.

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

Az intézményre az egymásra épülő dokumentumok, a PDCA ciklusosság jellemző. A tanév végi beszámoló megállapításainak összegzése, elemzése nyomon követhető.(Beszámolók)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai általában illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. Fontos szempont az intézményi hagyományok továbbvitele is a szervezeti kultúrában.

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

1.5.16.

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

A pedagógusok, munkaközösségek a tervező munkájuk során figyelembe veszik a tantervi elvárásokat, az intézményi belső elvárásokat, valamint az általuk nevelt, oktatott egyének és csoportok fejlesztési céljait. (Munkatervek, beszámolók, interjúk) A megvalósítás azonban fejleszthető: 6. Az intézmény eredményesen segíti a tanulmányaiban lemaradó tanulókat. 3,90 9. Az intézmény fejleszti a tanulók testi, szellemi, érzelmi képességeit. 4,06 (Pedagógus és szülői kérdőív)

1.5.17.

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

Minden tanév elején készül a közismereti tárgyakból egy bemeneti mérés, ennek eredménye, az azonosított problématerületek alapvetően meghatározzák a tanár számára a fejlesztések hangsúlyait és fókuszait.(tanári interjú)

1.5.18.

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

A pedagógiai folyamatok jól nyomon követhetőek a naplókban. (pedagógus tanfelügyelet)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Mkvezetők havonta 1-2 óralátogatás (vez önértékelés), amit előre meg kell tervezniük és a vezetésnek leadni az időpontokat A legfelsőbb vezetés jelenléte azonban fejleszthető: 22. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos. 4,12 23. Az intézményvezetés visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban; a visszajelzés és az értékelés korrekt, tényeken alapul. 3,72 Alacsonyabb értékek Pedagógus kérdőív

1.6.20.

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

Az ellenőrzési tervnek megfelelően lehetőleg minden pedagógusnál látogatott órát a vezető és a munkaközösség-vezető, valamint mindenkivel személyesen beszél a vezető. Vezetői interjú: ezeknek a tapasztalatoknak van következménye, pl. spec. tagozaton nem taníthat mindenki

1.6.21.

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

Klasszikus eredményességmutatók ennek bázisa (kompetenciamérés, nyelvi szintmérés, az osztályok tanulmányi eredménye, versenyeredmények) mellett rendszeres iskolai mérések (bemenet, évközi, érettségi, bevételek) Pedagógus interjú

1.6.22.

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

Az eredményeknek megfelelő és szükséges korrekciókat elvégzik hatásosságát, fejlesztő jellegét folyamatosan vizsgálják. (Vezetői önértékelés, interjú)

1.6.23.

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

A vezetőség törekszik arra, hogy az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során is. (intézményi önértékelés, pedagógusok intézkedési terveiben megfogalmazott fejlesztési feladatok) DE! vezetői interjú: a jelenlegi feltételek mellett nem sok hozzáadott értéket produkál az intézményi önértékelés

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 intézmény a központi szempontrendszer alapján dolgozta ki az intézményi önértékelési rendszerét. A bevezetés tervszerűen és objektíven történt, a konklúziók levonására a következő intézményi tanfelügyelet lesz jogosult. A pedagógusok elvárják viszont, hogy fejlődjön: 23. Az intézményvezetés visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban; a visszajelzés és az értékelés korrekt, tényeken alapul. 3,72 Pedagógus kérdőív

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 kialakítását az intézményvezető irányításával működtetik, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz. (Munkaterv, beszámoló, 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.

Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik. PP, pedagógus, vezetői és szülői interjú DE! a hatékonyság fejlesztető: 5. Az intézmény segíti gyermekemet, hogy megismerje és fejlessze képességeit. 4,16 Alacsonyabb érték Szülői kérdőív

1.8.27.

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

A tanulók értékelése az intézmény alapszabályzatában megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik. PP, pedagógus, vezetői és szülői interjú Bár az elvek ismertek, de nem mindenki tartja be maradéktalanul a kollégák tapasztalata szerint: 4. A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart. 4,12 Alacsonyabb érték – Pedagógus interjú

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. Az intézményi dokumentumok részletesen szabályozzák az értékelés módját és gyakoriságát. Ez a partnerek számára is elérhető a honlapon, a szülői értekezleteken,

fogadóórákon PP, tanári és szülői interjú Bár az elvek ismertek, de nem mindenki tartja be maradéktalanul a kollégák tapasztalata szerint: 4. A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart. 4,12

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, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek. Az intézmény elektronikus naplót használ. Enapló, tanári és szülői interjú

1.8.30.

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

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének. PP, tanári és szülői interjú DE! a szülők egy része nem teljesen tartja a fejlesztést kielégítőnek: 5. Az intézmény segíti gyermekemet, hogy megismerje és fejlessze képességeit. 4,16 – Alacsonyabb érték – Szülői kérdőív

1.9. Mi történik az ellenőrzés, mérés, értékelés eredményével?

(Elégedettségmérés, intézményi önértékelés pedagógus-értékelés, tanulói kompetenciamérés, egyéb mérések.)

1.9.31.

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

Az éves munkatervekben az eredmények alapján tervezik az éves feladatokat. (Munkatervek, beszámolók, vezetői interjú, vezetői ellenőrzés)

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.

Az intézmény ezeket az eredményeket rendszeresen elemzi, értékeli és a tapasztalatokat a helyi tanterv ki- vagy átalakításakor felhasználja. (Szakmai beszámolók) A vezető rendszeresen kér az osztályfőnököktől és a munkaközösség-vezetőktől értékelést, aminek megfelelően lehet a tanév elején eltervezett feladatokat, célokat korrigálni.(interjúk)

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 kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátása megvalósul, integrációjukat a pedagógusok segítik. (interjúk)

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 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. PP, vezetői, tanári interjú De nem mindig eléggé személyre szabott? 20. Az intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel. 4,2 – Alacsonyabb érték, Pedagógus kérdőív

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az önellenőrzés és a belső ellenőrzés hatékony alkalmazása és az eredmények fokozottabb felhasználása. Ennek részeként azon lehetőségek kimunkálása, amelyek biztosítják, hogy a vezetők sokoldalú, naprakész információkat szerezhessenek a kollégák pedagógiai tevékenységéről. Ez megalapozhatja a tényszerűbb vezetői értékelések gyakorlatát felső és középvezetői szinten egyaránt, valamint, hogy a vezető egyértelműbben fogalmazza meg elvárásait, határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására, a hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználás megvalósítására.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézményi SZMSZ szerinti eljárásrendben készülnek. Az intézmény stratégiájának tervezésekor figyelembe veszik a települési környezet, a köznevelésirányítás elvárásainak változásait, elkötelezettek a járás, a Dél-Békési térség és Békés megye társadalmi-gazdasági fejlődésében is. A meglévő értékekre alapozva segítő kollektívaként gyermekközpontú és eredményes nevelő-oktató munkát végeznek. Az eredményeket folyamatosan közvetítik és megosztják. Javultak és tartóssá váltak az iskola eredményességi mutatói, ezáltal stabilizálódott a beiskolázás, nőtt az iskola vonzereje, szakmai, közéleti, tudományos tevékenységének, a folyamatos innovációknak és versenyeredményeknek köszönhetően nő az iskola társadalmi presztízse, biztosított országos elismertsége. Partnerközpontú intézmény. Rendkívül magas szintű szakmai munka és kiemelkedő tehetséggondozás folyik az intézményben. A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek /gondviselőjének. Pályázati lehetőségek kihasználása jellemzi az intézményt. Példaértékű az intézmény hagyományápoló/hagyományteremtő munkája.

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).

A beszámolókból az eredmények jól nyomon követhetők, különös tekintettel az osztályfőnöki és munkaközösségi beszámolókra. (Év végi beszámolók) Az éves beszámolók részletesek, de a diákönkormányzati működés valós tartalma kevésbé vagy csak áttételesen jelenik meg a beszámolókból. PP, munkaterv, beszámolók rendezvényekre vonatkozó része.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény fontos feladatának tarja a személyiség- és közösség fejlesztést. A pedagógusok törekszenek a személyre szabott nevelés -oktatás megvalósítására, valamint a tanulási nehézségek kezelésére és a tehetséggondozásra. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg. Pedagógiai program, beszámolók, interjúk

2.1.3.

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

Az osztályfőnökök feladata, de van iskolapszichológus, akitől segítséget kérhetnek. Tanári és szülői interjú

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

2.2.4.

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

Ez a terület több kolléga önértékelésében is fejlesztendő területként szerepel, vagyis szeretnék ismereteiket tovább bővíteni. DE! a tehetséggondozásra fektetnek nagyobb hangsúlyt a hagyományok alapján. „Iskolánk társadalmi-gazdasági környezetének állapotából, a tanulóink családjainak társadalmi státuszából [...] nyilvánvaló, hogy nevelő-oktató munkánkban egyszerre kell a tanulói hátrányokat, valamint a tehetséggondozást megvalósítani. Ismételten szeretném hangsúlyozni, hogy iskolánk a holisztikus személyiség- fejlesztésen és a perszonalizált nevelésen-oktatáson keresztül kívánja megvalósítani az esélyegyenlőséget és az eredményességet.” Vezetői önértékelés

2.2.5.

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

Ennek megítélésére a következő tanfelügyelet lesz jogosult (5 éves az intézkedési tervek ciklusa)

2.2.6.

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

Az eddigi fejlesztések részben nyomon követhetők. Az újabbak a tanfelügyelet eredményei alapján vállaltak eredményességének megítélésére a következő tanfelügyelet lesz jogosult (5 éves az intézkedési tervek ciklusa)

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.

Vezetői önértékelés: A rendszerben fontos dokumentum az osztály tanulói topográfiaja, mely a személyre szabott hatékony nevelés-oktatás hivatott támogatni. A tanulói hátrányok kompenzálásában, - bár objektív mérőszámok alapján országosan is elismert az iskolánk hozzáadott pedagógiai értéke, - a kialakított gyakorlatunk és ennek a munkának a kommunikálása és a szülői házzal való intenzívebb munkakapcsolat még tartalmaz lehetőségeket. Vezetői önfejlesztési terv: Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

2.3.8.

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

Vezetői önértékelés: A rendszerben fontos dokumentum az osztály tanulói topográfiaja, mely a személyre szabott hatékony nevelés-oktatás hivatott támogatni. A tanulói hátrányok kompenzálásában, - bár objektív mérőszámok alapján országosan is elismert az iskolánk hozzáadott pedagógiai értéke, - a kialakított gyakorlatunk és ennek a munkának a kommunikálása és a szülői házzal való intenzívebb munkakapcsolat még tartalmaz lehetőségeket. Vezetői önfejlesztési terv: Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

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.

Vezetői önértékelés: Differenciált foglalkozások, a kooperatív tanulás, a projektmunka, a témahét során a hátrányos helyzetű és a sajátos nevelési igényű gyermekek együtt, egy időben történő fejlesztése. Az iskolai tehetséggondozó program a Szegedi Tudományegyetem és Orosháza Város Önkormányzata által 2011-ben megkötött együttműködési megállapodásban, a rezidens iskola programban rögzített módon zajlik. Intézményünk regisztrált tehetségpont. A települési önkormányzat az éves költségvetésében biztosítja a forrásokat, melyeket az iskola pályázatok és az Öregdiák Baráti Kör Vinculum Egyesülete támogatásaival egészít ki. A tehetségprogramot kiegészíti a sport területén a Heracles program, a zenei tehetséggondozás területén a Szokolay Sándor program keretében az énekkar, a filmes és fotós tehetséggondozás területén a Táncsics Stúdió kreatív filmes programja, a Müller Miklós program. A program sajátos elemei: • vendégtanár program, • tanszéki látogatások, • tanszéki projektek, • mentorháló program, • együttműködés az egyetem szakkollégiumi programjában, • együttműködés a Szent-Györgyi programban, • nyelvi programokban együttműködés a British Council Magyarországgal, valamint a PASCH szervezetekkel, • sport tehetséggondozásban együttműködés a Magyar Olimpia Bizottsággal és a város sportegyesületeivel.

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 érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének megtervezése. A nevelési- oktatási módszerek kiválasztása a PP alapján történik.

2.4.11.

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

Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak, de több idő és megújuló módszertan kellene az eredményesebb fejlesztésükre. Tanári interjú

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, alkalmazva a tanulás tanítása módszertanát, de ez több tanárnál is fejlesztendő terület a tanári önértékelésben.

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 elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető. Kiemelkedően eredményes terület a tanári és a szülői kérdőív alapján

2.5.14.

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

A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit pl. osztálykiránduláson, versenyeken stb. Beszámoló, PP

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 stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény. PP, beszámoló, vezetői interjú A szülői elégedettség nagyon magas szintű a szülői interjú alapján, aminek némiképp ellentmond a szülői kérdőív: 9. Az intézmény fejleszti a tanulók testi, szellemi, érzelmi képességeit. 5/4,06 – alacsonyabb érték

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 ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott tanulócsoportok, közösségek fejlesztését. Beszámoló. A szülői elégedettség nagyon magas szintű (szülői interjú)

2.6.17.

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

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára. Vezetői önértékelés, interjú

2.6.18.

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

Az intézmény gondoskodik és támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést. Az intézményen belüli információ áramlás több irányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. A vezető interjúban az igazgató kiemelte, hogy ezért tartja fontosnak, hogy az iskolában a minden tanárnak helyet adó „nagytanári” rendszere működik.” Bejárás, vezetői interjú

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Hagyományos, minden évben megszervezett rendezvények kiemelt szerepe. Vezetői önértékelés: Az iskola hagyományrendszerének sajátos elemei pl. : Iskolai emlékezetprogram. (pl. a tantermek elnevezése) • Városi emlékezetprogram. • A scola pro urbe. (Iskolától a városért). • Nemzeti Köznevelési Értéktár. • Tudományos, szakmai közéleti szerepvállalás. • Békés Megyei Pedagógiai Napok. (Táncsics Didact) • Diák hagyományok. (Gólyatábor, gólyaavató) • Táncsics Napok. (DÖK) • Kreatív klubok

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

Hagyományos, minden évben megszervezett rendezvények, pl. Táncsics Napok, ami az iskolai diákönkormányzat kulturális és közéleti programja. Vezetői önértékelés

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben 17. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, változásokat kezdeményezzenek. 4,56 Pedagógus kérdőív

2.7.22.

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

Bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába. 16. Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. 4,55 Szülői kérdőív 17. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, változásokat kezdeményezzenek. 4,56 Pedagógus kérdőív A diákokkal nem készült interjú, így ez nem releváns

2.7.23.

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

A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással és a diákok önszerveződésének lehetőségeivel a tanulók és a szülők elégedettek. 16. Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. 4,55 – szülői kérdőív A diákokkal nem készült interjú, így ez nem releváns.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az egyéni fejlesztések területén a tehetséggondozás mellett kiemeltebb figyelmet kaphat a lemaradó tanulókkal folyó munka, a tanulói teljesítmények javítását célzó, hatékony intézményi gyakorlat átgondolása, megtervezése, kidolgozása. Ez lehetővé tenné, hogy a pedagógusok jobban megismerjék a tanulókat, testi és szellemi képességeiket, ezáltal eredményesebben fejlesszék értelmi, érzelmi kompetenciáikat. Ennek eredményességét támogatná az objektív, tényeken alapuló kommunikációs gyakorlat, munkakapcsolat és felelősségi rendszer kialakítása az iskola kliensi körével. Ha a beszámolókból a személyiség- és közösségfejlesztéssel kapcsolatos reflexiók nagyobb figyelmet kapnak, akkor a kollégák is betekintést nyernek ezen munka eredményeibe, ezáltal jobban bevonódnak, növelhető az elköteleződésük.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény fontos feladatának tartja a tanulási-tanítási folyamat során a személyiség- és közösségfejlesztés kereteinek biztosítását, támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát. Az intézmény támogató rendszert működtet, sokrétű tehetséggondozást célzó egyéni foglalkozásokat szervez. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik. Az iskola hagyományrendszere összefogja a különböző generációkat, egyértelmű értékrendszert mutat az iskolapolgárok számára, ami egy értékonzervatív, ugyanakkor innovatív, gyermekközpontú és eredményes iskola működtetését tűzte ki célul.

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 egyik kiemelt feladatának tekinti az elemi műveltségbeli alapozást, az önálló tanulás, önművelés igényének erősítését, valamint, az érettségire való eredményes felkészítést, a tehetséggondozást Ped.Prog., Munkatervek Vezetői önért. Pedagógus interjú

3.1.2.

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

A z iskola képzési struktúrája illeszkedik (a továbbtanulási lehetőségek területén) a szakmai partneri rendszerhez, figyelembe veszi annak a tanulói sikerességet támogató releváns pályaaorientációs és pályaválasztási stratégiáját. Munkatervek, Vezetői interjú, Szülői interjú

3.1.3.

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

Az eredmények nyilvántartásának és elemzésének igénye megjelenik az int.elvárások között. 5 évre szóló önért.-i program int.-i önért. éves feladatai A kiértékelés és az eredmények visszacsatolása adott időszakra vonatkozóan rendszeresen megtörténik Mérési eredmények adatai, elemzése; Beszámolók, Munkatervek, Pedagógus interjú, Vezetői interjú

3.1.4.

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

A kompetenciamérések eredményei az utóbbi években stagnálnak: mindenben az országos átlag felett vannak (kiv. szövegértés és matematika 10.oszt, szakgimn.), javítandó: a nagyobb ill. közepes méretű isk.-k 8 osztályos gimnáziumainak eredménye jobb. Mérési eredmények adatai, elemzése

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az iskola nevelő és oktató munkájának alapvető feladata, hogy a tanulók személyiségét a különféle iskolai tevékenységek megszervezésével széleskörűen fejlessze, alkalmassá tegye az egyént közösségfejlesztő és önfejlesztő aktivitása kifejlesztésére a konstruktív életvezetés megalapozása érdekében. Ped Program, Vezetői önért.

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.).

A célrendszerhez illeszkedik a képzési struktúra: a tanulók a tanult tantárgyakból emelt szintű érettségi vizsgát tehetnek. OKTV, OSZTV, sport diákolimpiai, valamint szellemi diákolimpiai válogatókon, nemzetközi művészeti (filmes) fesztiválokon és számos más hazai valamint nemzetközi versenyen szerepelnek eredményesen. Békés megyében egyedülként OKTV 1-10. helyezés természettudományos tantárgyakból. Munkatervek, beszámolók, Pedagógus interjú, Vezetői interjú

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A nevelő-oktató tevékenység 10 munkaközösség együttműködésében valósul meg. A munkaközösségek csapatként, a feladatukból eredő részstratégia mentén tudnak eredményesen, egységes normarendszer alapján dolgozni. •Alkalmanként kialakul aránytalanság a munkamegosztásban, amely túlterheltséget eredményez. Vezetői önért , Munkatervek, Beszámolók, Pedagógus interjú

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az elismerések elsősorban együttműködésekben realizálódnak : (SZTE Rezendens kp., Tehetségprogram Német Nemzetiségi Önkorm., Orosháza Önkorm.-a, Doherty Hungary Kft. (Doherty díj) Ped. Program, Vezetői önért.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

A belső tájékoztatás kialakult gyakorlata szerint a nyilvánosság biztosított. Az év eleji felmérés eredményei alapján kimutatások készülnek, a visszajelzések alapját képezik a tanulócsoportok alakításának, tankönyvek megrendelésének. A féléves és év végi értékelések megjelennek a szakmai munkaközösségek programjaiban, a versenyfelkészítés, felzárkóztatás tervezésében, szervezésében. Kompetenciamérések elemzése intézményi szintű értékelésekben, összevetésekben, évfolyam és tagozat szintű értékelésekben. A munkaközösségek részletes értékelései alapját képezik a következő éves munkaterv elkészítésének. Munkatervek, Beszámolók, Munkaközösségi munkatervek és beszámolók, Érettségi és kompetenciaeredmények

3.3.10.

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

Az összefüggéseket feltárják, a tanulás szervezésében, a nevelő-oktató munkában figyelembe veszik. Az iskolavezetés a munkaközösség vezetőkkel, osztályfőnökökkel közösen és a sportosztályos tanulóknál az edzőkkel a tanulmányi eredményeket nyomon követi, és ha szükséges a beavatkozásokat megteszi. Munkaterv, Beszámolók (munkaközösségi is)

3.3.11.

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

A vezető támogatja az értékelést végzőket, de az eredményeket esetlegesen, használja fel az iskolavezetés, a befektetett munka és az eredmény aránya gyakran nem megfelelő. Nincs minden esetben megfelelő visszacsatolás, a beavatkozás részleges, nem hatékony, vagy elmarad. Vezetői önért (vezetőtárssal készített interjú), 5 évre szóló önért.-i program

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A külső mérési rendszer mellett belső mérési-értékelési rendszert is működtetnek. A méréseink egy része longitudinális jellegű. A tanulói eredmények nyomon követése, az eredményességet befolyásoló tényezők feltárása, összegzése az osztályfőnökök által vezetett tanulói topográfia része. Az elsődleges továbbtanulási irányok feltérképezése még az intézményben megtörténik, megjelenik a félévi beszámolóban. Később különböző csatornákon visszajön az inf., a Szegedi

Egyetemen tervszerű, rendszeres a kapcsolat, így az utánkövetés is. Érettségi után az 5 éves találkozók még rendszeresek. Vezetői önért., Vezetői interjú

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az összefüggéseket próbálják feltárni, a tanulás szervezésében, a nevelő-oktató munkában figyelembe venni. Az okok összetettek: a nem kellően átgondolt jelentkezés, esetenként tanárváltások, de akár a tanári felkészítés nem kellő hatékonysága is lehet. Fontos tényező a CSH-index, amely sajnálatosan romlik. Az általános iskola csak részleges sikereket tud felmutatni. Ezt a munkát a gimnáziumnak kell folytatnia. Munkaterv, Beszámoló, Vezetői önért., Mérés eredmények

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az eredményekből (kompetenciamérés, tanév végi és érettségi eredmények, versenyeredmények) levonható tapasztalatok pontosabb visszacsatolása, a fejlesztendő részterületek azonosítása. Az eredményességet befolyásoló tényezők feltárása után a pedagógusok támogatása, hogy korszerű, a tanulók igényeihez igazodó módszereket, differenciálást alkalmazva tudják tovább javítani a tanítás-tanulás színvonalát, csökkenteni a korai iskolaelhagyást. A pedagógusok reális és arányos feladatterhelése, körültekintő munkamegosztás, amellyel elkerülhető egyes tanárok túlterhelése, a nevelő-oktató munka hatékonyságának javítása a jobb humán erőforrás-gazdálkodással.

Kiemelkedő területek:

A folyamatos innovációra törekvés az intézményi célokkal összhangban, a képzési prioritásokat szem előtt tartva. Az állandó megújulás képessége a képzési szerkezetet tekintve, lehetőség szerint alkalmazkodva a gyorsan változó társadalmi környezethez, a munkaerőpiac változásaihoz (szakképzés, 8 osztályos gimnáziumi képzés, nyelvoktatás, stb.).

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.

10 munkaközösség működik. Munkaprogramjukat az intézményi munkaterv alapján készítik el. Ez alapján a munkaközösségek csapatként, a feladatukból eredő részstratégia mentén tudnak eredményesen, egységes normarendszer alapján dolgozni, •Vezetői önért. A kerettantervek alapján meghatározott helyi tanterveket a munkaközösségek tagjai közösen vagy belső munkamegosztás alapján dolgozzák ki, terjesztik a nevelőtestület elé. Az éves tervezés során a tanmeneteket először a munkaközösségek vezetői szakmailag ellenőrzik, jóváhagyják, majd ezt követően az iskolavezetés áttekinti, ellenőrzi, jóváhagyja. Vezetői önért.

4.1.2.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Intézményi elvárás, hogy a szakmai munkacsoportok maguk alakítsák működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgozzanak, illetve hogy a munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg. 5 évre szóló önért.-i program – int.-i önért. éves feladatai

10 munkaközösség működik. A munkaközösségek kompetenciáit az aktuális törvényi keretek, helyi szinten az iskola SZMSZ részletezi. Munkaprogramjukat az intézményi munkaterv alapján készítik el. SzMSZ, Munkaterv, Munkaközösségi munkatervek, Vezetői önért. A szakmai feladatok tervezésében szervezésében, valamint a nevelő-oktató munka napi gyakorlatában jelentős kompetenciákkal és felelősséggel bírnak a munkaközösségek, valamint a munkaközösség-vezetők. Vezetői interjú, Munkaterv 2017/18 A munkaközösségek eredményes munkájáért, a munkaprogram teljesítéséért a munkaközösség-vezetők felelnek. A munkaközösségek munkájában az egységesség, valamint az arányos munkamegosztás elve érvényesül. Munkaterv 2017/18

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A munkaközösség-vezetők az intézmény középvezetői csoportját alkotják. Munkatervek Az intézményi munkaterv stratégiai céljait a munkaközösségi programok bontják le operatív célokra, melyek megvalósításáért közvetlenül a munkaközösségek vezetője felel, s rendszeresen beszámol arról a vezetőnek, iskolavezetésnek, félévente (félévi és évvégi beszámolóban) az intézmény teljes nevelőtestületének. Vezetői önért. A munkaközösség-vezetők a szaktárgyukkal összefüggő területeken – az éves munkatervben foglaltak szerint – látják el az ellenőrzési feladatokat munkaközösségük tagjainál. Tapasztalataikról az igazgató kérésére beszámolnak. Vezetői önért., Vezetői interjú Hiányként jelenik meg a munkaközösség-vezetők és az inf.c.sere nem megfelelő szerepe. Beszámoló 2016/17

4.1.4.

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

Több munkaközösségi projekt nemcsak iskolai, hanem tankerületi, városi-járási rendszerben valósul meg. Pl. témahetek, tehetségprogram, tanulás módszertani fejlesztő programok. Iskolai és munkaközösségi munkatervek, Beszámolók, Vezetői önért.

4.1.5.

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

A tanulók személyiségének fejlesztése érdekében a pedagógusok képesek együttműködni és az int. preferálja is a komplex, tantárgyi kereteken túlmutató feladatokat. (ünnepek, hagyományok, versenyfelkészítés, kirándulások, stb) Ped. Program, Munkatervek, Beszámolók, Pedagógus interjú

4.1.6.

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

Munkaközösségi munkaterv és beszámoló A visszatekintések, kiértékelések megtörténnek munkaközösségeken belül. Óralátogatások: terv alapján havi 2 a munkaközösség vezető által. Vezetői interjú, Pedagógus interjú

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 nevelő-oktató munkát a szakmai munkaközösségek szintjén szervezik. A nevelési feladatok irányítását az osztályok szintjén az iskolapszichológus és vele együttműködve az iskola pedagógiai asszisztense végzi. Munkaterv 2017/18

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Az azonos szakosok, azonos munkaközösségbe tartozó kollégák folyamatosan konzultálnak a tantárgyukkal kapcsolatban: tapasztalatok, új módszerek, számonkérések, dolgozatok, feladatsorok összeállítása, óralátogatások és megbeszélésük. Pedagógus interjú, A szervezeti kultúra területén folyamatos vezetői törekvés van a fejlesztésre, ezek az erőfeszítések részben eredményesek, nem minden esetben hoznak valós eredményt, gyakran látszat szinten maradnak. Vezetői önért.

4.2.9.

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

Folyamatos önképzés mellett alkalmanként szervezett képzéseken is részt vesznek. Ezek az idő hiánya miatt nehezen megvalósíthatóak. Mindenki birtokolja az alapvető informatikai kompetenciákat, köszönhetően az iskola belső képzéseinek. Munkaterv, Vezetői interjú, Pedagógus interjú

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A kiscsoportos tudásmegosztás, egy-egy munkaközösségen belül spontán működik, ebben elsősorban a munkaközösség vezetőjének és a tagok együttműködő készségének van nagy szerepe. A vezető támogatja, szorgalmazza ezeket a belső képzési formákat. Nyitott a tantestület, igény és szükség van rá, munkaközösségen belül adják át a módszereket. Pedagógus interjú Az óralátogatások is lehetőséget teremtenek az egymástól való tanulásra. Az azonos szakosok, azonos munkaközösségbe tartozó kollégák folyamatosan konzultálnak a tantárgyukkal kapcsolatban: tapasztalatok, új módszerek, számonkérések, dolgozatok, feladatsorok összeállítása. Az intézményvezető kezdeményezésére jött létre a Kutató tanáraink, Világjárók klubja, TörténÉSZ klub, a Világjárók klubja és a Vinculum Szabadegyetem előadássorozatok, ahol a kollégák vagy külső előadók (legtöbbször régi tanítványok) adnak elő a pedagógusok és a diákok számára. Vezetői önért. , Pedagógus interjú, Vezetői interjú

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Levelezési listák működnek. Pedagógus interjú Belső komm.-s rendszer működik: e-mail mellett szükség van arra, hogy élőszóban a tanárban is legyen tájékoztatás. Van iskolarádió, e-újság, e-napló. Vezetői interjú A közösségi oldalak alkalmazásán keresztül a kiadók elektronikus tankönyvei, feladatlapjai, vagy az elektronikus úton elkészített óravázlatok, kiselőadások stb. könnyebben érik el a célszemélyeket. Az iskolavezetés elemzi annak a lehetőségét, hogy milyen egységes elektronikus kommunikációs felülettel tudnák ezt a tevékenységet intenzívebbé és egyszerűbbé tenni. Munkaterv

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. Az iskolavezetés a nevelő-oktatómunka feltételeinek fejlesztése mellett kiemelt figyelmet fordított a belső és a külső informatikai alapú kommunikáció, valamint adminisztráció megkönnyítésére. A kialakított belső kommunikációs rendszer az információáramlás és a tudásmegosztás hatékonyságát érzékelhetően növelte. Munkaterv, Beszámoló

4.3.13.

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

A tanári szobákba és szertárakhoz, előadókhoz kapcsolódó munkaszobákba elhelyezett számítógépek segítik a pedagógusok kommunikációs és adminisztrációs munkáját. Az iskola saját forrásból megvásárolt e-napló rendszere átláthatóbb és egyértelmű keretfeltételeket biztosít a vezetői és a tanári kontrollban. Segíti a szummatív tanári, vezetői értékelések elkészítését. Ugyanakkor a szülők felé több naprakész információt tud közvetíteni, növeli ezáltal a szülői partnerség szerepét és a szülők felelősségvállalását. Munkaterv, szülői interjú Honlap, a tanév digitalizálása képekben, Beszámoló 2017/18

4.3.14.

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

Az intézményi elvárások között megjelenik az igény, hogy a dolgozók hozzáférjenek a munkájukhoz szükséges információhoz, ismeretekhez. 5 évre szóló önért.-i program éves int.-i önért.-i feladatai Működnek a hagyományos iskolai kommunikációs formák az iskolahasználókkal: e-napló és más IKT felületek, fogadóórák, szülői értekezletek, szülők klubja, diákparlament, diákönkormányzat ülései (havi rendszerességgel), rendkívüli fórumok. Munkaterv 2017/18

4.3.15.

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

A nevelőtestület, alkalmazotti közösség felé rendszeresen az értekezletek, tájékoztatók. Minden héten hétfőn vezetői értekeztet van, melyben értékelik az előző hét eseményeit, és megtervezik az adott hét leendő eseményeit. Minden hónap első hétfőjén, és ha szükséges ezen kívül is tantestületi értekeztetet tartanak. Ajánlott, hogy a munkaközösségek is többször tartsanak értekeztetet egy félév során. Vezetői önért., vezetői interjú, Pedagógus interjú

4.3.16.

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

Az éves munkatervet szervez részét képezik a munkaközösségi munkatervet, melyekben az egyes konkrét feladatok felelősei név szerint meghatározásra kerülnek (az esetek többségében), így elmondható, hogy a munkatervet (s a beszámoló adatai visszacsatolásként) egyénre és személyre szabottan közvetítik egyrészt az aktuális feladatokat, másrészt az elvégzett feladatok értékelését is. Vezetői önért. Az int.-i értékelés protokollja szerint történik a visszacsatolás lehetőség szerint szóban és elektronikus úton. Fórumai még az értekezletek, beszámolók, visszatekintések. Beszámolók, Vezetői interjú, Pedagógus interjú

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményen belüli kommunikációs csatornák és lehetőségek kiaknázása, az információ csere ösztönzése, ehhez a lehetőségek megteremtése. A már működő belső kommunikációs rendszer tovább gondolása, a célnak megfelelő átalakítása (figyelemfelkeltő, gyors, hatékony). Egységes elektronikus felület létrehozása az intézményi kommunikáció, információ áramlás hatékonyabbá tételéhez.

Kiemelkedő területek:

A stratégiai és az operatív részstratégiai feladatok következetes, egységes szempontrendszer szerinti lebontása a szakmai munkaközösségek számára. A munkaközösségek szakmai önállóságának biztosítása, a felelősségi körök pontos meghatározása (munkaközösség-vezető). A munkaközösségeken belüli támogató szakmai együttműködés, a tudásmegosztás kidolgozott, szervezett és spontán formái.

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 a feladatok elvégzése, a gyermekek egészségügyi, gyermekvédelmi és szociális ellátása, a továbbtanulás és a pályaválasztás érdekében, valamint egyéb ügyekben rendszeres kapcsolatot tart fenn más intézményekkel és személyekkel. Valamennyi kapcsolattartási szinten és formában kiemelt szereppel bírnak a BTM-s, SNI-s, HH-s és HHH-s gyermekek, tanulók integrált ellátásának érdekében hozott kezdeményezésekre, valamint az érettségi vizsga feltételeként megkövetelt 50 órás közösségi szolgálat teljesítésére vonatkozó kapcsolatrendszerek. Rendszeres külső kapcsolatok: Orosháza Város Önkormányzata, Német Nemzetiségi Önkormányzat, Cigány Nemzetiségi Önkormányzat, köznevelési intézmények, a gyermekek egészségügyi ellátásáról gondoskodó társintézmények, gyermek- és ifjúságvédelmi hatóságok, Békés Megyei Pedagógiai Szakszolgálat – Békéscsaba, nevelési tanácsadó szolgálat, Gyermekjóléti és Családsegítő Központ, kistérségi társulások, Kistérségi Iskolaszövetség, civil szervezetek, történelmi egyházak, egészségügyi intézmények, kiemelten Orosháza Városi Önkormányzat Kórháza, helyi, kistérségi és regionális vállalkozó és gazdálkodó egységek, az illetékes kamara/kamarák, külföldi partnerintézmények, egyesületek, Szegedi Tudományegyetem, Kodolányi János Főiskola, Nemzeti Sportszövetségek, sportegyesületek, Magyar Olimpiai Bizottság (utánpótlás-nevelés), Magyar Diáksport Szövetség (MDSZ), Sportiskolák Országos Szövetsége (SIOSZ), sportegyesületek, szakosztályok, Informatika-Számítástechnika Tanárok Egyesülete (ISZE). Vezetői önértékelés, SZMSZ, Ped.Program

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A felsorolt partnerkapcsolatok működtetését az SZMSZ tartalmazza. A pályaeorientáció során az általános iskolások tájékoztatása megtörténik a nyílt napokon, illetve börzéken, és a felsőoktatási intézményekkel is kapcsolatban állnak. Vezetői interjú

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az együttműködés kereteit az SZMSZ tartalmazza.

5.2.4.

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

A külső partnerekkel kapcsolatos szervezési feladatokat az arra kijelölt vezető látja el. Az intézmény vezetése széleskörű partneri kapcsolatrendszert alakított ki és működtet. SZMSZ, Vezetői interjú

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Az intézmény a pályaeorientációs és pályaválasztási tevékenysége során az igények megismerésében, a munkaerő-piaci elvárások megismertetésében szorosan együttműködik más oktatási intézményekkel, különösen az általános iskolákkal, a leendő tanulókkal és szüleikkel.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény Panaszkezelési szabályzatot (tervezet) készített, melyet a tantestület elfogadott 2019.02. 04-én. Dok. Panaszkezelési szab. rendelkezésünkre bocsájtották, az SZMSZ-ben nincs benne.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az iskola kölcsönhatásrendszerben működik társadalmi-gazdasági térszerkezetével, ezért társadalmi küldetését csak partneri együttműködésben tudja teljesíteni. Számos formális és non-formális rendszert alakítottak ki. A legmeghatározóbb partnerekkel keretmegállapodásokat, együttműködési szerződéseket kötöttek. Vezetői önértékelés

5.3.8.

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

Az intézmény honlapot működtet, amelyet rendszeresen aktualizál. A szülőkkel való kapcsolattartás többnyire rendszeres, az iskola nyitott a megkeresésekre, az információ átadásra a közösségi média mutatkozik a leghatékonyabbnak az utóbbi időben. (interjúk) e-napló és más IKT felületek, fogadóórák , szülői értekezletek, szülők klubja, diákszövetség, diákönkormányzat ülései (havi rendszerességgel), rendkívüli fórumok Munkaterv 2017-18 SZMSZ: Az Iskolaszék, a szülői szervezet és a diákönkormányzat részére a Pedagógiai Programról és az intézmény minőségirányítási munkájáról az iskola igazgatója előre egyeztetett időpontban ad tájékoztatást. Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. Vezetői önért. szülői kérdőív 4,55 erősség 5.7.1. Az iskola nyilvánossága Az iskola nyilvánosságának biztosításában meghatározó szerepe van honlapjuknak és Facebook oldaluknak. A honlapon, valamint a közösségi oldalon történő folyamatos információközlés az iskolavezetés által megbízottak (honlapfelelős, médiafelelős, rendszergazda) feladata és kötelessége. A pontos tájékoztatást segítik a Táncsics Stúdió fotósai és videósai, valamint a stúdióvezetője, akik az iskola életének képi dokumentálásáért, archiválásáért is felelősek. Munkájukat a rendszergazda segíti. Az iskola falain kiemelkedő diákjaik fényképei. Évente nyilvántartás készül a legjelentősebbekről „Akikre büszkék vagyunk” címmel. A zsibongóban folyamatosan bővül az „Aranyfal” a legsikeresebbek fényképével, eredményeivel, a „Primus inter pares – Sikeres életpályák” emlékfal a hazai és nemzetközi tudományos/sport életben is hírnevet szerzett egykori diákok emlékfala, a Dr. Tömböly János Ifjúsági Könyvtárban a Kazinczy-díjasok, a biológia előadóban a Kaáli-díjasok tablója, a tornaterem folyosóján pedig sportolóink dicsőségfala található. A serlegek, tárgyi emlékek, a művészi pályára lépett volt diákok, az iskolában kiállító művészek által adományozott alkotások az igazgatói irodában, az iskola közösségi tereiben vagy a vitrinekben kerülnek elhelyezésre. Bejárás

5.3.9.

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

Szakképzési pénzeiről beszámol az intézmény partnereinek. Oktatási kerekasztalt terveznek cégek és iskolák között. Szülők klubja jól működik, sokan elmennek az előadásokra. Vezetői interjú A következő fórumokon valósul meg a nyilvánosság: Az intézmény számára fontos események megtalálhatóak az intézmény honlapján, Facebook és Instagram oldalán. A helyi (városi és megyei) médiával folyamatos a kapcsolat, az iskola fontosabb

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

5.4.10.

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

A szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben való részvételük példaértékű. Ballagók fasora-fásítás, karitatív programok: rákbetegnek gyűjtés, muzsikáló udvar. Vezetői interjú A múzeumpedagógiai programok a Nagy Gyula Területi Múzeumban zajlanak. Helytörténeti értékeink megismerése szintén a múzeummal együttműködve valósul meg. Ebben a programban tanár-diák kutató munka is folyik. Az Orosházi Járásbírósággal megkötött együttműködés a pályaválasztást segíti. Orosháza Város Német Nemzetiségi Önkormányzatával együttműködve számos, a város és a járás köznevelését, kulturális életét érintő programot valósít meg. Együttes geszorai a Világnyelv Plusz program keretében az óvoda, az általános iskola és a középiskola rendszerben kimunkált nyelvtanulási programnak. Beszámoló 2017-18

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Sok az intézményi partner, a diákok többsége már a 9-10. évfolyam alatt illetve nyári szünetben teljesíti a közösségi szolgálatot. Az iskolai rendezvényeken való segítséget is beszámítják. Ped. interjú

5.4.12.

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken. Bekapcsolódnak városi, területi és országos tanulmányi versenyekbe. A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális/országos szakmai és egyéb rendezvényeken. A legkiválóbb sportolók évek óta a Héraklész programban kapnak lehetőséget edzőtáborokra, nemzetközi versenyekre és sportpályafutásuk kiteljesedésére. A program a városi sportegyesületekkel (Orosházi Férfi Kézilabda SE, az Orosházi Női KC, a Spartacus Birkózó Club, az Orosházi Asztalitenisz Sport Egyesület, az Orosházi Toldi Erőemelő Sport Egyesület, a Zsoldos Péter Orosházi Vívó Egyesület, az Orosházi Úszó Egyesület és az Orosházi Futball Clubbal) együttműködve valósul meg. Az intézmény vezetése és tantestülete kiemelten fontosnak tekinti a külső rendezvényeken való megjelenést. Az iskola növendékei rendszeresen fellépnek a település rendezvényein, ünnepi megemlékezések alkalmával szerepelnek. Ők maguk is szerveznek a település számára nyitott rendezvényt. (Schola pro urbe, Vinculum szabadegyetem, muzsikáló udvar) Vezetői interjú, munkaterv, beszámoló

5.4.13.

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

Az Öregdiák Baráti Kör – Vinculum Egyesület ezer szállal kötődik az iskolához, számos rendezvényével színesíti az iskola közösségi életét. Az öregdiákok által létrehozott alapítványok elismerik a tanulók és tanárok eredményeit. Pályázatokon keresztül, illetve partnerkapcsolataik alapján külföldi tanulmányi ösztöndíjakat is elnyernek tanítványaik, tanáraik. Munkaterv 2017-18

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény honlapján megjelentetett dokumentumok folyamatos, naprakész frissítése. (Vezetői önértékelés) A már kidolgozott panaszkezelési szabályzat közzététele (az SZMSZ nem tartalmazza).

Kiemelkedő területek:

Az intézmény dolgozói elkötelezettek a gimnázium és a település jó hírének ápolása mellett. Értékteremtő-és értékőrző tevékenységük kiemelkedő. Az intézmény vezetése széleskörű partneri kapcsolatrendszerrel alakít és működtet. (interjúk) A partnereket folyamatosan tájékoztatja, valós együttműködést tesz lehetővé. (SZMSZ, interjú) A városi, területi, országos versenyekbe bekapcsolódik, szakmai rendezvényeken, pályázatokon részt vesz. (éves beszámoló, munkaterv, interjú, honlap) Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

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 iskolavezetés folyamatosan nyomon követi az intézményi erőforrások alakulását, felméri a szükségleteinket. A vezető a vezetői programjában és az éves beszámolóban rendszeresen elemzi az intézmény humán-erőforrás- és eszközszükségeit. Mivel nem vagyunk önállóan gazdálkodó intézmény, ezekről a fenntartóval való egyeztetés szükséges. Az egyeztetéseket minden esetben a vezető folytatja le. Minden vezetőtárs kiemelte, hogy az igazgatónak a vezetői gyakorlatában ez kiemelkedően erős oldala. Az épületek szépségéért, esztétikus állapotáért elkötelezett a vezető, és ezt mindenkitől el is várja. A szervezeti kultúra folyamatos építéséért is sokat tesz. Tudatos, innovatív tevékenysége jelentős marketing-erővel bír a gimnázium megítélésében. Vezetői önértékelés

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 iskolavezetés folyamatosan nyomon követi az intézményi erőforrások alakulását, felméri a szükségleteinket. A vezető a vezetői programjában és az éves beszámolóban rendszeresen elemzi az intézmény humán-erőforrás- és eszközszükségeit. Mivel nem vagyunk önállóan gazdálkodó intézmény, ezekről a fenntartóval való egyeztetés szükséges. Az egyeztetéseket minden esetben a vezető folytatja le. Minden vezetőtárs kiemelte, hogy az igazgatónak a vezetői gyakorlatában ez kiemelkedően erős oldala. Az épületek szépségéért, esztétikus állapotáért elkötelezett a vezető, és ezt mindenkitől el is várja. A szervezeti kultúra folyamatos építéséért is sokat tesz. Tudatos, innovatív tevékenysége jelentős marketing-erővel bír a gimnázium megítélésében. Vezetőtársak kérdőív Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak. ped. kérdőív 3,28 gyenge terület

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.

Az intézmény a pedagógiai és szakmai programjában vállaltaknak megfelelően rendelkezik a különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez-oktatásához-képzéséhez szükséges tárgyi környezettel, gondoskodik annak fejlesztéséről. Az együttneveléshez szükséges eszközök, személyi feltételek az intézményen belül biztosítottak. Igényfelmérésük folyamatos. Ped. Progr. 22-24.o

6.2.4.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai és szakmai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé. Az intézményben az oktatás tárgyi feltételei megvannak, digitális eszközökkel felszerelt, korszerű tanterekben folyik az oktatás. A korszerűsítés folyamatos, ennek forrása a fenntartói támogatás mellett a pályázatok forrásai. A csoportmunkához többfunkciósan összeilleszthető bútorzat van a termekben, Jól felszerelt informatika termekkel rendelkeznek, a legtöbb tanteremben van digitális tábla is a hagyományos mellett. (bejárás) Az intézmény tárgyi infrastruktúrája a magyar köznevelési rendszer átlagánál jobb. Az előző vezetői ciklusom alatt – 1,3 milliárd forintos címzett állami támogatás keretében – az oktatási épületet és a kollégiumot teljes mértékben felújították és kibővítették. A felújítást követően a vagyonszázalék alapján az iskola 52 oktatási helyiséggel, míg a kollégium 35 hálósobával rendelkezik. Mindegyik osztályunk saját osztályteremmel rendelkezik. Intézményi szinten a szertárak és a tanári munkaszobák száma 18 db. Megjegyzendő, hogy a szertárak tartalmazzák zömében a tanári munkaszobákat, esetenként több munkaközösség számára. A vezetői, valamint az egyéb igazgatási-adminisztrációs helyiségek, valamint a tanügyi épület és a kollégium egy-egy tanári szobája is ebbe a körbe tartozik. Műfüves pályával, rekortán borítású futópályával, egy szabvány kézilabda pályával rendelkező sportcsarnokkal és egy kisebb tornateremmel büszkélkedhetünk. Jelentős társadalmi összefogással (Vinculum Egyesület, a városi gazdálkodó szervezetek) felépült a számos térelemet tartalmazó díszudvar. Ezek együttesen egy különleges, átrium jellegű sport- és pihenőudvart alkotnak. A korábbi pályázatok segítségével felújított régi tanműhelyekből kialakított Bor Pál Tanulmányi és Információs Központ a kiválóan felszerelt Táncsics Stúdió (tanstúdió), egy informatika szaktanteremnek és az Információs könyvtárnak ad otthont. A főépületben lévő Dr. Tömböly János Ifjúsági Könyvtár konferencia- és előadóteremként, két informatika szaktanterem pedig ECDL vizsgaközpontként funkcionál. A nyelvoktatást nyelvi laborok, a szakgimnáziumi képzést egy taniroda és 4 informatikai előadó, a közismereti képzést kémia, fizika, matematika, biológia, földrajz és magyar szakkabinetek infrastruktúrája segíti. A szaktantermek és a laborok mindegyikében van interaktív tábla, projektor. Az iskola IKT felszereltsége a mennyiséget illetően jó, azonban az eszközök korát tekintve már nem felel meg a korszerű IKT-val támogatott nevelés-oktatás elvárásainak. Az iskolavezetés a nevelő-oktatómunka feltételeinek fejlesztése mellett kiemelt figyelmet fordított a belső és a külső informatikai alapú kommunikáció, valamint adminisztráció megkönnyítésére. A belső kommunikációs rendszer az információáramlás és a tudásmegosztás hatékonyságát érzékelhetően növelte. A tanári szobákba és szertárakhoz, előadókhöz kapcsolódó munkaszobákba elhelyezett számítógépek segítik a pedagógusok kommunikációs és adminisztrációs munkáját. Az e-napló központi bevezetése intézményünkben nem hozott érdemi változást, mivel korábban is használtuk annak különböző változatait (Taninform, MozaNapló). Megszerzett tapasztalataink alapján hatékonyabbá kívánjuk tenni a belső (tankerület, iskolai szint) és a külső (iskola használói szint) kommunikációját. A tankerületi

központ által biztosított költségvetési források tervezése a munkaközösségekkel együttműködve valósul meg. Prioritás a működés alapvető feltételeinek biztosítása és a tanulók versenyeztetése. Iskolánk saját bevétellel is rendelkezik. A bevételek felhasználását a tankerületi központtal, a munkaközösségekkel, az iskola autonóm szervezeteivel egyeztetve használjuk fel. Munkaterv 2017-18 15-16.o.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény az IKT-eszközöket rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató-képző munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán és tanórán kívül való alkalmazásuk nyomon követhető. Az intézmény felszereltsége jó. A pedagógusok elmondták, hogy az eszközök használatának lehetőségei mindenki számára adottak, folyamatosan bővítik a célszerű felhasználáshoz szükséges ismereteiket. Az iskola IKT felszereltsége a mennyiséget illetően jó, azonban az eszközök korát tekintve már nem felel meg a korszerű IKT-val támogatott nevelés-oktatás elvárásainak. Az iskolavezetés a nevelő-oktatómunka feltételeinek fejlesztése mellett kiemelt figyelmet fordított a belső és a külső informatikai alapú kommunikáció, valamint adminisztráció megkönnyítésére. A belső kommunikációs rendszer az információáramlás és a tudásmegosztás hatékonyságát érzékelhetően növelte. A tanári szobákba és szertárakhoz, előadókhoz kapcsolódó munkaszobákba elhelyezett számítógépek segítik a pedagógusok kommunikációs és adminisztrációs munkáját. Munkaterv 2017-18 A pedagógusok az info eszközök korszerűsítését fontosnak látják. Ped. 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 a stratégiai célok alapján rendszeresen felméri a munkatársak képzési szükségleteit, és reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató-képző munka humánerőforrás-szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat időben jelzi a fenntartó számára. A szakmai tanárok esetén nagy a fluktuáció. Sajnálatosan iskolánkat is sújtja, hogy számos kollégánk választja a versenyszférát, elhagyja a pedagóguspályát. A pedagógus kollégák nyugdíjba vonulásával a szakos ellátás komoly nehézségekbe ütközik. Vez. önért.

6.4.7.

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

Sajnálatosan iskolánkat is sújtja, hogy számos kollégánk választja a versenyszférát, elhagyja a pedagóguspályát. • A pedagógus kollégák nyugdíjba vonulásával a szakos ellátás komoly nehézségekbe ütközik. • A feladatellátás komoly terhet jelent a vezetés és a nevelőtestület számára. • A többletórák kényszere veszélyezteti a színvonalas oktatást csökkentik az iskola kialakult közéleti szerepvállalásának fenntarthatóságát. Vez. önfejlesztési terv

6.4.8.

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

Bár az intézményi és a munkaközösségi munkaterv konkrét feladatokat és felelősöket jelöl meg. A napi gyakorlatban nem sikerült a nevelőtestületen belül az egyenletes terhelés gyakorlatát kialakítani. Vezetői önértékelés 5. terület A munkabeosztások összeállításánál alapvetően az intézmény zavartalan feladatellátása és a pedagógusok egyenletes terhelése. SZMSZ A

pedagógusok tantárgyfelosztás szerinti óraszám: átlag 24 óra/fő. (Magasabb vezetők (4 fő) valamint az 5 szakértő és 1 szaktanácsadó kedvezményeinek beszámításával.) Munkaterv

6.4.9.

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

A pedagógusok végzettsége megfelel a nevelési-oktatási-képzési munka feltételeinek és céljainak, továbbképzésük folyamatos. Beszámolók Az intézmény nevelőtestülete magas színvonalon, szakmai alázattal végzi munkáját. Folyamatos önképzés mellett szervezett képzéseken is részt vesznek. A testület kétharmada legalább egy nyelvvizsgával rendelkezik. Mindenki birtokolja az alapvető informatikai kompetenciákat, köszönhetően az iskola belső képzéseinek. Az intézmény továbbképzési programjában az iskolai és az egyéni érdekek egyeztetésével a jogszabályok által meghatározott kötelezettségek mellett folyamatos a jelentkezés a képzésekre. Tudományos fokozattal rendelkezik 1 fő (PhD.), szakvizsgázott pedagógusok száma 29 fő. Köznevelési szakértőként dolgozik 5 fő, szaktanácsadóként 1 fő, és 16 fő rendelkezik érettségi vizsgáztatói végzettséggel. A pedagógus minősítés alapján 6 fő mesterpedagógus és 21 fő van jelenleg Pedagógus II. fokozatban. A nevelő-oktató tevékenység 10 munkaközösség együttműködésében valósul meg. Munkaterv

6.4.10.

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

A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítják össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének. Az intézményi beiskolázási terv személyes egyeztetésen és nevelőtestületi/tankerületi konszenzuson alapul. Az intézmény jogszabályi előírások szerint teljesíti a továbbképzési programban megjelölt célkitűzéseket, illetve a pedagógus továbbképzésre vonatkozó éves beiskolázási tervekben foglaltakat. Beisk. terv Abban az esetben, ha a kolléga továbbképzésre, tanfolyamra, konferenciára szeretne menni, ami hasznos lehet fejlődése érdekében, azt támogatja a vezetés. Felhívja a figyelmet a Klebelsberg ösztöndíj lehetőségére, támogatva a hiányterületeken magukat tovább képezni kívánó pedagógusokat. A vezető ösztönzi a pedagógusok szakmai fejlődését. A támogatás azonban a források mértéke miatt elsősorban elvi támogatás, illetve a távollétek helyettesítéssel történő támogatása. Vez. önért.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Az SZMSZ-ben rögzített elvek szerint történnek az ellenőrzések. Az intézményvezető, helyettesei, intézményegység vezető, saját határákörében rendszeresen ellenőriz. A BECS az önértékelési terveknek megfelelően végzi munkáját, ebben a tevékenységben rendszeresen részt vesz az általános intézményvezető-helyettes. A munkaközösség vezetői tanévente ellenőrzési tervet készítenek, amelyben havonta legalább egy óralátogatás szerepel. A megvalósulásról a félévi és az évvégi beszámolóban részletesen referálnak. vez. önértékelés, beszámolók

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 hitelesen járul hozzá a szervezeti kultúra fejlesztéséhez. Az egyéni képességek kibontakoztatását képzésekkel, munkaszervezéssel, támogató vezetői hozzáállással segítik, akár felzárkóztató, akár tehetséggondozó a folyamat.(szülői interjú) A vezetőség ajtaja mindig mindenki előtt nyitva áll, maximális segítő-és támogató szándékot mutatnak. (interjúk,bejárás)

6.5.13.

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

Az intézményben a szervezeti tanulás kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. Ped. prog. SZMSZ

6.5.14.

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

Az elmúlt évek kedvező tapasztalatai igazolják munkájuk hatékonyságát, hisz a speciális és emelt óraszámú osztályok felvételi átlaga országos viszonylatban is kiemelkedő, 80 % körüli érték. Ezért ragaszkodnak hatékonyan működő speciális és emelt óraszámú képzéseikhez. Ped.Prog. Az intézmény célja, hogy a résztvevői együttműködő, motiváló szakmai környezetben tudjanak dolgozni. Igényes munkavégzésük, nyitottságuk tükröződik tervezési dokumentumaikban, beszámolóikban,

6.5.15.

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

A munkaközösségvezetők látogatási terv alapján végzik az óralátogatásokat, melyeken a szakmai területet felügyelő intézményvezető és részt vesz. Számos esetben a munkaközösség tagjai is az egymástól tanulás lehetőségét kihasználva. Az intézmény vezető is részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében. Vezetői önért. Az intézmény gimnáziumi, szakgimnáziumi, kollégiumi feladatellátási helyei a TÁMOP 3.1.7 Referencia-intézmények országos hálózatának kialakítása és felkészítése című pályázati felhívások projektjei révén felkészültek a referencia-intézményi szerepkörre, jó gyakorlataik működtetésére, továbbfejlesztésére és átadására, kapcsolatrendszerük fejlesztésére. A feladatok ellátására minden érintett feladatellátási helyen munkacsoport, referenciaintézményi tevékenységet irányító munkacsoport (referencia intézményi fejlesztési team) alakult. A munkacsoport konkrét feladatait, a módszertani műhelyek működését az éves munkaterv határozza meg. A team munkáját a feladatra kijelölt és azt vállaló, lehetőleg jó gyakorlatot kidolgozó, illetve megvalósító vagy átadó pedagógus vezeti. A csoport tagjai a nevelőtestület azon pedagógusai, akiket az alábbi feladatok közül legalább eggyel az igazgató megbíz: team vezető, folyamatgazda, technikai felelős, jó gyakorlat gazda, hálózati kapcsolatfelelős, kapcsolattartó, megvalósító. A munkacsoport működését meghatározó dokumentumok pl.: referencia-intézményi stratégia, célok, referencia-intézményi szolgáltatási portfólió, a szolgáltatások minőségbiztosításának leírása, működési kézikönyv, a működtetést koordináló team és vezetőjének tevékenysége, kommunikációs terv, a jó gyakorlatok átadásának szabályzata, adaptációs csomag. Az intézmény vezetése és a munkacsoportok aktívan és kölcsönösen együttműködnek a referenciahelyi szolgáltatások szervezésében és az egységes szolgáltatási rendszer kialakításában a regionális hálózattal. SZMSZ Az Oktatási Hivatal pályázatán intézményünk kollégiuma elnyerte az „Oktatási Hivatal Bázisintézménye” címet, amely szakmai együttműködést jelent a megyei intézményekkel. Bázisintézményként helyet és lehetőséget biztosítunk bemutató órák, pedagógus továbbképzések megtartására, segítjük a pedagógiai szakmai közélet fejlődését, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokhoz való méltányos és szélesebb körű hozzáférést, jó gyakorlataink, tapasztalataink átadását más intézmények számára. SZMSZ

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 iskola hagyományrendszere összefogja a különböző generációkat, egyértelmű érték-keretrendszerrel mutat az iskolapolgárok és az intézmény társadalmi-gazdasági környezetére számára. Az iskola hagyományrendszerének sajátos elemei: Iskolai emlékezetprogram. (A létesítményeinket és helyiségeit egykori kiváló tanárainkról, illetve példaértékű életpályát bejárta volt tanítványokról neveztük el. Életpályájukat közös tanár-diák projektekben kutatjuk, ismerjük és ismertetjük meg.) • Városi emlékezetprogram. (Intézményünk kezdeményezte és valósítja meg az iskolához, valamint a városhoz köthető jeles személyiségek munkásságának a bemutatását. Zömében konferenciák, kiállítások, művészeti bemutatók és a sport tekintetében emléktornák szervezésével.) • A scola pro urbe. (Iskolától a városért). A városalapítás évfordulójához kapcsolódóan az Orosháza hét keretében az iskola bemutatja és a város vezetésének átadja azokat az alkotásait, kiadványait, melyeket a városi értéktárba javasol. • Nemzeti Köznevelési Értéktár. Az iskola kezdeményezte az Emberi Erőforrás Miniszterénél, hogy a magyar iskolákban induljon el olyan tudatos értéktár, értékmegőrző tevékenység, mely hozzájárul kulturális értékeink felmaradásához, szélesebb körű megismeréséhez. A legjelentősebb értékek – szakmai zsűri döntése alapján - bekerülnek a Nemzeti Köznevelési Értéktárba. Ezeket a produktumokat az iskolák bemutathatják a sajtó és a nagyközönség előtt.) • Tudományos, szakmai közéleti szerepvállalás. (Iskolánk társadalmi küldetését a helyi társadalom fejlődésében, fejlesztésében is megfogalmazza. Kutatói tevékenység, előadásorozatok, konferenciák, publikálások, akkreditált nyelvi és informatikai képzések, vizsgák szervezése, társadalmi igényekhez alkalmazkodó képzések. A Magyar Tudomány Napjának városi szintű megszervezése.) • Békés Megyei Pedagógiai Napok. (A Táncsics Didact a megye és a régió legnagyobb iskolához köthető szakmai rendezvénye. A pedagógusok, a tanulók, szülők, a munka világát, valamint a felsőoktatást képviselők, döntéshozó és vezető szakemberek számára teremti meg a tájékozódás, a párbeszéd lehetőségét. A rendezvény tulajdonképpen tanszer, taneszköz, módszertani és pályaválasztási börze. A régió gazdálkodó szervezetei és felsőoktatási intézményei is aktívan jelen vannak a rendezvényen.) • Diákhagyományok. (Gólyatábor, gólyaavató, színes programok és ifjúsági közéleti szerepvállalást erősítő tevékenység a városi Gyermek- és Ifjúsági Önkormányzattal együttműködve.) • Táncsics Napok. (Az iskolai diákönkormányzat kulturális és közéleti programja.) • Kreatív klubok. (A diákélet színesítését és a művészetek területén jeleskedő tehetségek kibontakozását, bemutatkozását támogató formák. A Táncsics Galéria keretében fél évente iskolai kiállítások, bemutatkozások a képző, fotó és filmművészetben alkotó diákjainknak. A Zenélő udvar keretében muzsikáló tanulóink kapnak bemutatkozási lehetőséget. • „Jónak lenni jó” (A tanulóink társadalmi felelősségvállalásának kialakításában jelentős tradíciókkal és eredményekkel büszkélkedhetünk. Iskolánk a Magyar Vöröskereszt bázisiskolája, a diákjaink és a tantestület közel fele tagsági jogvisztonnyal is rendelkezik. A véradások és a gyűjtések rendszeresek iskolánkban. Folyamatos az együttműködésünk a Családok Átmeneti Otthonával, az egyházi, valamint civil karitatív szervezetekkel. Ugyanakkor tanítványaink odafigyelnek a szükségét szenvedő diáktársaikra is.) • Vinculum Szabadegyetem. (A sikeres életpályával rendelkező öregdiákok előadásorozata. Az előadók nagy referencia értékű személyiségek, akik az előadás előtt találkoznak a diáksággal.) • Primus inter pares. (Első az egyenlők között.) Az egyesület elnöksége az iskola örök dicsőségfalára (évente több alkalommal) elhelyezi a példaértékű életpályával rendelkező öregdiákok, egykori tanárkiválóságok fényképét. Az ünnepség alkalmával elhangzott laudációk az iskolai honlap

Arany oldalára kerülnek. • Orosháza jelesei . A kiválóságok életpályáját a TÁNCSICS Stúdió és a szakmai munkaközösség feldolgozza, digitálisan dokumentálja, és DVD formájában megjelenteti. • Mecenatúra. (A tárgyi infrastruktúra fejlesztését, a tanulói és a tanári munka eredményességét támogató alapítványi rendszer. Kaáli-Tanulmányi Alapítványok, Heptaéder-díj, Schola Humanitatis Alapítvány, A scola pro scola elismerés. • Mentori rendszer. (Az egyetem oktatói projektjeikbe bevonják a legtehetségesebb tanulókat.) Vezetői önért.

6.6.17.

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

Az értékrendiséget képviseli az iskola gyakorlatában és a jövőt illetően is értékadóknak tekintik. Nagy hangsúlyt fektetnek hagyományaik ápolására; az együvé tartozás érzését, az iskolához való kötődést színvonalas iskolai rendezvényekkel, közös szabadidős és sportprogramokkal teszik élményszerűvé. . A személyiségfejlesztés minden vonatkozásában meghatározó az iskola arculata, hagyományai, belső környezete és légköre. Az intézményi hagyományok jelentős szerepet játszanak az értékek megőrzésében, s az intézmény jó hírének fenntartásában, amely fontos marketing tényező is egyben. Nem hallgatható azonban el, hogy mind ezek a tevékenységek igen jelentős további terhet rónak, a nevelőtestületre, s esetenként a fő tevékenységtől is energiát vonnak el, mely érezhetővé válik annak eredményességében. Vez. önért. Az intézményre és a vezetői gyakorlatra egyaránt jellemző az újítások bevezetése és a jól működő hagyományok fenntartása. SZTE az Orosháza-Békéscsabai Tankerületi Központ-OTMGSZK együttműködési megállapodást írt alá. A tehetségprogram fenntartása (Támogatás, programok szervezése, mérések). Pályaorientációs tevékenység erősítése. A nyolc évfolyamos gimnázium ismételt elindítása. A szakgimnáziumi képzés részbeni kiváltása gimnáziumi képzéssel. Legújabb emelt óraszámú képzéseink az emelt óraszámú informatika és a gazdálkodási gimnáziumi képzés bevezetése. Angol nyelvvizsgaközpont akkreditációjának elindítása. Adventi gyertyagyújtás. Színjátszó csoportok működtetése. Doherty díj és támogatás. Gabányi díj és támogatás. Diáktanya felújítás. Határtalanul pályázatok elindítása. Nagyon jelentős a korábbi innovációk fenntartása, működtetése: (Sámlí bál, Primus Inter Pares, Kutató Tanárok, Történész Klub, Világjárók Klubja, Vinculum Szabadegyetem, stb.). Jó gyakorlatok felmérése és akkreditációja, rezidensiskolai cím elnyerése, bázisintézményi cím elnyerése

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 dokumentumokban a munkatársak felelősségének és hatáskörének pontos leírása található. SZMSZ A szervezeti felépítés nyomon követhető, a munkatervekben az egyes feladatok felelősei felsorolásra kerültek, az eredményeket a beszámolók tartalmazzák. Az SZMSZ pontosan leírja a munkatársak felelősségét és hatáskörét.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

„Igen sok teher van a vállunkon, hisz magas óraszámban tanítunk, s a tantárgy jellegéből adódik, hogy az órákra való felkészülés és a tanulók tudásának ellenőrzése a többi tantárggyal összevetve több időt igényel.” Magyar munkaköz beszámoló Bár az intézményi és a munkaközösségi munkaterv konkrét feladatokat és felelősöket jelöl meg. A napi gyakorlatban nem sikerült a nevelőtestületen belül az egyenletes terhelés gyakorlatát kialakítani. Vez. önért.

6.7.20.

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

A beszámolóban ez megjelenik.

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.

Az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe való bevonása folyamatosan történik, képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján. A vezető először a vezetőtársakkal, majd a munkaközösség vezetőikkel és az érintett kollégákkal egyeztet. (alap dokumentumok) A szakmai munkaközösségek és a nevelőtestület véleményét figyelembe veszi a vezetőség, de a fenntartónál gyakran elakad. Ped. interjú 19. A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket. Ped. kérdőív

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntések előkészítésébe a vezető bevonja munkatársait és az intézmény egyéb partnereivel is egyeztet. Az SZMSZ-ben ennek szabályozása nyomon követhető. Először a vezetőtársakkal és a munkaközösség-vezetőkkel, majd az érintett kollégákkal egyeztet az intézményvezető.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézményre és a vezetői gyakorlatra egyaránt jellemző az újítások bevezetése és a jól működő hagyományok fenntartása. Vez. önért. A vezető nyitott a pedagógusok innovációira, jó gyakorlataira. (nyelvi intonáció, testnevelés mozgásfejlesztés, informatika, okostelefonok használata) Vez. interjú A vezető nagyon fogékony a változásokra. Be kell vallani, hogy a nevelőtestület viszont időhiány és a krónikus fáradtság, valamint a változásokban való csalódottság okán, gyakran szkeptikus. Ennek hatására a változások gyakran nem valós, csak látszólagos támogatottságot élveznek. Megvalósulnak a váltások, de a kellő lelkesedés és kidolgozottság hiányában sokszor felszínesek maradnak, amely gyakran az eredményekben is érzékelhető. Kevés eszköz áll a vezető rendelkezésére a motivációhoz. Szinte csak negatív motivációs eszközök. Vez. önérték, vez.társak interjú

6.9.24.

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

Legújabb emelt órászámú képzések: az emelt órászámú informatika és a gazdálkodási gimnáziumi képzés bevezetése, mely a kifutó szakgimnáziumi osztályokat hivatott pótolni. Szegedi Tudományegyetem rezidensiskolájaként bevezetett közoktatási innovációk révén számos kedvező lehetőség birtokába jutott. SZTE-Orosháza-Békéscsabai Tankerületi Központ-OTMGSZK együttműködési megállapodás. A tehetségprogram fenntartása (Támogatás, programok szervezése, mérések). Pályaorientációs tevékenység erősítése. A nyolc évfolyamos gimnázium ismételt elindítása. A szakgimnáziumi képzés részbeni kiváltása gimnáziumi képzéssel. Angol nyelvvizsgaközpont akkreditációjának elindítása. Adventi gyertyagyújtás. Színjátzó csoportok működtetése. Doherty díj és támogatás. Gabányi díj és támogatás. Diáktanya felújítás. Határtalanul pályázatok elindítása. Nagyon jelentős a korábbi innovációk fenntartása, működtetése (Sámlí bál, Primus Inter Pares, Kutató Tanárok, Történész Klub, Világjárók Klubja, Vinculum Szabadegyetem, stb.). Vez. önérték.

6.9.25.

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

Az elmúlt időszakban számos innovációs törekvést sikerült megvalósítani: Jó gyakorlatok felmérése és akkreditációja, rezidensiskolai cím elnyerése, bázisintézményi cím elnyerése, nyelvvizsgaközpont létrehozása.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Bár az intézményi és a munkaközösségi munkaterv konkrét feladatokat és felelősöket jelöl meg, a napi gyakorlatban nem sikerült a nevelőtestületen belül az egyenletes terhelés gyakorlatát kialakítani. (Vezetői önértékelés 5. terület) A többletórák kényszere veszélyezteti a színvonalas oktatást, csökkentik az iskola kialakult közéleti szerepvállalásának fenntarthatóságát. (Vezetői önfejlesztési terv) Az intézményi hagyományok jelentős szerepet játszanak az értékek megőrzésében azonban ezek a tevékenységek igen jelentős további terhet rónak, a nevelőtestületre, s esetenként a fő tevékenységtől is energiát vonnak el, mely érezhetővé válhat annak eredményességében. (Vezetői önértékelés)

Kiemelkedő területek:

Nagy hangsúlyt fektetnek hagyományaik ápolására; az együvé tartozás érzését, az iskolához való kötődést színvonalas iskolai rendezvényekkel, közös szabadidős és sportprogramokkal teszik élményszerűvé. A személyiségfejlesztés minden vonatkozásában meghatározó az iskola arculata, hagyományai, belső környezete és légköre. Az intézményre és a vezetői gyakorlatra egyaránt jellemző az újítások bevezetése és a jól működő hagyományok fenntartása. Az intézmény hagyományápoló rendezvényei kiemelten sokrétűek, színesek, magas színvonalat képviselnek. Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra. A tantestület és az intézményvezetés nyitott a legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére és alkalmazására. Az innováció terén is kiemelkedő eredményeik vannak.

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 és szakmai programja az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célok figyelembevételével készül; konkrét, egyértelmű és mérhető stratégiai és operatív célokat határoz meg, koherens a kiadott szakmai és vizsgakövetelményekkel és kerettantervekkel.

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 szakmapolitikai célok figyelembevételével készül. Koherens a szakmai és vizsgakövetelményekkel és a kerettantervekkel.

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.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai és szakmai programjában foglaltak megvalósulását. A kiemelt célok megvalósítása az iskola tervezési dokumentumaiban és az éves beszámolóokban követhető, az éves tervezési dokumentumok visszacsatolást biztosítanak. Az intézmény nyomon követi a megvalósulásokat és szükség esetén változtatásokat hajt végre

7.2.4.

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

A tervekben (továbbképzési program, beiskolázási terv, tanévi intézményi munkaterv, munkaközösségi munkaterv, pedagógiai fejlesztési tervek, pedagógusok pedagógiai tervei stb.) jól követhetők a pedagógiai és szakmai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, a feladatok, felelősök, és a megvalósulást jelző eredménymutatók.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek a nevelőtestület bevonásával készülnek, nyilvánosságuk, a törvényi előírások szerint biztosítottak a partnerek számára.

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 továbbképzési és humánerőforrás-fejlesztési tervek elkészítése az eredmények elemzésére épül, és annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak. A továbbképzési terv a munkatársak szakmai és módszertani fejlesztésére készült, az intézmény jelen és jövőbeli igényeinek megfelelően, de figyelembe veszi a pedagógusok egyéni motivációját, és az egyéni karrierlehetőségeket is. A szakvizsgás képzést előnyben részesíti, a jogszabályi előírások szerint teljesíti a továbbképzési programban megjelölt célkitűzéseket, illetve a pedagógus továbbképzésre vonatkozó éves beiskolázási tervekben foglaltakat. Beiskolázási Terv

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 tanítási módszerek, a nevelő-oktató-képző munkát támogató papír alapú és digitális tankönyvek, segédanyagok kiválasztása és alkalmazása a pedagógiai célokkal összhangban történik, lehetővé téve, hogy a tanulók elérjék az elvárt tanulási eredményeket. Az iskola a lehetőségei szerint egyértelműen törekszik erre. Felszereltsége és tanári állománya szerint sem személyi, sem tárgyi feltétel nem jelenik meg korlátként a módszerek, illetve a tan-és segédanyagok kiválasztásánál. A tantestület fogékony és kezdeményező az új módszerek alkalmazásában. (projekthét, csoportmunka, kooperatív technikák alkalmazása, interaktív táblák a gyakorlatban, online tananyagok...< pedagógus interjú

7.2.8.

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

Az intézmény a pedagógiai és szakmai programjában kitűzött célok teljesülését tanévenként méri és értékeli. Az értékelés eredményeit felhasználja a pedagógiai és szakmai program felülvizsgálatánál, módosításánál. A beszámolókból méri a célok teljesülését és kijelöli a következő tanév feladatait. Az oktatói munka színvonalával a szülők is elégedettek. Szülői interjú

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 tervezés folyamatában is követhető legyen az arányosság elve a munkamegosztás terén. Az iskolai szabályzatokban konkrét, egyértelmű és mérhető célok meghatározása. (pedagógiai program)

Kiemelkedő területek:

A tantervi szabályozó dokumentumok a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazzák meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait. Munkaterveik jól kidolgozottak, követhetőek.