

MÁSODIK ESÉLY KÖZHASZNÚ MAGÁNALAPÍTVÁNY
6724 Szeged, Rókusi krt. 26. 4/10.

***Értékelés a Forrás Felnőttoktatási Gimnázium 2018/2019-es tanévben végzett
pedagógiai-szakmai munkájáról,
a pedagógiai programban meghatározott feladatok végrehajtásáról***

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. számú törvény 83. § (2) h) pontja értelmében „A fenntartó értékeli a nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programjában meghatározott feladatok végrehajtását, a pedagógiai-szakmai munka eredményességét.”

1. Egyéni arculat, sajátosságok

A Forrás Felnőttoktatási Gimnáziumban a 2018/2019-es tanévben négy évfolyamos gimnáziumi felnőttoktatási tanterv szerint tanult 153 nem tanköteles korú fiatal és felnőtt. A tanulók kétharmad része nappali tagozatos állami vagy egyházi iskolát váltotta felnőttoktatásra, egyharmad része pedig a munka világából érkezett felnőtt, akik tanulmányaikat több éve abbahagyták.

Az iskola arculatát ebben a tanévben is döntően a négy évfolyamos felzárkóztatás és tehetséggondozás, az érettségi vizsgára való sikeres felkészítés adta.

A nevelőtestület által vallott szemlélet szerint a tehetséges, ambiciózus tanulók megkapják nálunk a kellő indíttatást ahhoz, hogy sikeresek legyenek, az átlagos képességűeknek abban segítünk, hogy önmagukhoz képest jó eredményt érjenek el, és érettségi után megtalálják azt a szakképzést, amely számukra a legmegfelelőbb. A gyenge képességű tanulók esélyt kapnak nálunk a felzárkózásra, igyekszünk emberségesen segíteni, támogatni őket abban, hogy legyen sikerélményük és kitartásuk a tanuláshoz. A minőségi munkavégzés mellett a tanulóközpontú szemlélet a mindennapjaink legfőbb irányítóelve.

2. Az intézmény környezete

2.1 *Az intézmény közvetlen társadalmi környezete*

Az iskola fenntartója a Második Esély Közhasznú Magánalapítvány. A kuratórium tagjai az iskolában is feladatokat látnak el, így a kapcsolattartás a fenntartóval döntően személyesen zajlott, de elektronikus formában is működött.

Kiváló az együttműködés a Szegedi Pedagógiai Oktatási Központ munkatársaival és a befogadó intézménnyel a Kiss Ferenc Erdészeti Szakgimnáziummal.

Kapcsolatot tartunk a szegedi kulturális intézményekkel, igyekszünk tanulóinkat iskolán kívüli programokba is bevonni.

A legfontosabb kapcsolatunk a tanulókhöz és a kiskorú tanulók szüleikhez fűződik. A szülők segítenek abban, hogy a nem tanköteles kiskorú tanulók fegyelmet tanuljanak, szoros ellenőrzéssel csökkenteni tudjuk a hiányzásokat.

2.2 *Az iskolába belépő tanulók felkészültsége*

A tanulók életkora, felkészültsége, társadalmi, családi háttere, munkáltatóhoz való viszonya minden tanévben rendkívül szerteágazó. Az idei tanév sem volt egyszerűbb. A legnagyobb problémát az eltérő hozott tudásszint jelenti. Minden tanév elején a megengedettnél több időt fordítunk arra, hogy ismétléssel próbáljunk egy elfogadható, kiindulási alapnak elegendő tudásszintet kialakítani.

Ebben a tanévben a kilencedik évfolyamon kevesebb tanulót sikerült beiskolázni. A jelentkezők évfolyamonkénti eloszlása nem egyenletes.

Továbbá problémát jelent az is, hogy a tanulók a novemberi és a februári beszámolók érdemjegyeivel taktikáznak. A jónak mondható osztályzatok birtokában kevésbé készülnek fel a tanév végi vizsgákra, kiszámolják a tantárgyi átlagukat és szelektálnak a felkészülésben a tantárgyak között.

A helyzetet elemeztük, az okokat megpróbáltuk feltárni.

- A beiskolázást megelőző időszakban a tanulók korosztályának, érdeklődésének megfelelően az elektronikus figyelemfelhívást részesítettük előnybe a korábbi hirdetésekkel szemben.
- Végig gondoltuk azokat a pontokat, amelyekben a pedagógiai munka javítható, az iskola vonzóbbá tehető.

2.3 Csoportbontás a tanulók között

Idegen nyelvből és a 12. évfolyamon a kötelezően választható tantárgyakból csoportbontásban szervezzük a tanítási órákat.

Német nyelvből nagyon alacsony a csoportok létszáma. A jövőben gazdasági szempontból megfontolás tárgyát képezi, hogy egyetlen idegen nyelvet, angolt oktassunk.

Idegen nyelvből kiemelten kezeljük a legjobban haladókat, az arra jelentkezőknek osztályozó vizsgát szervezünk és sikeres osztályozó vizsga után előre hozott érettségi vizsgára jelentkeztetjük őket.

Nagyon hasznos a 12. évfolyamon a kötelezően választható érettségi tantárgyak oktatásának csoportbontása. Az alapos ismétlés, ismeretkiegészítés, a felzárkóztatás, a kiscsoportos foglalkozás elősegíti a jobb eredményű érettségi vizsgát.

3. Tárgyi feltételek

3.1 Bevételek

Iskolánk átlagbér alapú támogatásból működik, amelynek összege nem követi a jogszabály által előírt pedagógus előrelépés által adódó többletbért. A fenntartás minden évben egyre nehezebb.

Saját bevételünk a tanulók által befizetett térítési díjából adódik.

3.2 Az épület és a tantermek

Iskolánk nem rendelkezik önálló épülettel. A működéshez szükséges tantermeket, tanári, iskolatitkári szobát, eszközöket együttműködési megállapodás keretében béreljük.

Az idei tanévben a tanári kiszolgáló helyiségeken kívül 4 tantermet, egy informatika szaktantermet és csoportbontásra négy kisebb csoport befogadására alkalmas helyiséget béreltünk.

3.3 A tanulást segítő eszközök

A tanulást segítő eszközök állapota változatos. A bérelt tantermekben lévő informatikai eszközök nagyrésze elavult, a rendszergazda találékonyságának és ügyességének köszönhető, hogy még mindig működőképeseek. A saját eszközeinkre (számítógépek, laptop, fénymásolók, cd-s magnók, tankönyvek, szakkönyvek) igyekszünk vigyázni és szinten tartani.

4. Szervezeti jellemzők

4.1 A vezetői munka

Az igazgató és az igazgatóhelyettes alkotják az iskola vezetését. Szorosan együttműködve az osztályfőnökökkel, szaktanárokkal, a pedagógiai munkát segítőkkel kapcsolatuk feszültségmentes, gördülékeny. A feladatkörök jól meghatározottak, az információáramlás kielégítő.

Tantestületi értekezletek:

1.) Alakuló értekeztet	2018. 08. 21.
2.) Tanévnnyitó tantestületi értekeztet	2018. 08. 31.
3.) Nevelési értekeztet	2018. 12. 01.
4.) Félévi osztályozó értekeztet	2019. 01. 25.
5.) Félévi nevelőtestületi értekeztet	2019. 02. 08.
6.) Nevelési értekeztet	2019. 04. 25.
7.) 12. évfolyam osztályozó értekeztete	2019. 05. 02.
8.) Alsóbb évfolyamok osztályozó értekeztete	2019. 06. 15.
9.) Tanévzáró tantestületi értekeztet	2019. 06. 28.

A felsoroltakon kívül a kis közösség előnyeit kihasználva folyamatos munkakapcsolat, kommunikáció volt jelen a problémák gyors, hatékony megoldására.

4.2 Az adminisztrációhoz kapcsolódó ellenőrzések

Tanév elején meghatároztuk az évre vonatkozó prioritásokat, melyeket fokozott figyelemmel kísérünk. Rendszeresen ellenőrizük az alábbi területeket:

- munkaidő betartása, késések, csúszások kezelése;
- munkavégzés intenzitása, határidők betartása, együttműködés;
- jelenléti ívek pontos, naprakész vezetése;
- iktatás ellenőrzése;
- tanulói munkák ellenőrzése;
- naplók, beírási naplók, törzslapok vezetése.

4.3 Az oktató-nevelő munka kiemelt feladatai

Az alábbiakban felsorolt feladatokat a munkatervben határoztuk meg. Azok végrehajtása kisebb-nagyobb sikerrel időarányosan megtörtént.

- Minőségi munkavégzés biztosítása.
- Az alapvető oktatási struktúra megtartása mellett, a jelenlegi és leendő iskolahasználók igényeinek folyamatos követése, igyekeztünk és igyekszünk alkalmazkodni az igényekhez.
- Egységes pedagógiai követelmények megvalósítása.
- Oktatási és nevelési módszerek megismerése és beépítése a mindennapi munkába, különös tekintettel a kompetencia alapú oktatásra.
- A tavaszi érettségi vizsga hibátlan lebonyolítása.
- A jogszabályok naprakész követése és betartása, a belső szabályozó dokumentumok jogszabálynak megfelelő módosítása.
- Megfelelés a fenntartó által támasztott szakmai, pénzügyi és adminisztratív igényeknek.
- Az eszközök állagának megóvása.
- Folyamatos tájékoztatás az iskola munkájáról, az iskola jó hírének erősítése.
- A tantárgyfelosztás figyelembe vételével a tanulók reális vizsgaterveinek kialakítása, az érdeklődő tanulók előrehozott érettségi vizsgára készítése.
- A hiányzások hangsúlyozott figyelemmel kísérése és szabálykövető adminisztrálása.
- A tanulási technikák megismertetése, a munkafegyelem javítása a tanulók körében.
- Egészséges életmódra nevelés a mindennapokban.
- A kiskorú tanulók szüleinek rendszeres tájékoztatása a gyermekükkel kapcsolatban.
- Webes-és Facebook oldalaink fejlesztése, folyamatos információközlés.

4.4 Tehetség gondozás, felzárkóztatás

A pedagógusok munkaterhének figyelembe vételével ebben a tanévben kb 40 órányi felzárkóztató, tehetség gondozó foglalkozást valósítottunk meg. A foglalkozások célja a középszintű érettségire való felkészítés volt.

5. Személyi feltételek

Ebben a tanévben 13 pedagógus végezte a munkát az iskolánkban. 3 fő teljes munkaidőben (1 igazgató, 1 igazgató helyettes, 1 tartósan távol (GYES)). Határozatlan időre kinevezett rész munkaidőben 3 fő, óraadóként 7 fő látott el feladatot. A nevelő-oktató munkát 1 fő iskolatitkár és 1 fő rendszergazda segítette. Az iskola gazdasági ügyeiben megbízási jogviszony keretében a Bakumita kft jár el.

NÉV	SZAK
Balla-Mustos Mónika	német nyelv
Bánszki Edit	magyar nyelv és irodalom, etika
Buzai Sándor	biológia-kémia
Dr. Pokorny Róbertné	történelem, művészettörténet
Guba János	földrajz-történelem
Gubáné Szilágyi Ildikó	matematika-földrajz
Győriné Kovács Gabriella	angol nyelv

Kádas Aranka	fizika-kémia
Kispéter Olga Alíz	angol nyelv
Martonosiné Fejes Katalin	magyar nyelv és irodalom-német nyelv
Tóth Éva Andrea	matematika
Várhidiné Kemenesi Rita	informatika
Tímár-Szabó Melinda	angol német nyelv (GYES)
Kádár Róbert	rendszergazda
Turi Mónika	iskolaitkár

5.1 Dolgozói fluktuáció

A munkavállalók szilárd közösséget alkotnak, fluktuáció gyakorlatilag alig van. Tímár-Szabó Melinda veszélyeztetett terhesség miatt 2018. szeptember 14-től tartós táppénzen, 2019 áprilisától pedig GYES-en van. A munkavállalókat folyamatosan tájékoztatjuk a jogszabályok őket érintő – módosításairól. Munkaköri leírásukat aktualizáltuk.

5.2 A pedagógusok végzettsége

A jelenlegi helyzet szerint minden tantárgy tanítására megfelelő szakos és megfelelő végzettségű tanár áll rendelkezésre.

5.3 A pedagógusok előmenetele

Az aktuális időszakra a továbbképzési programban megfogalmazott szempontokat szem előtt tartva beiskolázási tervet készítettünk.

Hogyan bánjunk a Z generációval című 30 órás képzésen vett részt két kollégánk. 1 fő a pedagógusok előmeneteli rendszerében a Ped2 fokozatot, egy másik kolléga pedig a Mesterpedagógus fokozatot szerezte meg.

5.4 Vezetői és intézményi tanfelügyelet

A tanév szeptemberében vezetői önértékelés, októberében vezetői tanfelügyelet, intézményi önértékelés és novemberben intézményi tanfelügyelet zajlott az iskolában.

A részletes értékeléseket az 1 melléklet és a 2. melléklet tartalmazza.

5.5 A nevelést-oktatást közvetlenül segítők

Jelenleg 1 fő rendszergazda és 1 fő iskolaitkár segíti a pedagógusok munkáját.

6. Nevelő-oktató munka

A tanévben jelentkezett 153 tanuló közül tanév közben 16 tanulónak szűnt meg a tanulói jogviszonya, így a tanévet 137 tanulóval zártuk.

Osztályfőnök	Osztály	Létszám
Kádas Aranka	9/A	27 fő

Dr. Pokorny Róbertné	10/A	36 fő
Kádas Aranka	11/A	38 fő
Bánszki Edit	12/A	36 fő

6.1 Tantárgyi teljesítmények

A tanévben angol nyelvből szerveztünk osztályozó vizsgát a 11-12. évfolyam tananyagából. Az osztályozó vizsga az előrehozott érettségi vizsga előfeltételeként Vékony Regina tanulónak sikeres volt.

Tanév közben három vizsgaidőszakban vizsgáztak a tanulók. A tanév végi jegyek a három beszámoló érdemjegyeinek átlagaként születtek.

Félévkor és tanév végén az érdemjegyek alapján elkészítettük az iskolai statisztikát, az eredményeket összehasonlítottuk az előző tanévek eredményeivel. A levont következtetéseket beépítjük a mindennapi munkába.

Az alábbiakban az egyes osztályok tantárgyi átlagai láthatók.

Tantárgy/Osztály	9A	10A	11A	12A	Iskolai átlag
magyar nyelv	3,25	2,33	1,82	3,03	2,6
irodalom	3,75	2,22	2,06	3,21	2,81
történelem	3,5	2,44	2,00	2,92	2,7
matematika	2,63	1,88	1,71	2,64	2,2
angol nyelv	3,75	2,94	2,67	3,47	3,2
német nyelv	-	-	2,00	3,5	2,75
fizika	3,0	2,22	1,76	4	2,25
kémia	3,0	2,05	2,14	2	2,3
biológia	-	1,55	1,53	3	2,03
földrajz	-	2,16	2,71	2,66	2,51
informatika	-	3,29	3,38	2,88	3,18
művészettörténet	-	-	2,53	3,42	2,98
etika	-	2,66	-	-	2,66
Osztályátlag/Iskolai átlag	3,27	2,34	2,2	3,06	2,72

A nevelő és oktató munka kiemelt területei ebben a tanévben a következők voltak:

- a tanulói kompetenciák fejlesztése;
- a tanulók személyiségének fejlesztése – ezen belül a tanulás újratanulása, a kritikai gondolkodás realitása, a szabálykövető magatartás kialakítása és a sikerélményhez juttatás;

- közösségfejlesztés – itt előtérbe kerültek a pedagógusok andragógiai kompetenciái. A fiatalabb korosztálynál javítani kellett a tanuláshoz való hozzáállást, megszüntetni a rossz beidegződéseket, hiszen ezek miatt szorultak ki a „rendes korúak” oktatásából. Az idősebb korosztálynál értelmet kellett adni a tanuláshoz való igény kifejlődésének.

A középszintű érettségi vizsga eredményei:

Tantárgy	Átlag	Százalékarány
Matematika	2,62	42,33
Magyar nyelv és irodalom	3,44	54,93
Történelem	3,15	49,26
Angol nyelv	3,33	53,33
Német nyelv	3,00	44,00
Biológia	3,62	60,50
Fizika	4,00	74,00
Kémia	2,00	37,00
Informatika	3,33	56,67
Földrajz	3,38	51,62

6.2 Fegyelmi problémák

A tanév elején összegyűjtöttük a nevelési problémákat, ezeket folyamatosan tárgyaltuk a tanév folyamán, megoldási javaslatokat gondoltunk ki, melyeket betartunk és betartatunk a tanulókkal. A hangsúlyt a következő nehézségekre helyeztük:

- Az indokolatlan igazolt, valamint igazolatlan hiányzások mennyisége. Ezzel kapcsolatban az osztályfőnökök telefonon vagy elektronikusan érdeklődtek a távolmaradás okáról, kiskorú tanulók esetén pedig a szülőkkel vettük fel a kapcsolatot. Nagyon sok esetben a munkaidőbeosztás okozott gondot, de több tanulót kaptunk lógáson.
- Az elmúlt tanévben többször jelentett problémát a nem szándékos rongálás. Figyelmetlenségből két alkalommal is egy-egy falra akasztott dísz tárgy leesett és megrongálódott. Igyekszünk ezeket megakadályozni és azt kommunikálni, hogy a bérelt tantermek berendezéseire jobban kell vigyázni, mintha a sajátjuk lenne.

6.3 Tanórán kívüli tevékenység a tanévben

Felnőttoktatásban nehéz tanórán kívüli tevékenységet szervezni a tanulók behatárolt kevés szabadidője miatt. A hagyományokat követve decemberben a téli szünet előtt karácsonyi vetélkedőt szerveztünk. A második félévben színházlátogatásra és könyvtárlátogatásra került sor.

Az alsóbb évfolyamos tanulókat bevontuk a ballagás szervezésébe és a műsor készítésébe is.

7. Könyvtári-informatikai ellátottság

Könyvtárnak nem minősülő tankönyv-gyűjtemény a korábbi tanulóinknak köszönhetően szépen gyarapodik, egyre több kölcsönözhető tankönyv, szöveg- és feladatgyűjtemény, kötelező olvasmány áll a tanulók rendelkezésére.

Szeged, 2019. június 30.



Guba János

Guba János
a kuratórium elnöke

1. melléklet

Vezetői tanfelügyelet

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

1.1.1.

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

Aktívan vesz részt az iskola nevelési alapelveinek a kidolgozásában, irányítja a célok és feladatok meghatározásának folyamatát.

1.1.2.

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

Napi szintű munkakapcsolatot alakított ki a munkatársakkal, személyes példamutatásával mintát ad a közösségnek. A tanulási eredményekre vonatkozó célok jól deklaráltak.

1.1.3.

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

Az érettségi vizsgán elvárt kompetenciák fejlesztésére nagy gondot fordít. Az eredményeket értékeli, annak tükrében értékeli a nevelő-oktató munka eredményességét.

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

1.2.4.

Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

Az éves beszámolóknak az elért eredményeket, a mérési adatokat elemzi, azokat elsősorban az iskola külső megítélése, valamint a jövőbeli tervezett közoktatásbeli pozíciója alapján értékeli.

1.2.5.

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

Az éves beszámolóknak részletesen foglalkozik az eredményességi mutatókkal. A kollégákkal megosztja a tanulási eredményekről szóló információkat, a mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.

1.2.6.

Beszámolót kér a tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a tanuló fejlesztése érdekében.

Elsősorban a három évközi beszámolón elért eredmények, és az év végi jegyek, valamint az érettségi vizsgákon nyújtott teljesítmények alapján következtet az egyéni fejlődésekre.

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

1.3.7.

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

A pedagógiai programban meghatározták az értékelés közös alapelveit.

1.3.8.

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

A pedagógiai munka ellenőrzését személyesen irányítja. A fejlesztő jellegű visszajelzéseinek beépülése a tanárok pedagógiai kultúrájába általában sikeres.

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

1.4.9.

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

Az oktatási jogszabályok lehetőségeit kihasználva, kitüntetett figyelmet fordít a kiemelt célokra, a lemorzsolódás csökkentésére, valamint a sikeres érettségi vizsgára. A követelményeket az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

1.4.10.

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

A tanmenetek a kerettantervekre épülnek. Az elvárt követelmények igazodnak az iskola felnőttoktatási hagyományaihoz, a beszámoló rendszerű értékeléshez.

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

1.5.11.

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

Irányításával megvalósult, hogy az egyéni fejlesztés, a differenciálás az órai munka szerves részét képezze. A felnőttoktatásban jelenlevő életkorbeli különbségek és a heterogén előképzettségi szintek miatt ezt megköveteli.

1.5.12.

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

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókat elsősorban az egyénre szabott otthoni feladatokkal segítik a tananyag mélyebb szintű elsajátításában. Személyes példát mutat a tanórán kívüli fakultatív foglalkozások megtartásával. Támogatja a vizsgákat megelőző egyéni korrepetálásokat tartását.

1.5.13.

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

Kiemelt célja az intézménynek a lemorzsolódás minimalizálása. Személy szerint nyilvántartja az e kockázatának kitétt tanulókat. Az iskola diákjai többségében nem tankötelesek, és a nappali rendszerű oktatásból jöttek. Fokozott a veszély, hogy a kimaradók végleg kiesnek a közoktatásból.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Egyéni fejlesztési tervek kidolgozása, a tehetséggondozás és a felzárkóztatás eredményesebbé tétele érdekében.

Kiemelkedő területek:

Az információáramlás gyorsasága. Az egységes követelményrendszer kialakítása, közös pedagógiai alapelvek szerinti oktató munka. Az iskolában folyó pedagógiai munkának a tanulók körében mért magas fokú elfogadása.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

2.1.1.

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

Az intézmény jövőképe megfogalmazása egyértelmű. Az iskola maximálisan figyelembe veszi az adott oktatási helyzetet, és a folyamatban lévő változásokra felkészült.

2.1.2.

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

Az iskola értékrendjének, pedagógiai elveinek kidolgozója. Ennek a beépülését a tanítási-tanulási folyamatokba hatékonyan szervezi és irányítja.

2.1.3.

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

A vezetői program koherens a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvekkel, közeli és távolabbi célokkal.

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

2.2.4.

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

Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében, a társadalomban zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg intézménye számára.

2.2.5.

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

A munkafolyamatok tervezésénél meghallgatja és figyelembe veszi a munkatársai véleményét.

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoz ki.

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

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Napi szinten történik a rövidtávú célok realizálása. Az éves értékelés hangsúlyozza, hogy az elért eredmények mennyiben segítik a kitűzött célok elérését.

2.3.8.

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

A legfontosabb mérőszámok, tanulmányi és érettségi eredmények, a lemorzsolódás, a tanulói létszám változása meghatározzák a stratégiai és operatív feladatokat. Meghatározza a fejlesztési területeket.

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

2.4.9.

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

A vezetői pályázatában szereplő célok megvalósítása érdekében határozott lépéseket tesz. A megvalósítás során figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képes.

2.4.10.

A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

A vezetői és a pedagógiai programban leírt stratégia célok egyértelműek, érthetőek. A feladatok teljesíthetőek a munkatársak részéről.

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

2.5.11.

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

Az információáramlás gyors és teljes körű. Az intézményi sajátosságokat figyelembe véve teret biztosít kollégái számára a szakmai fejlődésre.

2.5.12.

A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Az óraadó tanárok különböző iskolákban tanítanak. Az ottani jó gyakorlatokat, innovatív ötleteket beépítve segítik az eredményes tanulást.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Érdemes a pedagógiai programban leírt fejlesztendő képességek elsajátítását az adekvát tantárgyak tanmeneteibe integrálni.

Kiemelkedő területek:

A jogszabályi és társadalmi változásokra történő gyors reagálás. A reális helyzetértékelés és kitűzött célok megvalósításához szükséges operatív irányítás.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Demokratikus vezetési stílus kialakítása és a célok közös meghatározása. Ezt csapatmunkára és funkcionális munkamegosztásra épülő iskolai szervezet létrehozásával képzelel el, melynek fontos eleme a vertikális koordináció mellett a horizontális kommunikáció is.

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Az erősségét a felnőttoktatásban és az iskolavezetésben szerzett jelentős tapasztalatában és empatikus vezetői stílusában látja. Az intézményi önértékelési rendszer finomhangolása során kapott eredmények tükrében képzelel el önmaga fejlesztését.

3.1.3.

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

A vezető önértékelése reális. A vezetői és pedagógiai tapasztalata segíti a jó döntések meghozásában.

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

3.2.4.

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

A vezetői munkához szükséges alapvető információkat elsősorban az aktuális jogszabályokból, valamint a szakmai kiadványokból szerzi be. Ezen túl olyan szakmai rendezvényeken, amelyek a köznevelési intézmények aktuális feladataival, problémáival foglalkoznak. A külső szakmai partnerekkel való kapcsolatok révén is kap olyan szakmai támogatást, ami segíti a munkáját.

3.2.5.

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

Az önreflexiója a vezetői munkájának minden szintjére és minden területére kiterjed. Az intézményi adottságok lehetővé teszik, hogy az iskola minden dolgozójával, minden tanulóival személyes kapcsolatban álljon. A személyes kommunikációból, a feladatok elvégzésének színvonalából rendszeres visszajelzést kap. A megalapozott kritikák alapján határozza meg a fejlesztendő területeket.

3.2.6.

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

A vezető egyik legfontosabb inspiráló eszköze a személyes példamutatása. Az iskola infrastrukturális helyzete lehetőséget ad arra, hogy a vezető és a munkatársak napi szinten figyelemmel kísérik egymás munkáját. Ez biztosítja, hogy egy támogató környezetet alakítson ki.

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

3.3.7.

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

Rendszeresen nyomon követi, meghatározza az intézmény erősségeit és a fejlesztési területeket. A feladat-meghatározás a nevelőtestület bevonásával történik.

3.3.8.

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

A vezető irányítja és rendszeresen értékeli a hosszú és rövid távú tervek megvalósulását. Ha szükséges, feladatmódosításokat hajt végre. A változtatás lehetőségéről, esetleg szükségességéről és folyamatáról tájékoztatja kollégáit. Támogatja a nevelő-oktató munka eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, figyelemmel kíséri a továbbképzési lehetőségeket.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az önértékelési rendszer és a belső ellenőrzés továbbfejlesztése.

Kiemelkedő területek:

A demokratikus vezetés. A személyes példamutatás. Az iskolavezetéshez szükséges információk naprakész ismerete. Az intézmény gazdasági vezetéséhez is szakszerű tudással rendelkezik.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

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

4.1.1.

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

Az SzMSz részletesen tárgyalja a munkatársak feladatait, hatáskörét és felelőségüket. Külön kitér a kötelező óraszámokban ellátott feladatokra, a munkaidő többi részében ellátott feladatokra, az intézményben, illetve azon kívül végezhető pedagógiai feladatokra is.

4.1.2.

A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

A vezető az SzMSz-ben leírtak szerint osztja meg a vezetési feladatokat a helyettesével. A szabályzat részletesen kitér az átadott feladat- és hatáskörökről.

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

4.2.3.

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

Az SzMSz kitér a pedagógiai munka ellenőrzésére. Az ellenőrzés területei és az ellenőrzést végzők köre szabályozott.

4.2.4.

Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

A pedagógusok óráinak látogatását (ellenőrzését) a Szervezeti és Működési Szabályzatban leírtak alapján végzi és irányítja.

4.2.5.

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

A pedagógusok értékelésében a fejlesztő, segítő szemlélet érvényesül. A vezetői munkája során épít a munkatársai erősségeire.

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

4.3.6.

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

Folyamatos tájékoztatással ösztönözi a nevelőtestület tagjait szakirodalom tanulmányozására. Az előfizetett kiadványokhoz a tanári szobában és elektronikus úton férhetnek hozzá a pedagógusok.

4.3.7.

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

Lehetőség szerint olyan továbbképzéseken való részvételt támogat, amelyeken megszerzett tudást a nevelő-oktató munkája során hasznosíthat a pedagógus.

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

4.4.8.

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

Az iskola kis mérete miatt nincsenek munkaközösségek, a klán kontroll alkalmazásával próbálják a folyamatokat szabályozni, felső irányításra, vezérlésre nincs nagyon szükség.

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Az intézmény adottságai (létszám, infrastruktúra) lehetővé teszi a pedagógusok közötti szoros együttműködést. A munkatársak folyamatosan konzultálnak, tapasztalatokat cserélnek.

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

4.5.10.

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

Felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége kollégáinak, és ezt figyelembe veszi a továbbképzési program és a beiskolázási terv összeállításánál. Lehetőségek szerint támogatja a továbbképzéseket.

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

A kis létszámú nevelőtestület miatt a tudásmegosztás elsősorban a pedagógiai problémák megosztásában jelentkezik. Az egy osztályban tanító pedagógusok között szoros az együttműködés a különleges bánásmódot igénylő tanulók fejlesztésével kapcsolatban.

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

4.6.12.

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

Vezetői munkájával kapcsolatban kikéri a fenntartó és a kollégák véleményét és ezt beépíti az önértékelésével együtt a mindennapi vezetési gyakorlatába.

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Az információátadás többféle csatornán keresztül történik: szóbeli, papíralapú és elektronikus formában. A kollégákhoz időben eljutnak az információk, így ezek a kommunikációs formák eredményesen működnek.

4.6.14.

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

A lehetőségeken belül figyelembe veszi az egyéni érdekeket, törekszik a konfliktusok megelőzésére, a problémák gyors megoldására.

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

4.7.15.

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

Az iskola összes munkatársával (pedagógus, nem pedagógus), napi kapcsolatban van, az egyéni problémák megbeszélése azonnal megtörténik.

4.7.16.

Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert szabályok betartatása).

A személyes példamutatással alakítja ki a támogatói környezetet. Szakmai, pedagógiai tapasztalatát, vezetői kvalitását elismerik munkatársai. Az intézményi folyamatokat mindenki által ismert szabályok működtetik.

4.7.17.

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

Kezdeményezője és támogatója az innovatív gondolkodásnak, a kreatív megoldásoknak. A pedagógusok IKT kompetenciájának fejlesztése, az egyre fiatalabb tanulói korosztály miatt a szülőkkel történő kapcsolatrendszer kialakítása ezekhez az újításokhoz tartoznak.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A humán erőforrás ellenőrzésének és értékelési rendszerének fejlesztése.

Kiemelkedő területek:

Egységes, a közös elveket elfogadó nevelőtestület létrehozása, irányítása. A gyors problémakezelés. Az egyéni érdekek figyelembe vétele.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

A jogszabályok változását napi szinten követi. Ezek alapján kezdeményezi és irányítja a stratégiai célok módosítását, az operatív feladatok meghatározását.

5.1.2.

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

Az iskolában a tájékoztatás teljes körű, az információáramlás több csatornán folyik, gyors és eredményes.

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

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

Mind a munkatársakkal, mind a fenntartóval, mind a külső partnerekkel többféle kommunikációs csatornán tartja a kapcsolatot. A tájékoztatási kötelezettségének maximálisan eleget tesz.

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Évtizedes vezetői tapasztalattal, sikeres intézményirányítási múlttal rendelkezik, az általa vezetett értekezletek, megbeszélések hatékonyak, kommunikációja minden munkatárs számára egyértelmű.

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

5.3.5.

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

A kis létszámú tantestület (az óraadókat is beleszámítva) lehetővé teszi, hogy hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználás valósuljon meg.

5.3.6.

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

Az iskola nem rendelkezik ingatlannal, az eszközök egy részét is bérlik. A saját tulajdonú eszközök működtetése biztonságos.

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

5.4.7.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Az intézményi dokumentumok nyilvánosságra hozatala a jogszabályoknak megfelelő, teljes körű és átlátható.

5.4.8.

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

A pozitív kép kialakítását elsősorban a belső munkatársi körben végzett színvonalas munkájára, az ebből következő tanuló elégedettségre építi. Ez maga után vonzza az ismertséget, az érdeklődést. Az elektronikus és nyomtatott sajtóban is bemutatják az iskola által kínált lehetőségeket.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Részt vesz a belső szabályzatok elkészítésében. A folyamatok nyomon követhetősége, ellenőrizhetősége megfelelő.

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

A pedagógiai programban és az SzMSz-ben leírt, a munkatársakra vonatkozó dokumentációs, adminisztrációs feladatok elvégzését megköveteli.

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

5.6.11.

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

Az intézménynek kiterjedt kapcsolatrendszere van mind tanügyigazgatás (OH, POK, KIR, stb.), mind más területen (reklám MediaMotion, szociális terület Máltai Szeretet Szolgálat civil csoportja, versenyszféra). Ezeket a kapcsolatokat az intézmény vezetője személyesen vagy a fenntartó közreműködésével tartja fenn. A kommunikáció folyamatos a kapcsolatrendszerben

5.6.12.

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

Az együttműködés hatékony. A fenntartó deklaráta, hogy elsőbbséget élvez az intézmény minél hatékonyabb működtetésének biztosítása, a változások jobbitó szándéka, ennek felismerése és elfogadása.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tanórán kívüli foglalkozások bővítése, a vállalkozói, környezettudatosági, szociális kompetenciák elsajátításának érdekében.

Kiemelkedő területek:

Az iskola az általa kitűzött célokat eléri. Ezt a vezető jó stratégiai és operatív irányításának köszönheti. Az igazgatónak a tanulók és a munkatársak körében teljes körű az elfogadottsága.

2. melléklet

Intézményi tanfelügyelet

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.

Az intézményvezető terjeszti a nevelőtestület elé a stratégiai és operatív dokumentumainak módosítását, melyet előzetesen egyeztet a fenntartó képviselőjével. (Vez. és Ped. interjú)

1.1.2.

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

A pedagógiai program bevezető része (A Forrás Felnőttoktatási Gimnázium szerepe a Dél-alföldi régióban, Pedagógiai alapelvek, értékek, A felnőttoktatás perspektívái) hazai és nemzetközi felmérésekre és dokumentumokra hivatkozva alapozza meg a küldetésnyilatkozatot ill. intézményi alapidokumentumokat. A tanév végi beszámolók és az érettségi statisztikák is segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

1.1.3.

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

„A nevelő-oktató munkát meghatározó dokumentumokat a helyzetelemzés alapján a vezető és helyettese készíti elő. A nevelőtestület tagjai áttanulmányozzák az adott dokumentumot. Amennyiben az a tanulókat is érinti, az osztályfőnökök az osztályfőnöki órán meghallgatják a tanulók véleményét. Megbeszélés, értekezlet formájában a véleményeket a nevelőtestület megvitatja. A szükséges módosítások elvégzése után a nevelőtestület dönt a dokumentum elfogadásáról. Amennyiben a jogszabály egy adott dokumentum véleményezését, elfogadását fenntartói hatáskörbe utalja, a nevelőtestület döntése után a dokumentum a fenntartóhoz kerül.” (Az intézmény önértékelési jegyzőkönyve, Interjú a vezetővel, 25. o.) A tantestület kis létszámából adódóan a kollégák bevonása az informális kommunikáció útján is történik. (Vez. és Ped. interjú)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartó alapítvány kuratóriumának és felügyelő bizottságának az intézmény vezetésével és dolgozóival fennálló kapcsolatrendszerét az alapítvány alapító okirata és az szmsz egyértelműen szabályozza.

1.1.5.

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

Nem releváns, mert az intézmény önértékelési ciklusa (2015-2020) még nem zárult le.

1.1.6.

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

A munkaterv a stratégiai dokumentumokkal összhangban célokat és feladatokat tűz ki, eseménynaptárt tartalmaz, a feladatokhoz felelősöket rendelnek. Az iskola kis mérete miatt szakmai munkaközösségek működtetése nem lehetséges.

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.

„A szakképzés és átképzés megnövekedett igénnyel lép fel az általános képzéssel szemben. Az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakmák közel 60 %-a érettségit, több mint 30 %-a alapképzési vizsgát ír elő a belépés feltételeként. Az általános művelés újbóli felértékelődése megkívánja, hogy a műveltség-hiányok pótlása lehetővé váljon úgy, hogy az új műveltségterületek is elsajátíthatókká váljanak.” (Ped. prog. 9.o.)

1.2.8.

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

A munkaterv, beiskolázási és továbbképzési tervek célratoróék és jogszabálykövetők.

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.)

Az idevágó dokumentumok teljesítik a fenti feltételt.

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.

Munkaközösségi tervek munkaközösségek híján nincsenek. Az szmsz és a házirend a feladat- és hatásköröket egyértelműen tisztázza. Az éves munkaterv a feladatokhoz felelősöket rendelnek. A pedagógiai jellegű munka gyakorlati megvalósítását értelemszerűen a pedagógusok végzik, a diákönkormányzatot érintő feladatok, rendezvények gyakorlati megvalósításában értelemszerűen a diákönkormányzat tevékenykedik.

1.3.11.

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

A felnőttoktatás sajátosságaihoz igazodva az intézmény kialakította saját módszereit, ilyen pl. az egyharmad tanévenkénti beszámoltató vizsga, a 11. évfolyamot záró osztályvizsga. (Ped. prog., házirend)

1.3.12.

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

A pedagógusok és a tanulók elégedettségét tesztelő kérdőívek többségében kedvező válaszai a fenti „feltételező kijelentést” megerősítik.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az intézményi önértékelésben szereplő mondatokkal egyetérttek: „A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. Iskolánk tanulóinak belső mérési eredményeit az évente 3 alkalommal megszervezett beszámolók, a külső mérési eredményeit az érettségi vizsgák adják. Ezeket az adatokat összegyűjtjük, az éves beszámolók keretében a tantestülettel ismertetjük. Az összesített eredményeket elemezzük, és felhasználjuk a következő évi munkaterv elkészítésekor.”

1.4.14.

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

Nem tévedés az ismétlés: Az önértékelésben szereplő mondatokkal egyetérttek: „A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. Iskolánk tanulóinak belső mérési eredményeit az évente 3 alkalommal megszervezett beszámolók, a külső mérési eredményeit az érettségi vizsgák adják. Ezeket az adatokat összegyűjtjük, az éves beszámolók keretében a tantestülettel ismertetjük. Az összesített eredményeket elemezzük, és felhasználjuk a következő évi munkaterv elkészítésekor.”

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai természetüknél fogva, tehát helyesen a munkatervben kitűzött konkrét feladatokra és az általánosabb érvényű pedagógiai célkitűzésekre koncentrálnak. Az intézményi önértékelési rendszere viszont kiemelt figyelmet fordít a beszámolókra. (Önértékelés V. fejezet, 8. o.)

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 tanfelügyelet pedagógus-ellenőrzéseinek eredményei nem állnak rendelkezésre, mert még nem ellenőrizték az intézmény pedagógusait. A vezetőség belső ellenőrzési tapasztalatai alapján figyelembe veszi. (Vezetői interjú)

1.5.17.

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

A tanfelügyelet pedagógus-ellenőrzéseinek eredményei nem állnak rendelkezésre, mert még nem ellenőrizték az intézmény pedagógusait. A vezetőség belső ellenőrzési tapasztalatai alapján megfelel. Az esetleges eltérések a változó összetételű és felkészültségű diákokhoz történő alkalmazkodás következményei. (Vezetői interjú)

1.5.18.

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

A tanfelügyelet pedagógus-ellenőrzéseinek eredményei nem állnak rendelkezésre, mert még nem ellenőrizték az intézmény pedagógusait. A vezetőség belső ellenőrzési tapasztalatai alapján követhető. (Vezetői interjú)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

„Az intézményben folyó pedagógiai munka belső ellenőrzésének megszervezése, a szakmai feladatok végrehajtásának ellenőrzése az igazgató feladata. Az intézményben az ellenőrzés az igazgató kötelessége és felelőssége. A hatékony és jogszerű működéshez azonban rendszeres és jól szabályozott ellenőrzési rendszer működtetése szükséges. E rendszer alapjait az e szabályzatban foglaltak mellett az intézmény vezetőinek és pedagógusainak munkaköri

leírása, valamint az intézmény minőségirányítási programjának részeként elkészített pedagógus teljesítményértékelési rendszer teremt meg.” (szmsz 4.4) „Úgy véljük, sokkal előnyösebb, ha az ellenőrzési rendszer rugalmas, hogy folyamatosan hozzá lehessen igazítani a folyton változó környezeti hatásokhoz, illetve a szervezet belső változásaihoz is. (...)Meggyőződésem, hogy ha bonyolult ellenőrzési rendszerek helyett a szervezet tagjai egy számukra is egyszerűen átlátható, közérthető rendszerrel találják szembe magukat, akkor sokkal könnyebben realizálják és elfogadják az értékelési mechanizmus eredményeit, emellett pedig hatékonyabban tudják értékelni saját tevékenységüket is.” (Intézményi önértékelési jegyzőkönyv, vezetői interjú 27.o.)

1.6.20.

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

Külön ellenőrzési terv dokumentumát nem ismerjük, de az szmsz-ben szerepelnek a fentiek – a gyakoriság és az eszközök kivételével. “Az igazgatóhelyettes elsősorban munkaköri leírása, továbbá az igazgató utasítása és a munkatervben megfogalmazottak szerint részt vesz az ellenőrzési feladatokban. Az intézmény vezetőségének tagjai és a pedagógus teljesítményértékelésben való közreműködéssel esetenként megbízott pedagógusok szükség esetén – az igazgató külön megbízására – ellenőrzési feladatokat is elláthatnak. A rájuk bízott ellenőrzési feladatok kizárólag szakmai jellegűek lehetnek. Minden tanévben ellenőrzési kötelezettséggel bírnak a következő területek: tanítási órák ellenőrzése (igazgató, igazgatóhelyettes); tanítási órák látogatása tanácsadói kompetenciával; a naplók folyamatos ellenőrzése; az igazolt és igazolatlan tanulói hiányzások ellenőrzése; az SzMSz-ben előírtak betartásának ellenőrzése az osztályfőnöki, tanári intézkedések folyamán; a tanítási órák kezdésének és befejezésének ellenőrzése.” (szmsz 4.4)

1.6.21.

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

Az érettségik, a vizsgák, a tanulmányi eredmények mutatóit, a lemorzsolódási adatokat beépítik a tervezés folyamatába. (Éves beszámolók és munkatervek, vezetői interjú)

1.6.22.

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

A megismert éves beszámolók részletesen adatolják a tanulmányi átlagokat, az érettségi eredményeket, ezek tükrében feladatokat határoznak meg, pl. felzárkóztató és fejlesztő tevékenységet irányoznak elő.

1.6.23.

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

Az intézmény önértékelési jegyzőkönyve (11-21. oldal) részletes kimutatásokat vonultat fel, ezek elemzése kevésbé elmélyült.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

Az értékelés különböző fajtáit és szintjeit (szóbeli, írásbeli, egyéni - és osztályszintű), a velük kapcsolatos adminisztratív szabályokat (határidők, felmentés, halasztás) az alapidokumentumok közül legrészletesebben a pedagógiai program taglalja. (1.6.2. Az értékelés rendje) „Célunk, hogy a helyesen motivált folyamatos értékelés vezesse rá a tanulókat a reális önértékelésre, ösztönözze teljesítményüket, ébresszen tanulási kedvet.” (Ped.p. 31.o.)

1.7.25.

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

Az alapidokumentumok, az interjúk és az elégedettségi kérdőívekből leszűrt tapasztalatok alapján a fenti elvárás teljesül az intézményben.

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.

„Pedagógusaink minden tanulóban a speciálisat, a rá jellemző egyedi sajátosságokat keresik és látják meg. Természetesnek veszik, hogy a legtöbb tanulónak valamikor, valamilyen témában tartósan vagy csak rövid ideig tanulási nehézségei támadtak, vagyis a tanulási nehézségeket a tanulási folyamat természetes velejárójaként kezelik, és nem feltétlenül a tanulóban keresik a hátráltató okokat. Az egyéniesített segítséget minden rászorulóknak meg kell adni és mindenkit a képességei szerint kell terhelni. A pedagógusok eszköztára kiterjed: a tanítási program változatos feldolgozására, az egyéni tanulás stílus és ütem tekintetbe vételére kiszabott feladatok kiválasztására, a tananyag differenciált feldolgozására, a teljesítményszintek széles sávjának elfogadására, a tanári irányítás mellett az együttműködő tanulás, a csoportmunka valamint az egyéni feladatmegoldások érvényesítésére. A felnőttoktatás tanterveiben önálló tantervi egységet jelent a felzárkóztatás – hiszen megfelelő feltételekkel bármikor beléphet a jelentkező – így a felzárkóztató tevékenység a tantárgyi korrepetálásokkal bővül.” (Ped. prog. 24. o.)

1.8.27.

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

Fentiek részletes szabályozása: Pedagógiai program: A tanulmányi munka ellenőrzése és értékelése (78-82.o.)

1.8.28.

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

„A nevelés-oktatás folyamatában a legfontosabb partnereink az iskola tanulói. A tanulókat az iskola egészének életéről, az iskolai munkaterről, az aktuális feladatokról az iskola igazgatója, igazgató helyettese, a szaktanárok, az osztályfőnökök és az iskolatitkár tájékoztatja. A tájékoztatás során az alábbi kommunikációs csatornákat építjük ki: Rendkívüli osztályfőnöki óra, személyes beszélgetések, tájékoztatás telefonon, írásban, elektronikusan, ünnepélyek, iskolai rendezvények szervezése, diákönkormányzat ülése. A tanulók kérdéseiket, véleményüket, javaslataikat szóban vagy írásban, egyénileg, illetve a választott képviselőik útján közölhetik az intézmény vezetőségével, a nevelőtestülettel.” (Ped. prog. 28. o.)

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.

Nem véletlenül ismétlődik az 1.6.22. pontra (A tanulási eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre) adott válasz: A megismert éves beszámolók részletesen adatolják a tanulmányi átlagokat, az érettségi eredményeket, ezek tükrében feladatokat határoznak meg, pl. felzárkóztató és fejlesztő tevékenységet irányoznak elő.

1.8.30.

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

Felnőttoktatási iskola lévén a visszacsatolás a tanulókra korlátozódik, ill. kiskorú tanuló esetén a szülőket papíralapú hivatalos levélben értesítik a vizsgaeredményeikről. A szóbeli visszacsatolás azonnali jellegű az órákon, az érdemjegyekkel történő visszacsatolás különböző formái szabályozottan valósulnak meg. (Vezetői interjú, pedagógus interjú)

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

1.9.31.

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

Az éves beszámolóokban és munkatervekben mindez tükröződik. „Az intézmény alapidokumentumai közül a Pedagógiai Program mellékleteként a Vizsgaszabályzat, a Házi rend és az SzMSz került módosításra. Pontosítottuk az osztályozó vizsga megszervezésének feltételeit.” (2017-18-as beszámoló)

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 éves beszámolóokban és munkatervekben mindez tükröződik.

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.

Előfeltevés, hogy az iskolai tanulóinak többsége kiemelt figyelmet igényel: „A rendszer mindenkori specifikuma – ma is – a tanulók heterogén előképzettségéből, nagyon különböző motiváltságából, eltérő szociokulturális helyzetéből, meglévő – az iskolai munkát segítő vagy akadályozó – élettapasztalatából, különböző élethelyzetéből fakad. Ezen tényezők figyelembevételével kívánjuk működtetni iskolánkat.” (Pedagógiai program 11. o.)

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 belső ötletmegosztás napi gyakorlat. A pályázatok döntő többsége csak a nappali tagozatos iskolák számára hozzáférhető. Szaktanácsadók kétszer jártak eddig az intézményben. (Vez. és Ped. interjúk)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A belső önértékelés az első körben megtörtént nagyobb látószögű megközelítés után a lényeges részletekre is koncentrálni folytatódhat. A tanórák látogatása, ellenőrzése pontosan kidolgozott, éves terv alapján történhet.

Kiemelkedő területek:

Az iskola a diákok hozott tudásához rugalmasan alkalmazkodik. A munkaterv és beszámoló logikus rendszere a fejlődés mozgatórugója. A számonkérések különböző formáinak pontos szabályozása a korrekt viszonyok alapja. A 12%-os lemorzsolódás a

felőttoktatásban jónak számít. Ezt többek között a hiányzások igazolási kötelezettségének következetes betartásával érték el.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Mivel az iskola felnőttképzést folytató gimnázium, a személyiségfejlesztés már a korai felnőttkorra vonatkozik. Megvalósulnak a közösségi programok az osztályfőnöki órák keretében. Alkalmasszerűen egyéb időpontok is számításba jöhetnek. Az osztályfőnökök pedagógiai-szakmai tevékenysége és az egyéni fejlesztések bevált gyakorlata kiemelkedő. (Ped. pr. 15. o.)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Megvalósul a támogató szervezeti kultúra. Ez kiemelkedően fontos, hiszen több diák is hátrányos helyzetből indult tanulmányai során. A komplex személyiségfejlesztés az iskolai tevékenységek minden területén megjelenik. (Ped. pr. 15-16. o.)

2.1.3.

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

A személyiségfejlesztéshez kapcsolódó kulcskompetenciák fejlesztése megvalósul. A tanulók személyiségének és szociális képességeinek megismerése már a 9. évfolyam elején megtörténik. Azokat a tanulókat, akik 10., 11. évfolyamon lépnek be az iskolába, a belépés utáni időszakban méri fel. Ezután személyre szabott, segítő fejlesztésben részesülhetnek. (Ped. pr. 17. o., Pedagógus és vezetői interjúk)

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.

A személyes és szociális képességek fejlesztése kiemelt hangsúlyt kap a nevelő, oktató munka során. A személyiségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatokra nagy hangsúlyt helyeznek. Az egyes kulcskompetenciák erősítése is ebbe az irányba mutat: az önálló tanulás képessége, az átfogó jellegű szociális kompetencia, az erkölcsi nevelés és az állampolgári kompetenciák is ide tartoznak. (Ped. pr. 17. o.)

2.2.5.

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

Különös tekintettel az önálló döntéshozatal fontosságát hangsúlyozza az intézmény. Szükség esetén fejlesztési korrekcióra kerül sor. A kulcskompetenciák közül a kulturális kompetenciák széles spektruma is ide tartozik. Megvalósításuk a pedagógiai folyamatokba ágyazva történik. (Ped. pr. 18. o.)

2.2.6.

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

Nyomon követhető, az erkölcsi értékek és a viselkedési normák beépülnek a tanulók mindennapjaiba. A Diákönkormányzat és a tanulói közösségek szintén elősegítik az eredményes szocializációs folyamatot. Bár a korosztály már inkább a fiatal felnőttkorba tartozik, a viselkedési normák beépülése, interiorizációja ekkor sem késő. (Ped. pr. 18. o.)

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

A tanulók szociális hátrányainak csökkentése komoly feladat. A kiemelt figyelmet igénylő tanulók megkapják a széleskörű segítséget az iskola pedagógusaitól. Az iskolát fenntartó alapítvány szintén részt vesz a szociális hátrányok enyhítését célzó tevékenységben. A hátrányok enyhítése célzottan is történhet, figyelembe véve az egyes élethelyzeteket, családi háttereket. (Ped. pr. 25. o.)

2.3.8.

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

Az iskola minden esetben feltérképezi az egyéni szociális helyzeteket. A szociális hátrányok enyhítését végző tevékenységet a pedagógusok beépítik a mindennapi gyakorlatba. Minden pedagógus, de elsősorban az osztályfőnökök felkészültek a szociális és kulturális sokszínűség kezelésére. A bevált gyakorlat szerint a személyes elbeszélgetés és tanácsadás sokszor célravezető. Az intézményi támogató rendszer keretében nagy tapasztalatokkal rendelkeznek a pedagógusok. (Ped. pr. 25. o. Pedagógus és vezetői interjúk)

2.3.9.

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

Az iskola és az iskolát működtető alapítvány segítsége elsősorban a szociális hátrányok csökkentésére irányul. Mivel az iskola délutáni munkarendben felnőttképzést folytat, a tanulók időbeosztása nem teszi lehetővé a nagyobb arányú felzárkóztató órák, vagy korrepetálások megtartását. Ennek ellenére a lehetőségekhez mérten megvalósulnak felzárkóztató foglalkozások is. (Ped. pr. 25. o.)

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

2.4.10.

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

Az iskola deklarált célja a tanuláshoz szükséges motiváció megteremtése, a munkavégzésre való szocializálás, az alapkészségek és képességek fejlesztése, a tanulók élettervezésének elősegítése, sikerélményhez juttatása a tanulásban. Ebben helyet kap az önálló tanulás elősegítése és a tanulás tanítása is. Az időhiány és a délutáni időbeosztás miatt nehezebb végrehajtani a kitűzött célokat, de ezzel együtt a főbb feladatok megvalósítása megtörténik. A hagyományos értékrend kialakítása különösen nagy hangsúlyt kap. (Ped. pr. 15. o.)

2.4.11.

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

A hatékony, önálló tanulás képességének kifejlesztése megvalósul. A belső motiváció fejlesztése és a koncentráció képesség növelése is erre irányul. A felnőttképzés életkori sajátosságainak megfelelő kiemelt figyelem irányul az alulteljesítő tanulók felé. A belső

motivációk, az önszabályozás tudatossága, a megfelelő módszerek ismerete alapvető feltétel a jobb eredmények eléréséhez. (Ped. pr. 17. o.)

2.4.12.

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

Az iskola pedagógusai megfelelő módszereket alkalmaznak a tanulás tanítására, módszertani eszköztáruk széles spektrumon helyezkedik el. A nehezebben teljesítő vagy lemaradó tanulók speciális felzárkóztatást kaphatnak, aminek segítségével teljesíthetik a követelményeket. A tanulók önmaguk megismerésével, adottságaiknak, képességeiknek felmérésével, tudatosításával, s mindezen ismereteiknek a tanulási folyamatokban való tudatos alkalmazásával jelentős mértékben fokozhatják e folyamatok eredményességét, hatékonyságát. (Ped. pr. 17. o.)

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

2.5.13.

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

Az egészségtudatos és környezetet tudatos alapelvek és ezek közvetítése, a pedagógia módszerek megjelennek a mindennapi oktatási gyakorlatban. A környezeti nevelést együttesen lokális és globális funkcióként értelmezik. Lokalitása, hogy a legfőbb nevelési tényező az a milió, amely az oktatás színterét jelenti. Az iskola nem elszigetelt épület, hanem szervesen beleágyazott a környezetébe. (Ped. pr. 22. o.)

2.5.14.

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

Mivel az esti munkarend nem teszi lehetővé az iskolán kívüli tevékenységek gyakori beiktatását, ezért elsősorban a tanítási órákon valósul meg az egészségtudatos és környezetet tudatos elemek beépítése a pedagógiai gyakorlatba. A környezetvédelem, természetvédelem, kulturális értékeink védelme - a fenntarthatóságra nevelés globalitása – a tantárgyi tartalmakban nyilvánul meg, a tantervek az Oktatási Minisztérium ajánlásai szerint készülnek. (Ped. pr. 23. o.)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

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

A közösségfejlesztés és ezen belül az együttműködő, kooperatív attitűd hangsúlyozása megjelenik az iskola gyakorlatában, több területen is megvalósul. A pedagógusok nyitottak az új szemléletű együttműködésre a tanulókkal, ezáltal a személyiségfejlesztés és a közösségfejlesztés is gördülékenyebben megvalósul. A felnőttoktatásban a pedagógiában megszokott alá-fölérendeltségi viszonyt ideális esetben mellérendeltség, azaz partneri viszony váltja fel. (Ped. pr. 19. o. Pedagógus és vezetői interjúk)

2.6.16.

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

A pedagógusok rendelkeznek széles körű tapasztalatokkal a közösségfejlesztés területén. Módszertani kultúrájuk lehetővé teszi, hogy a közösségfejlesztés elemei hatékonyan megvalósuljanak. Az iskola nem zárt világ, hanem beépíthetőek azok a kulturális és közösségi hagyományok, szokások, amik előreviszik az intézményt a fejlődés útján. (Ped. pr. 19. o.)

2.6.17.

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

A intézményi hagyományok ápolása és a támogató szervezeti kultúra megjelenik a gyakorlatban. Törekszik az iskola arra, hogy az intézmény identitása erősödjön. Az intézmény alapítása óta eltelt közel másfél évtized alatt az iskola pedagógusai sokat tettek azért, hogy az intézmény neve bekerüljön a köztudatba. (Ped. pr. 19. o. Pedagógus és vezetői interjúk)

2.6.18.

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

Az intézmény több csatornán keresztül is tartja a kapcsolatot a tanulókkal, pl. közösségi oldalak, e-mail, telefon. Erre szükség is van a felnőttoktatás jellege miatt, valamint a gördülékeny kommunikáció érdekében is. A tanítási napokról történő hiányzások, vagy egyéb események esetén az osztályfőnökök és a pedagógusok azonnal értesülnek ezekről. (Ped. pr. 20. o. Pedagógus és vezetői interjúk)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

A tanulók a felnőttoktatás jellegénél fogva ritkábban találkoznak egymással és tanáraikkal, de ennek ellenére az iskola közösségi programokat is szervez. Ezek elsődlegesen az osztályfőnöki órákon valósulnak meg. Idetartoznak a rövidebb események, programok, pl. élménybeszámolók egy-egy híresebb, volt tanítványtól. (Ped. pr. 26. o.)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

(Nem releváns)

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

(Nem releváns)

2.7.22.

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

A tanulók bevonása a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedésekbe elsősorban a diákönkormányzaton keresztül történik meg. Az iskola kisebb méreténél fogva nagyon gyorsan van lehetőségük a tanulóknak megismerni egymást és az informális csatornákat kihasználva megszervezni az iskolai élet egy-egy eseményét is. (Ped. pr. 28. o.)

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 bevonással és a diákok önszerveződésének lehetőségeivel a tanulók és a szülők elégedettek. Mindez kiderül az anonim kérdőívek válaszait kiértékelve is. Az iskola vezetésétől kapott információk is alátámasztják ezt. (Tanulók elégedettségét mérő kérdőív)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók és a szociálisan hátrányból induló tanulók tanulmányi eredményeinek növelése érdekében fokozottabb szaktanári és osztályfőnöki figyelem. Az osztályközösségek kohéziójának további növelése is lehetséges.

Kiemelkedő területek:

A felnőttoktatás keretein belül megvalósuló magas színvonalú tanulmányi felkészítés, az érettségi vizsgák többnyire magas átlageredményei. Az érettségi vizsgák átlageredményei felveszik a versenyt egy nappali tagozatos, hagyományos tanrendű gimnáziummal is. A személyiségfejlesztés komplex folyamatának az életkori sajátosságokhoz kapcsolódó eredményei.

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 öndefiníciója és oktatási problématerképben való elhelyezkedése alátámasztja e kritérium teljesülését. A Pedagógiai Program 2/3 része ezzel a problémával foglalkozik. PP.

1.1.3.

3.1.2.

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

A sikerkritériumok általánosságban is nehezen kideríthetők a dokumentumok alapján, így a partnerek e folyamatban való részvétele sem valósul meg elegendő mértékben. Az interjúkon kiderült, hogy létezik egy „rejtett tanterv”, amellyel minden résztvevő tisztában van és erről egyeztetnek a partnerekkel is, ugyanakkor fejlesztendő terület e kritérium dokumentumba foglalása. (Ped.Int.)

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 érettségi vizsga eredményét minden tanév végén részletesen elemzik és gyakran változási tervek is követik az eredmények vizsgálatát. Ilyen változás, hogy a helyi tanterv átszerkesztésével néhány éve a végzős hallgatóknak szinte kizárólag csak az érettségi tantárgyakat kell tanulnia. (Vezetői beszámoló 2017.) A versenyek a felnőttképzésben nem relevánsak.

3.1.4.

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

Ez a pont nem releváns, hiszen a felnőttképzésben résztvevők nem írják meg a kompetenciamérés feladatlapjait.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

A dokumentumok közül a 2018. évi Vezetői Beszámoló részletesen szól a közösségi és személyiségfejlesztésről. Az interjúkon kiderült, hogy elsősorban időhiány akadályozza e

terület erőteljesebb fejlesztését. Az interjúkon az is kiderült, hogy elsősorban a fiatalabb hallgatók esetében merülnek fel nevelési célok. (Vez.Int., Ped.Int.)

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 Vezetői Beszámolókból (pl. 2017/18. 1.3. pont) egyértelműen kiderül, hogy az intézmény célkitűzéseire mértén elégedett az érettségi eredményekkel. Az interjúkon megemlítsük, hogy az érettségi elnökök rendre megerősítik, hogy a hallgatók felkészültségi szintje eléri a szakgimnáziumi szintet. (Vez.Int.; Ped.Int.)

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A Vezetői Beszámolókból ez a tény egyértelműen kiderül (1.3. pont). Az érettségi vizsgák elsősorban a magyar, történelem, matematika és angol szakos kollégák munkájának köszönhető, az évközi vizsgákon és felkészítésben a felkészítés terhe egyenletesen oszlik meg a munkatársak között. (Ped.Int.)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézményt kitüntette az SZTE-JGYPK az andragógus képzésben mutatott magas szintű együttműködésért. Sajnos ez a kapcsolat a jövőben megszűnik, mert a jelzett szak is megszűnik. (Vezetői Beszámoló 2017/18. 5. pont)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

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

Az évközi vizsgák eredménye nyilvános minden szakos tanár számára, hiszen azok a naplóban megjelennek, amiket a helyszínen meg is tekintettünk (Osztálynaplók). Az eredmények feldolgozása azonban nem szabályozott, ezek feldolgozására nem létezik leírt protokoll. A tantestület mérete lehetővé teszi az erről való véleménycserét. (Ped.Int.)

3.3.10.

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

Az évközi eredmények elemzése nem írásban szabályozott folyamat, a félévi és év végi osztályozó értekezletek helyettesítik ezt a funkciót. Ekkor minden hallgató szóba kerül, így van lehetőség a közös megbeszélésre. E megbeszélésekről azonban nem készül írásos feljegyzés, így a döntések megvalósítása is nehezen nyomon követhető. Az interjúkon kiderült, hogy e funkciókat is informális megbeszélések biztosítják. (Ped.Int.)

3.3.11.

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

Az intézményi önértékelési dokumentumban az érettségi eredmények elemzésre kerülnek és ezek alapján cselekvési terv is kirajzolódik. (Iskolai Önértékelés).

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

Elsősorban öregdiák találkozókon, illetve informálisan biztosított ez a funkció. Az interjúkon a pedagógusok beszámoltak arról, hogy nyomon követik egyes diákjaik sorsát, erre példának válogatott vízilabdázók neveit említették. (Ped.Int.)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az öregdiákok visszajelzéseit – szóbeli beszámolók alapján – szívesen fogadják, ezek tapasztalatait igyekeznek beépíteni a további munkába. (Ped.Int.)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Elsősorban néhány folyamat írásba foglalását látnánk fontosnak. Különösen is ezek közé tartozik a pedagógiai munka sikerkritériumainak pontos rögzítése, ami mind a pedagógusok, mind a vezetők, mind pedig az iskola kliensei és fenntartója számára is egyértelművé tennék, mikor lehetnek elégedettek. Hasonlóan fontos lehet az osztályozó konferenciákon egyes hallgatókkal kapcsolatos intézkedési tervek jegyzőkönyvben való megörökítése, hogy ezek teljesülése és eredményességvizsgálata a későbbiekben lehetővé váljék.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény annak ellenére, hogy felnőttoktatási gimnáziumként működik, jelentős hangsúlyt fektet a – különösen a fiatalabb – hallgatók személyiségfejlesztésére és a közösségépítésre is. Az iskolában nagyon erős a pedagógusok közötti informális véleménycsere, amely az alacsony létszám mellett hatékonyan bizonyul egyes problémák kezelésére. Az érettségi eredmények megfelelőek az elvárthoz képest, és a ezek elemzése is megfelelő színvonalú a Vezetői Beszámoló alapján.

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.

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.1.2.

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

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.1.4.

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

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.1.5.

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

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.1.6.

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

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek. Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

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 pedagógusok együttműködése teljesen informális viszonyokon alapul, ugyanakkor a vezetői beszámolókból megismert problémák megoldásában a pedagógusok többségének részvétele nyomon követhető. (Vezetői Beszámoló 3.4. pontja)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Az informális egyeztetések és a félévi, illetve év végi zárókonferenciák azt mutatják, hogy a szakmai műhelymunka – még ha nem is irányított módon – informális szinten megvalósul az intézményben. (Vezetői Beszámoló 4. pont)

4.2.9.

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

A belső tudásmegosztásra nagyon jó példát ad a továbbképzéseken részt vett kollégáknak a tanultakról szóló beszámolója a tantestület előtt. A jó gyakorlatok kicserélése informális módon zajlik. (Vezetői Beszámoló 4. pont)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Az intézményben a – törvényes szabályozásnak megfelelően – nincsenek munkaközösségek.

Az e grémiumok feladataként definiálható pedagógiai szakmai kommunikációt semmilyen dokumentum nem szabályozza. Az SZMSZ 4.3. pontja mutatja be a szervezeti felépítést, amelyben szintén nem szerepelnek szakmai munkaközösségek. A pedagógus szakmai feladatok irányítása e dokumentum alapján az igazgatóhelyettes feladata, ugyanakkor az interjúkon az derült ki, hogy a rendszeres pedagógiai megbeszélések teljesen hiányoznak az intézmény életéből, csupán informális megbeszélések léteznek, amelyeknek semmilyen ellenőrizhető következménye nincs. (Ped.Int.)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

A dokumentumok nem tartalmazzák az információáramlást biztosító pontos leírásokat. Ugyanakkor az intézmény méretére való tekintettel ez nem is feltétlenül lenne szükséges. (Vezetői Beszámoló 4. pont)

4.3.12.

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

Az információáramlást rendszeres, e-mailen küldött hírlevelek, továbbá a honlapon történő tájékoztatás biztosítják. A pedagógusok a közösségi oldalakat is felhasználják az információ továbbításra. (Vezetői Beszámoló; Ped.Int.; Vez.Int.)

4.3.13.

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

Az informális és egyúttal szabályozatlan híráramlás nagyon fontos szerepet játszik a pedagógusok között. A dokumentumok nem tartalmazzák az információáramlást biztosító pontos leírásokat. Ugyanakkor az intézmény méretére való tekintettel ez nem is feltétlenül lenne szükséges. (Vezetői Beszámoló 4. pont; Ped.Int.)

4.3.14.

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

A pedagógusi munkához szükséges információk mindenki számára rendelkezésre állnak, megszerzésük kizárólag a pedagógus hozzáállásán múlik. A pedagógiai szempontból értékes információk a papíralapú naplóban rendelkezésre állnak. (Osztálynaplók; Ped.Int.; Vez.Int.)

4.3.15.

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

Az értekezletek ritkák, elsősorban félévkor és tanév végén kerülnek összehívásra. Ezeken elsősorban az egész félév illetve tanév értékelése zajlik, így az adott célnak megfelelően. (Vezetői Beszámoló egész szövege; Ped.Int.)

4.3.16.

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

A sikerkritériumok hiányában a munkatársakkal való elégedettség mérése, így ennek eredménye is nehezen értelmezhető. A tanárok számára egyetlen visszajelzés az érettségi eredményekkel valamint az évközi vizsgaeredményekkel való szembesülés. Ennek értékéről azonban semmilyen formában nem kapnak a pedagógusok személyre szabott visszajelzést. (Ped.Int.; Vez.Int.)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A pedagógiai munka műhelytevékenységei (általános pedagógiai témájú megbeszélések) hiányoznak az intézmény életéből. Ezek rendszeressé tétele egységesebbé tehetné a pedagógiai tevékenységet. A formáját a tantestületnek kellene megtalálnia és megfogalmaznia írásban. Szerencsés lenne a sikerkritériumok írásban való megfogalmazása és ez alapján a pedagógusok munkájáról szól visszajelzések formájának és gyakoriságának szabályozása.

Kiemelkedő területek:

Az informális kapcsolatok mellett kiemelendő az információáramlás gördülékenysége. Igen fontos erénye az iskolának az informatív honlap és a belső életet egyértelműen segítő e-mailben és a közösségi média felhasználásával zajló intenzív kapcsolattartás. Jelentős, hogy az értekezletek során a munkatársak beszámolnak a továbbképzéseken tanultakról, hiszen így a tudásmegosztás során a képzések szélesebb közönséget érhetnek el.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

A külső partnerek azonosítása a Pedagógiai Programban leírtaknak megfelelően történik. A kapcsolatok kialakításában számos kolléga is részt vesz, és a kapcsolatok eredménye rendszeresen értékelésre is kerül. (PP 1.1.2.; Vezető Beszámoló 5. rész).

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek bevonásában a pedagógus-közösség számos tagja részt vesz és a programok lebonyolításában is számos kolléga játszik aktív szerepet. (Ped.Int.)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A partnerek típusa alapján a tevékenységek tartalma egyértelmű, dokumentált tartalomleírás ugyanakkor nem létezik. (Ped.Int.; Vez.Int.)

5.2.4.

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

A partnerek közül több is jelentős szerepet játszik az iskola életében. E tevékenységek tervezettek a tanév során, tehát a partnerekkel való egyeztetés is a terveknek megfelelést biztosítja. (Vezetői Beszámoló; Ped.Int.).

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A külső partnerekkel való egyeztetések az ő elégedettségük felmérését is tartalmazza. Ugyanakkor ezek a folyamatok sem dokumentáltak, jóval inkább szóbeli adatközléseken alapulnak. (Ped.Int.)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Panaszkezelési eljárás semelyik dokumentumban nem lelhető fel. Ezt a Vezető is elismeri. (Vez.Int.). Ugyanakkor a pedagógusok szóban beszámoltak arról, hogy ha egy hallgatónak problémája van egy tanárral, akkor a szokásjog alapján először az osztályfőnökhöz, eredmény híján az iskolavezetéshez fordulhat. (Ped.Int.)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

A tájékoztatás tökéletes minden partner számára. Ennek fő csatornája az iskolai honlap, ahol minden szükséges információ fellelhető. A honlap gondozásába jelentős energiákat ölnek az iskolavezetés tagjai, ennek megfelelően teljesen célszerűen működik. (Iskolai Honlap)

5.3.8.

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

A hiányzásokra, valamint az eredményekre vonatkozó információk rendelkezésre állnak az osztálynaplókban. Ezeket – mindenki a saját magára vagy kiskorú gyermekére vonatkozóan – megismerheti, aki erre jogosult. A helyi tantervet is írásban tekinthetik meg az érdeklődők a helyszínen. (Vez.Int.)

5.3.9.

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

Az adatközlés módját az erre igényt tartó partnerek számára igény esetén rugalmasan kezelik, de a hozzáférés írásbeli szabályozását ritkán változtatják meg. (Vez.Int.)

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

5.4.10.

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

Az intézmény pedagógusai szakszervezeti tevékenységekben (PDSZ) vesznek részt, továbbá együttműködnek a Máltai Szeretetszolgálattal, illetve az Agora egyes programjainak lebonyolításában. Ezek mind jelentős társadalmi szolgálatot jelentenek, ilyen módon is biztosítva a hallgatók beilleszkedését az értelmiségi életformába. (Ped.Int.)

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Ez a pont nem releváns, mert a felnőtt hallgatókra nem vonatkozik a közösségi szolgálat kötelezettsége.

5.4.12.

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken. Az intézmény pedagógusai szakszervezeti tevékenységekben (PDSZ) vesznek részt, továbbá együttműködnek a Máltai Szeretetszolgálattal, illetve az Agora egyes programjainak lebonyolításában. Ezek mind jelentős társadalmi szolgálatot jelentenek, ilyen módon is biztosítva a hallgatók beilleszkedését az értelmiségi életformába. (Ped.Int.)

5.4.13.

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

Az intézményt kitüntette az SZTE-JGYPK az andragógus képzésben mutatott magas szintű együttműködésért. Sajnos ez a kapcsolat a jövőben megszűnik, mert a jelzett szak is megszűnik. (Vezetői Beszámoló 2017/18. 5. pont)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény működésében teljesen hiányzik a panaszkezelési szabályzat. Ennek részletes kidolgozása jelentősen segítené a hallgatók biztonságérzetét és egyúttal az adatvédelmi szabályok ellenőrizhetőségét is.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kiemelkedően gazdag külső kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Ezek a kapcsolatok szerves részét képezik az intézmény vezetői munkájának (pl. POK), pedagógiai fejlesztő tevékenységeinek (Agora, Máltai Szeretetszolgálat) és a felsőoktatáshoz való kapcsolódásnak is (SZTE-JGYPK). Az intézmény e kapcsolatok révén saját közvetlen közönségén is túlmutatóan értékes részévé válik a helyi társadalomnak is.

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.

Mivel az intézmény bérelt helyiségekben és épületben működik, így az infrastrukturális helyzete nem változtatható meg számottevően. Amennyiben infrastrukturális hiányt észlel, azt jelzi az iskolaépületet bérlő más iskolának, illetve az ingatlan birtokosának. Az intézmény által bérelt tantermek tágasak és jól felszereltek. (Kiss Ferenc Erdészeti Szakgimnázium, Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata). (Ped. pr. 45. o., Pedagógus és vezetői interjúk, Intézménybejárás)

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.

Nem releváns

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.

Nem releváns

6.2.4.

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

A megfelelő tárgyi eszközök rendelkezésre állnak. Az iskolaépületet birtokló másik iskolával szerződéses megállapodás alapján történik az oktatási eszközök használata. (Kiss Ferenc Erdészeti Szakgimnázium). Az oktatási eszközök rendelkezésre állnak és jó minőségűek: Falitábla, interaktív tábla, projektor, laptop, szemléltető eszközök, falitérképek. (Ped. pr. 48. o., Pedagógus és vezetői interjúk, Intézménybejárás)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény a bérelt IKT-eszközöket működési állapotuk függvényében rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában. Az informatikai eszközöket bérelik a befogadó iskolától. A számítógépek és egyéb informatikai eszközök jó minőségűek és rendszeresen használják azokat a tanítási órákon. (Tanév végi beszámoló 2017-18, 7. o. Pedagógus és vezetői interjúk, Intézménybejárás)

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

6.4.6.

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

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás-szükségletéről. Mivel a nevelőtestület kis létszámú, minden kolléga munkája nagyon fontos. A pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége megfelel a követelményeknek. Egységes szellemiségű és motivált nevelőtestület alakult ki az utóbbi években, akik elkötelezettek az intézményben folyó minőségi oktatás iránt. (Tanév végi beszámoló 2017-18, 8. o., Pedagógus és vezetői interjúk)

6.4.7.

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

A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó alapítvány számára. A humán erőforrás egy részét óraadó tanárok alkotják, mivel a tantestület kis létszámú és nem megoldható minden pedagógus teljes munkaidőben történő alkalmazása, kinevezése. Az utóbbi években stabil nevelőtestület alakult ki, nem jellemző a pedagógus fluktuáció. (Tanév végi beszámoló 2017-18, 8. o., Pedagógus és vezetői interjúk)

6.4.8.

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

A kis létszámú tantestület nem indokolja a munkaközösségek létrehozását, sőt a jogszabályok nem is teszik ezt lehetővé. A teljesen arányos munkaterhelés többnyire megvalósíthatatlan, mert a tantárgyak heti óraszámja nagy eltérést mutat. Ezzel együtt az iskolavezetés igyekszik a munka rugalmas és méltányos megszervezésére. (Tanév végi beszámoló 2017-18, 9. o, Vezetői interjú)

6.4.9.

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

A pedagógusok végzettsége és képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak. 12 fő pedagógus látja el a nevelési oktatási feladatokat,

közülük 3 fő határozatlan időre, teljes munkaidőben kinevezett tanár, a többiek részmunkaidőben vagy óraadói megbízással látják el feladataikat. (Tanév végi beszámoló 2017-18, 9. o.)

6.4.10.

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

A pedagógusok rendszeresen részt vesznek továbbképzéseken. Az ezeken tanult új ismereteket belső tudásmegosztás útján adják át kollégáiknak. Az iskolának kidolgozott továbbképzési, beiskolázási programja van, amely figyelembe veszi a jogszabályok által előírt kötelező továbbképzéseket, a továbbképzési ciklusokat és a nem kötelező továbbképzéseket is. (Továbbképzési program 2018-23., Vezetői interjú)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A kis létszámú nevelőtestület egyik velejárója, hogy az iskolavezetés naprakész rálátással van az intézményben folyó munka minden aspektusára. Gyors helyzetfelismerés és reagálás jellemzi az intézmény vezetését. A munkaköri leírásokat legalább háromévente áttekintik. A pedagógusok munkaköri leírása kötelezően szabályozza a feladatköröket ellátó vezetők és pedagógusok pedagógiai és egyéb természetű ellenőrzési kötelezettségeit. (SzMSz 10. o., Vezetői interjú)

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 részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében. Erre vonatkoznak a továbbképzési, beiskolázási tervek kidolgozása, valamint a belső tudásátadás megvalósulása is. A pedagógusok a továbbképzéseken elsajátított módszereket, ismereteket, eljárásokat megosztják kollégáikkal. (Ped. pr. 23., 24., 28. o., 2017-18-as tanév munkaterve 2. o.)

6.5.13.

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

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. A szervezeti kultúra kialakítása során az intézmény törekszik az átlátható, világos feladatmegosztásra. A jól körülhatárolt feladatkörök és tevékenységek eredményeképpen a nevelő-oktató munka gördülékeny és folyamatos. (SzMSz 5., 7. o., 2017-18-as tanév munkaterve 2. o.)

6.5.14.

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

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére belső igényesség, hatékonyság jellemző. Az alkalmazotti közösség munkáját a hatékony belső kommunikáció is segíti. A nevelőtestület kis létszáma miatt az egyes információk, hírek, értesülések gyorsan eljutnak a többi kollégához is. Ezeket rugalmasan felhasználják a mindennapi tevékenységük során. (Tanév végi beszámoló, 2017-18., 8-9. o., 2017-18-as tanév munkaterve 2. o.)

6.5.15.

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

Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül. A jól kidolgozott éves munkatervek alapján

megállapítható, hogy a nevelőtestületben a jelentős felhalmozott tudás és tapasztalat felhasználásra kerül a többi pedagógus által is. (2017-18-as tanév munkaterve 2. o.)

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.

A hagyományteremtő és hagyományápoló tevékenység az iskola felnőttképzési jellegénél fogva nehezebben megteremthető, de az iskolavezetés és a nevelőtestület igyekszik ezen a területen is színvonalas munkát végezni. A hagyományok mintegy tizennégy évre tekinthetnek vissza, de ez a viszonylag rövid időszak is szép eredményeket hozott az iskola nevének megismertetésével kapcsolatban. (Ped pr 25. o., Pedagógus és vezetői interjúk)

6.6.17.

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

Az intézmény egyelőre nem tekinthet vissza nagy múltra, emiatt Szeged város köznevelési palettáján van még helye annak, hogy az iskola jobban bekerüljön a köztudatba. Az intézmény nem küzd tanuló létszámmal, de az iskola stabil működéséhez még további lépések szükségesek ezen a területen. (Vezetői interjú.)

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

6.7.18.

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

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak. A nevelőtestületi és vezetőségi értekezletek alkalmat adnak erre. Az iskola egyetlen, kisebb méretű tanári szobával rendelkezik, amely helyet biztosít az értekezleteknek is. Így az értekezleteken elhangzó javaslatok, döntések a nevelőtestület minden tagja számára azonnal ismertté válnak. (Ped. pr. 11-12. o., Tanév végi beszámoló 2017-18. 2. o. 2017-18-as tanév munkaterve 4-5. o.)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A belső feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik. Előfordulhat, hogy a kis létszámú alkalmazott testület és nevelőtestület egyenletes terhelése nem megvalósítható. Az iskolavezetés törekszik a hatáskörök és feladatok egyenletes elosztására. Munkaközösségek nem alakíthatók a törvényi szabályozás szerint, mivel a nevelőtestületben nincs elegendő létszámú azonos szakot tanító pedagógus. (SzMSz 7-8. o.)

6.7.20.

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

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását. A szabályozás időről időre felülvizsgálatra kerül és szükség esetén újabb elemekkel egészül ki. Az alá és fölérendeltségi viszonyok jól definiáltak és átláthatók. (SzMSz 7-8. o., Ped. pr. 26. o.)

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.

Folyamatosan megtörténik a pedagógusok döntés előkészítésbe történő bevonása, elsősorban végzettségük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján. Hasonló rendszerben van

lehetősége a Diákönkormányzatnak is javaslatokkal élni a tanulmányi területet és a Házirend pontjait illetően. (Ped pr 61. o., Tanév végi beszámoló 2017-18. 6., 8. o.)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A különböző fejlesztésekbe a munkatársakat bevonják, elsősorban azokon a területeken, ahol szakmailag, szaktárgyukat tekintve kompetens véleménnyel, javaslattal tudnak élni. Tekintettel arra, hogy a nevelőtestület kis létszámú, minden felmerülő ötletet és javaslatot megfontol az iskolavezetés. (Ped pr 7., 11., 12. o.)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést. Az innováció a modern oktatás egyik kulcseleme, amivel tisztában vannak az iskola pedagógusai is. A továbbképzéseken a pedagógusok rendszeresen részt vesznek és az ott elsajátított ismereteket átadják kollégáiknak. A 2018-19-es tanévben 4 fő pedagógus vesz részt továbbképzéseken. (Beiskolázási terv 2018-19.)

6.9.24.

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

(Nem releváns)

6.9.25.

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

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés. A továbbképzéseken részt vevő pedagógusok az ott elsajátított ismereteket átadják kollégáiknak. A 2018-19-es tanévben 4 fő pedagógus vesz részt továbbképzéseken. Az ezt követő években is igyekeznek a fenntartó anyagilag támogatni a továbbképzéseken részt vevő kollégákat. (Beiskolázási terv 2018-19., Pedagógus és vezetői interjúk)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A felnőttoktatás és a délutáni, esti munkarend mellett is tovább fejleszthető a tanulók motiváltsága és pozitív hozzáállása. A tanév végi vizsgák és az érettségi átlageredmények javítása is elérhető cél lenne. A tantervek felszereltsége megfelelő, magas színvonalú. Így tovább lehet gondolni az interaktív táblák gyakoribb használatát is. Szükség lenne egy rész munkaidős fejlesztő pedagógus, vagy gyógypedagógus alkalmazására is, amennyiben sikerül erre finanszírozási megoldást találni.

Kiemelkedő területek:

A személyi feltételek, a humán erőforrás magas színvonalra és a pedagógusok tapasztalata, empátikus hozzáállása a nevelő-oktató munkához. A nevelőtestület kis létszámú, de minden tagja több éves gyakorlattal rendelkező pedagógus. Többben is magasabb pedagógus fokozatban lévő, pályájuk csúcán álló tanárok. A megszerzett pedagógiai, szakmai tudás birtokában sikeresen készítik fel az érettségi vizsgára a különböző tudásszintről induló tanulókat.

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.

A pedagógiai program a bementi és kimeneti szabályozással is koherens.

7.1.2.

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

A pedagógiai program különös figyelmet fordít a jogszabályi háttérre. Nem csupán felsorolja azokat (I. 1.5. Jogszabályi háttér, 10.o.), hanem magyarázatot is fűz ezen dokumentumok és a felnőttoktatás speciális összefüggéseihez (I.3. A NAT, a kerettantervek és a helyi szintű szabályozás, 14.o.).

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.

Valóban. (Munkaterv, beszámoló, pedagógus és tanulói kérdőív, stb.)

7.2.4.

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

Evidenciális módon a stratégiai dokumentumokban megjelölt kiemelt célok az operatív dokumentumokban részleteződnek, amelyekhez igazodóan zajlik a gyakorlati megvalósítás. Az éves munkaterv célszerűen és pontosan ütemeznek, más intézkedési terveket nem ismerünk, de ezek nem is látszanak szükségesnek.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek nyilvánossága biztosított: a honlapon és papíralapú változatban a tanári szobában bárki számára hozzáférhető. (Vezetői interjú)

7.2.6.

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

A munkaterv utolsó két-három oldala két táblázatban valósítja meg a fentieket: 1. Határidős feladatok és felelősök, 2. Események, programok, felelősök.

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 beiskolázási (továbbképzési) terv leszögezi, hogy elsősorban az iskola profiljába vágó továbbképzések támogatandók. (Pl. a nem állami köznevelési intézményeket érintő változások követése; a tanulói lemorzsolódások csökkentésére irányuló módszerek elsajátítása.)

7.2.8.

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

A tankönyvek kiválasztásánál a „használhatóság” az elsődleges szempont, interaktív anyagokat elsősorban a természettudományos órákon használnak. (Pedagógus és vezetői 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:

Az iskola a kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak még jobban megfelelhette, ha a nagy számú külön figyelmet érdemlő tanulóval – rendszeresen - fejlesztő pedagógus foglalkozhatna.

Kiemelkedő területek:

A tantervi szabályozó dokumentumot szem előtt tartva történik a stratégiai és operatív tervezés. Az intézmény a kiemelt céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, alaposan értékeli.