

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

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 éves munkatervben megfogalmazódnak az intézményi sajátosságok, a szociokulturális környezet jellemzői, a beiskolázás és a tárgyi-személyi feltételek, a továbbképzési tervek, az oktató-nevelő munka kiemelt feladatai, a tehetséggondozás és a felzárkóztatás feladatai és eredményei, a hitéleti tevékenység, a tanév munkarendje stb. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai jól körülhatárolt célokat fogalmaznak meg. A dokumentumok kihangsúlyozzák az intézmény sajátosságait, a fenntartói elvárásokkal összhangban vannak. A tanév végi beszámolók és a munkaközösségi beszámolók alapján történik a következő tanév tervezése. A tervezés során figyelembe veszik a munkaközösségek javaslatait és kéréseit. pp, SZMSZ, munkaközösségi beszámolók, munkatervek

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

Az intézmény figyelembe veszi a mindenkor változásokat (pl. társadalmi, oktatáspolitikai változások, tanulói és szülői igények). A változásokhoz és az új elvárásokhoz igazodó operatív és stratégiai terveket készít, melyeket elsősorban a beiskolázásban és a képzési kínálatban veszik figyelembe. (pl. bevezették a két tanítási nyelvű képzést) pp, vezetői interjú

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

A nevelőtestület és a munkaközösségek céljait és javaslatait mindenkor figyelembe veszi az intézmény a hatékonyabb és eredményesebb oktató-nevelő munka érdekében. (munkatervek, beszámolók, pedagógusokkal és az intézményvezetővel készített interjú)

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény rendszeres és érdemi kapcsolatot tart fenn a fenntartóval, a Kecskeméti Református Egyházközséggel. A szoros együttműködést jelzi a heti rendszerességgel megtartott vezetői értekezletek, melyeken az Igazgatótanács elnöke, a lelkészelnök és a fő gondnok is részt vesz. Az intézményvezető tagja az igazgatótanácsnak. SZMSZ, vezetői interjú

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

Az intézkedési terv jól megfogalmazott célokat tartalmaz, az oktató-nevelő munkában közvetlenül és közvetve résztvevő szereplők véleményét figyelembe véve. Az intézmény ebben a tanévben kezdte az intézményi önértékelést. intézményi elvárásrendszer, önértékelés dokumentumai, vezetői és pedagógus interjú

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

Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek. A 8 munkaközösség az éves terveik elkészítésekor mindenkor figyelembe veszi a mérési-értékelési eredményeket, például szintvizsgákat, a kompetenciamérések és az érettségi vizsgák eredményeit. A hatékonyság érdekében próba kompetenciaméréseket és próbaérettségeket szerveznek. pp, pedagógus és vezető interjú, munkatervek

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

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

Az intézmény a stratégiai dokumentumait a hatályos jogszabályok alapján készíti el. pp, vezetői interjú

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

A tervek megvalósítása nyomon követhető, a feladatok a célokhoz igazodnak. munkatervek

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

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

A tervezés dokumentumaiban – helyi tanterv, munkatervek, tanmenetek és beiskolázási terv – nyomon követhetők célokhoz rendelt feladatok. helyi tanterv, éves munkatervek, intézkedési terv

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

Az intézmény bevonja a munkaközösségeket és a diákönkormányzatot a tervezési dokumentumokban megfogalmazott célok megvalósításába.

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

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

dokumentumai stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek és a diákönkormányzat bevonásával történik.

Az intézmény bevonja a munkaközösségeket és a diákönkormányzatot a tervezési dokumentumokban megfogalmazott célok megvalósításába.

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

Az intézményben magas színvonalú oktató-nevelő munka zajlik. Változatos, a tanulói igényekhez, és képzési formákhoz igazodó módszereket alkalmaznak korszerű eszközellátottsággal. Az intézményben nagy hangsúlyt kap a személyiségfejlesztés, a keresztyén érték közvetítés, az érettségire és a felsőfokú tanulmányokra való felkészítés. pp, vezetői interjú, interjú a pedagógusokkal és a szülőkkel

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

Az intézményben kiemelt fontosságú a személyiség- és közösségfejlesztés. A fenntartóval, a szülői szervezettel és a diákönkormányzattal szoros kapcsolatot ápolnak és folyamatosan tájékoztatják az érintetteket az intézményben zajló pedagógiai munka színvonaláról és az elért eredményekről. interjúk

1.4. Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámolók viszonya?**1.4.13.** Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A tanév végi beszámolók alapján történik a következő tanév tervezése. beszámolók, munkaterv

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

Az előző tanév mérési-értékelési eredményeit figyelembe véve határozzák meg a fejlesztési célokat, és ezeket a célokat beillesztik a munkatervbe. munkaterv, beszámoló

1.4.15. A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolóban nyomon követhetők az intézményi önértékelés elvárásai. beszámolók, intézményi önértékelési elvárásrendszer

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.

Egyéni igényekhez igazodó, személyre szabott fejlesztés és tehetséggondozás áll a nevelés-oktatás központjában pp, interjúk

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

A pedagógiai munka és az éves tervezés összhangban vannak, az eltérések indokoltak. beszámolók, vezető és pedagógus interjú

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

Az elektronikus naplóban követhetők az esetleges, de mindenkor indokolt elvárások. (interjúk)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?**1.6.19.** Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A belső ellenőrzés rendszeres a tanév rendjének megfelelően ütemezve. önértékelés, vezetői és nevelőtestületi interjúk

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

Az intézményi belső ellenőrzés ütemterve és a tanév rendje dokumentumokban megjelennek a feladatok.

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

Minden mérés eredményét nyilvántartják és elemzik, melyeket a féléves és az éves értékelések tartalmazznak. mérési eredmények

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

Külön értekezleten megtörténik az eredmények kiértékelése. vezetői interjú, interjú a pedagógusokkal

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

Az ellenőrzések eredményei megjelennek az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelésében is. intézkedési terv, önértékelési dokumentumok

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Q Indikátor

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

Külön értekezleten megtörténik az eredmények kiértékelése, vezetői interjú, interjú a pedagógusokkal

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

Az ellenőrzések eredményei megjelennek az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelésében is. intézkedési terv, önértékelési dokumentumok

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.

A beszámolók tartalmazzák az értékelések eredményeit, beszámolók

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

Az intézményi önértékelési rendszert az intézmény vezetése irányítja, de minden pedagógus részt vesz benne értékeltként vagy értékelőként, vezetői és pedagógus interjú

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

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

A központi felvételi vizsga alapján történik a belépő tanulók képességeinek és tudásának felmérése. A felmérések alapján történnek meg a csoportbontások (idegen nyelv, magyar, matematika, kémia és biológia). 8. és 10. évfolyamokon szintvizsgát tartanak, a 12. évfolyamokon próbaérettségiket tartanak. interjúk, munkaközösségi munkatervek

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

Az értékelési rendszert a pedagógiai program tartalmazza. pp, SZMSZ, vezetői interjú

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

A pedagógusok az ellenőrzési és értékelési módszereket a tanulókkal a tanév elején; a szülőkkel a szülői értekezleteken, fogadóórákon és a mozanaplón keresztül ismertetik. A tájékoztatás rendszeres és nyomon követhető. szülői és pedagógus interjú, pp, házirend

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.

A tanulói teljesítmények dokumentálása folyamatos a szaktanárok részéről. Az osztályfőnökök a félévi és az év végi osztályozó konferencián ismertetik és értékelik a tanulói teljesítményeket. interjúk

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

A tanulókkal személyesen, a szülőkkel a digitális naplón keresztül, fogadóórákon és szülői értekezleteken ismertetik az elért eredményeket.

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 intézmény szükség esetén módosítja az alapkokumentumait az ellenőrzésekkor kapott információk függvényében. vezetői interjú

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

A mérési eredményeket évente elemzik és ismertetik a tantestülettel. Szükség esetén korrekciókat hajtanak végre. vezetői és pedagógus interjúk, mérési eredmények

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

Az intézmény kiemelt figyelmet fordít a tehetséggondozásra, melyet egyéni korrepetálások, szakkörök, valamint egyéb tehetséggondozó és fejlesztő foglalkozások szervezésével biztosítja. A különleges bánásmódot igénylő, SNI-s vagy BTMN-es tanulókkal 2 fejlesztőpedagógus, mentálhigiénés szakember, iskolapszichológus és gyógypedagógus foglalkozik. A hitoktató lekések lelki gondozást végeznek. pp, interjúk

1.9.34. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

mentálhigiénés szakember, iskolapszichológus és gyógypedagógus foglalkozik. A hitoktató leköszön lelki gondozást végeznek. pp, interjúk

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

Az intézményben hagyománya van a belső tudásmegosztásnak, mely munkaközösségi értekezleteken, óralátogatásokon, közös tudásbázis létrehozásában érhető tetten. pedagógus és vezetői interjú

I. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Minden szaktanár tartsa be a közösen elfogadott értékelési szempontokat, közös alapelveket és szempontokat.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény minden partnerével rendszeres és jó kapcsolatot ápol. Az intézményi dokumentumokban megjelenő célok, feladatok, módszerek koherensek, a hatás- és jogkörök egyértelműek és jól körül határoltak. A stratégiai és operatív tervek elkészítésében a nevelőtestület is részt vesz. Az intézmény hatékonyan működteti az intézményi önértékelést. Az intézményben magas színvonalú oktató-nevelő munka folyik, melyben egyaránt szerepet kap a tehetséggondozás, és a kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal való foglalkozás. A mérési eredményeket nyomon követik, dokumentálják és elemzik. Az pedagógusok hatékonyan működtetik a belső tudásmegosztást.

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).

A személyiségfejlesztéssel kapcsolatos feladatok különösen a munkaközösségek és az osztályfőnökök beszámolóiban, valamint az egyéni fejlesztési naplókban jelennek meg. Az újonnan bejövő diákokat az osztályfőnökök külön PPT-ben bemutatják a tantestületnek (fénykép a tanulókról, rövid ismertetés a tanuló adottságairól, képességeiről, esetleges nehézségeiről és problémáiról). pedagógus interjú, vezetői és szülői interjú

2.1.2. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Tehetséggondozással és felzárkóztató foglalkozásokkal segítik a tehetséges, illetve a tanulási nehézségekkel küzdő tanulókat. Az iskolában a hitoktatók lelki gondozást végeznek. interjúk

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

Az intézmény fontos feladatának tekinti a személyiség- és közösségfejlesztést. Osztályfőnökök, szaktanárok, iskolapszichológus és mentálhigiénés szakember vesznek részt ezen képességek felmérésében. pp, vezetői interjú Az iskola maximálisan támogató és elfogadó, szeretettel veszi körbe a diákokat. szülői interjú

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

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

Tanórai és tanórán kívüli programokkal fejlesztik a tanulók szociális képességeit (játékonyasági rendezvények, csendesnapok, Piros Nap, stb.) interjúk

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

A nyomon követés elsősorban az osztályfőnök feladata. AZ SNI-s és BTMN-es tanulók számára a szaktanárok fejlesztési terveket készítenek. pedagógus interjú

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

Elsősorban a beszámolóban értékeli. vezetői interjú

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 munkáikban.

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

tudásukat megosztják egymással.

Tanórai és tanórán kívüli programokkal fejlesztik a tanulók szociális képességeit (jótékonyági rendezvények, csendesnapok, Piros Nap, stb.) interjúk

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

A nyomon követés elsősorban az osztályfőnök feladata. AZ SNI-s és BTMN-es tanulók számára a szaktanárok fejlesztési terveket készítenek. pedagógus interjú

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

Elsősorban a beszámolókból értékelik. vezetői interjú

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 felvételi elbeszélgetés, a gólyatábor és a családlátogatások szolgáltatják a megfelelő információt. A szakszolgálat javaslatait a pedagógusok tudomásul veszik és alkalmazzák. pedagógus és vezető interjú

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

Az osztályfőnökök rendelkeznek a szükséges információkkal a tanulók szociális helyzetéről és igyekeznek segítséget nyújtani a szociális helyzetből származó nehézségek leküzdésében. Az internátusban lakó tanulók szüleivel szoros az együttműködés és kétoldalú a kommunikáció. interjú a pedagógusokkal és a szülőkkel

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

A szakmai munkaközösségek nyitottak az innovációra és nem zárkóznak el a az új eljárások kipróbálásától. pedagógus interjú

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

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

A szakmai munkaközösségek nyitottak az innovációra és nem zárkóznak el a az új eljárások kipróbálásától. pedagógus interjú

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

Kiemelt figyelmet kapnak a tanulási nehézséggel küzdő tanulók, számukra az iskola korrepetálást biztosít. pp, vezetői és pedagógus interjúk

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

A pedagógusok szakszerű útmutatást nyújtanak az önálló tanuláshoz. interjúk

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.

Projektnapokat szerveznek a témában. Az iskolában szelektív hulladékgyűjtés történik. Az épületben a napenergiát hasznosítják. bejárás, interjúk

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

Az iskola rendszeresen szervez terepgyakorlatokat, üzem- és gyárlátogatásokat, és táborozásokat. interjúk

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 pedagógia program és a tanév rendje is tartalmazza a közösségi programokat. pp, munkaterv

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

Az évházi ünnepek, istentiszteletek, áhítatok, csendes napok és egyéb közösségi alkalmak napjain közösségformáló erővel rendelkeznek

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

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

A pedagógia program és a tanév rendje is tartalmazza a közösségi programokat. pp, munkatervek

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

Az egyházi ünnepek, istentiszteletek, áhítatok, csendes napok, és egyéb közösségi alkalmak nagy közösségformáló erővel rendelkeznek. Szükség esetén az iskolapszichológus és a mentálhigiénés szakember speciális közösségfejlesztési foglalkozásokat tartanak. interjúk

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

Az osztályfőnöki beszámolókból követhető. pedagógus és vezetői interjú

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

Az intézmény szóbeli, írásbeli és elektronikus csatornákon keresztül is folyamatosan tájékoztatja a pedagógusokat és a tanulókat. vezetői és tanári interjú

2.7. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?**2.7.19.** Közösségi programokat szervez az intézmény.

A közösségi programok sokszínűek és sokszor a szülők számára is nyilvánosak (pl. az ünnepek főpróbái, nyilvános koncertek. Hagyományos és kedvelt program pl. az Öltözz pirosba! nap, a játékonysági refifutás, az aradi biciklitúra, a prágai kirándulás. A közösségfejlesztésben az egyházi jelleg különös hangsúlyt kap. Az intézmény gazdag és színes közösségi programokat kínál a tanulóknak (kirándulások, terepgyakorlatok, a végzősöknek prágai utazás, biciklitúra Aradra minden évben, sítáborok, éjszakai bent alvás az iskolában stb...) A szülőknek is kínálnak közösségi alkalmakat nyilvános koncertek, játékonysági programok, stb...). vezetői és szülői interjú igazgatói interjú, szülői interjú

2.7.20. Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat színes programokat szervez: kirándulások, teremdisztítés, biciklitúra, adventi kirándulás. interjúk

2.7.21. A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők bevonása a közösségfejlesztésbe hatékonyan és sokféle formában valósul meg: több rendezvényét a szülővel együtt szervezi az intézmény, és azokra a szülőket is meghívja (pl. családi istentiszteletek, játékonysági rendezvények, ünnepek főpróbái, gólyabál, szalagavató). Az iskola a szülők szerint is nagyon nyitott, szeretetteljes, óvó közösség. szülői interjú

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

Szülői értekezleteken, SZMK üléseken a szülők is be tudnak kapcsolódni az intézkedések meghozatalába. vezetői és szülői interjú

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

Maximális szülői elégedettség. szülői interjú

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Lemaradó tanulók felzárkóztatása, a korrepetálások számának megemlése. A DÖK munkájának erőteljesebb tervezése

Kiemelkedő területek:

Sokrétű szervezeti és támogató tanulási kultúra Színes és változatos közösségteremtő alkalmak, rendezvények A szülők közösséget formáló részvételének jó kihasználása

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?**3.1.1.** Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.

pp 47-75. vezetői interjú

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

Kulcsfontosságú a közösségi évelés, illetve az értekezési feladatok végzésének eredményessége. pp 4-6. oldal vezetői interjú, pedagógus interjú

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Lemaradó tanulók felzárkóztatása, a korrepetálások számának megemlése. A DÖK munkájának erőteljesebb tervezése

Kiemelkedő területek:

Sokrétű szervezeti és támogató tanulási kultúra Színes és változatos közösségteremtő alkalmak, rendezvények A szülők közösséget formáló részvételének jó kihasználása

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

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

pp 47-75. vezetői interjú

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

Kulcsfontosságú a keresztyén nevelés, illetve az érettségi-felvételi vizsgák eredményessége. pp 4-6. oldal vezetői interjú, pedagógus interjú, szülői interjú

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

Öt tanévre visszamenő elemző összegzés készül a kompetenciamérések eredményeiről feladatkielöléssel. A versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények dokumentálása részletes, pontos, és megfogalmazódik az esetleges korrekció szükségessége is. Az intézményi önértékeléskor megvalósult a szülői és tanulói elégedettségmérés is. OKM mérési eredmények elemzése 2013-2018 Igazgatói beszámoló Önértékelési kérdőívek

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

Öt tanévre visszamenő elemző összegzés készül a kompetenciamérések eredményeiről feladatkielöléssel. A versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények dokumentálása részletes, pontos, és megfogalmazódik az esetleges korrekció szükségessége is. Az intézményi önértékeléskor megvalósult a szülői és tanulói elégedettségmérés is. OKM mérési eredmények elemzése 2013-2018 Igazgatói beszámoló Önértékelési kérdőívek

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

A tanév végi tanulmányi eredményeket tükröző statisztika az igazgatói beszámolóban megjelenik a táblázatos mutatók értékelő elemzésével. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről

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

Az eredményességi mutatókról tantárgyanként készül táblázatos eredménydokumentáció. Az emelt szinten oktatott tantárgyakból (angol, német, matematika, informatika, biológia, kémia) kiválóak a versenyeredmények és a kimeneti eredmények. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről 24-34. vezetői interjú

3.2.7. Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az eredmények elérése a magas színvonalú nevelőtestületi munka eredménye. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről 24-34. vezetői interjú

3.2.8. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény Kiváló Akkreditált Tehetségpont, az SZTE bázisiskolája, az SZTE TTK Kutatóiskolája, 2016/27-ben elnyerte a szegedi POK-tól a Bács-Kiskun megye legeredményesebb tehetséggondozó középiskolája címet, 2009-ben a Soli Deo Gloria-egyházkerületi díjat vezetői interjú tanúsító oklevelek

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

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

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

Öt tanévre visszamenő elemző összegzés készül a kompetenciamérések eredményeiről feladatkijelöléssel. A versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények dokumentálása részletes, pontos, és megfogalmazódik az esetleges korrekció szükségessége is. Az intézményi önértékeléskor megvalósult a szülői és tanulói elégedettségmérés is. OKM mérési eredmények elemzése 2013-2018 Igazgatói beszámoló Önértékelési kérdőívek

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

Öt tanévre visszamenő elemző összegzés készül a kompetenciamérések eredményeiről feladatkijelöléssel. A versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények dokumentálása részletes, pontos, és megfogalmazódik az esetleges korrekció szükségessége is. Az intézményi önértékeléskor megvalósult a szülői és tanulói elégedettségmérés is. OKM mérési eredmények elemzése 2013-2018 Igazgatói beszámoló Önértékelési kérdőívek

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

A tanév végi tanulmányi eredményeket tükröző statisztika az igazgatói beszámolóban megjelenik a táblázatos mutatók értékelő elemzésével. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről

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

Az eredményességi mutatókról tantárgyanként készül táblázatos eredménydokumentáció. Az emelt szinten oktatott tantárgyakból (angol, német, matematika, informatika, biológia, kémia) kiválóak a versenyeredmények és a kimeneti eredmények. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről 24-34. vezetői interjú

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

Az eredmények elérése a magas színvonalú nevelőtestületi munka eredménye. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről 24-34. vezetői interjú

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

Az intézmény Kiváló Akkreditált Tehetségpont, az SZTE bázisiskolája, az SZTE TTK Kutatóiskolája, 2016/27-ben elnyerte a szegedi POK-tól a Bács-Kiskun megye legeredményesebb tehetséggondozó középiskolája címet, 2009-ben a Soli Deo Gloria-egyházkerületi díjat vezetői interjú tanúsító oklevelek

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

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

Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. Igazgatói beszámoló a 2016/17-es tanévről 24-34.

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

A pontosan elemző visszacsatolás megtörténik. A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában. Igazgatói beszámoló a 2017/18-as tanévről OKM mérési eredmények elemzése 2013- 2018

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

Igyekeznek minden eredményt figyelemmel kísérni és felhasználni interjúk SZMSZ

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

- 3.4.12.** A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A tanulókövetés elsősorban az osztályfőnökök segítségével valósul meg. vezetői interjú

- 3.4.13.** A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az intézmény gyakran visszahívja a volt diákokat pl. önkéntes segítőként a pályaaorientáció kapcsán. vezetői interjú

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

A tanulás-tanítás eredményessége mint a pedagógiai programban megfogalmazott prioritás. Az intézményben folyó oktató-nevelő munka elismerése a külső partnerektől kapott díjakkal. Az eredményességi mutatók elemzése a szükséges tanulságok megfogalmazásával és az eredmények

Pedagógus neve:

Teljesítmény: 99%

Folyamatazonosító:

Oktatási azonosító:

Eredmény rögzítésének dátuma: 2016.04.20.

Kompetenciák értékelése

1. Pedagógiai módszertani felkészültség

100.00%

Kiemelkedő területek

Módszertani kultúrája színes, változatos, széleskörű. Óráit motivációra építi. Épít a tanulók más forrásokból szerzett tudására, gyakorlati élettel kapcsolatos feladatok dominálnak.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók

100.00%

Kiemelkedő területek

Tervezését módszertani gazdagság jellemzi. Az IKT lehetőségeit sokoldalúan használja tantárgyában.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

3. A tanulás támogatása

95.83%

Kiemelkedő területek

Sokrétű eszközhasználattal támogatja a tanítási-tanulási folyamatokat. Lehetőséget biztosít a digitális kompetenciák kipróbálására.

Fejleszthető területek

Óráin webes anyagok ajánlása az önálló ismeretszerzéshez

4. A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval e...

100.00%

Kiemelkedő területek

Munkájában a nevelést és oktatást egységben szemléli és kezeli.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

5. A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység

100.00%

Kiemelkedő területek

Az iskolai és iskolán kívüli sokoldalú tevékenységeket szervez a környezetvédelem jegyében a PP-nak megfelelően.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

6. Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése

100.00%

Kiemelkedő területek

Folyamatos visszacsatolásra törekszik. Fontosnak tartja a pozitív megerősítést. Értékeléseiben különböző módszereket alkalmaz, visszajelzései világosak, logikusabb.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

7. Kommunikációs és szakmai együttműködés, nyilvánosság

100.00%

Kiemelkedő területek

Kommunikációja minden partnerrel közvetlen, empátikus.

Fejleszthető területek

Nem találtunk

8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

100.00%

Kiemelkedő területek

Elkötelezett a szakmai fejlődése irányában. Innovatív tevékenységekben is részt vesz. (továbbképzések, taneszközök kipróbálása, online felületek alkalmazása.).

Fejleszthető területek

Nem találtunk

Pedagógus neve:

Folyamatazonosító:

Oktatási azonosító:

Eredmény rögzítésének dátuma: 2019.02.27.

Kompetenciák értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Kommunikáció a kollégákkal a kölcsönös megbecsülés jegyében, együttműködésre való törekvés, más véleményének tiszteletben tartása, a visszajelzésekre való nyitottság. Az intézmény nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi. Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését. A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket.

Fejlesztendő területek

A tanulói igényekhez igazodó új pedagógiai eljárások bevezetése, a nevelőtestület igényének felkeltése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Az intézményi jövőkép, a pedagógiai program alapelvei, célrendszere, a vezetői pályázatban megfogalmazott jövőkép fejlesztő összhangja. A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására. Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a nevelőtestület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat. A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését, igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket.

Fejlesztendő területek

Az intézmény erősségeinek és gyengeségeinek rendszeres feltárása.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Munkájával kapcsolatban épít kollégái véleményére. Érvényesíti az együttműködésen alapuló vezetési stílust. Nagy hangsúlyt fektet a hiteles keresztyén etikus magatartásra.

Fejlesztendő területek

A tanári szakma legújabb eredményeinek a gyakorlatba történő emelése.

4. Mások stratégiai vezetés és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Rendelkezik humánerőforrás-kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki: vezetőtársai kiválasztása, a szervezeti kultúra különböző szintjein dolgozó kollégák megbízása erősíti az intézmény hatékonyságát. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, az operatív és stratégiai vezetés egyensúlya jellemzi szervező munkáját, a döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

Fejlesztendő területek

A pedagógusok tanóráinak látogatása, munkájuk ellenőrzése és értékelése.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

Hatékony, szakszerű kommunikáció. Hatékony erőforrás-felhasználás. Az intézmény arculatának tudatos alakítása és erősítése. Hatékony együttműködés a fenntartóval. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Fejlesztendő területek

Az operatív feladatok pontosabb meghatározása. A folyamatok nyomon követhetőségének és ellenőrizhetőségének még hatékonyabb kialakítása.

Pedagógus neve:

Folyamatazonosító:

Oktatási azonosító:

Eredmény rögzítésének dátuma: 2019.02.27.

Indikátorok értékelése

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

Megjegyzés

A vezetőtárral készült interjú, és a megtekintett dokumentumok alapján aktív résztvevője, formálja az iskola nevelési és oktatási céljai meghatározásának az ezzel kapcsolatos feladatok kijelölésének. A pedagógiai programot, az éves munkatervet és a beszámolókat vezetőtársaival együtt készíti, javaslataikat, érveiket beépíti döntéshozatalába.

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

Megjegyzés

A pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív 23. 24. 25. 26. pontjainak összesítése szerint az intézmény vezetés és a pedagógusok szakmai kapcsolata, konstruktív, együttműködő és folyamatos és támogató, segítő, kétoldalú információáramlason nyugszik a vezetői programban meghatározottak szellemében. Az igazgatónő a tanításban szaktanárként is részt vesz, segíti a kollégákat az intézmény céljainak megismertetésében és elvárásaira való felkészítésében (vezetői interjú).

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

Megjegyzés

Az iskolában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai a pedagógiai programban pontosan rögzítettek a kijelölt fejlesztési célok körülhatároltak.

1.4. 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.

Megjegyzés

Az éves beszámoló tartalmazza az érettségi eredményeket, valamint a tanév végi tanulmányi eredményeket, melyeket felhasználják a stratégia kialakításában: a helyzetelemzésben és a tervezésben.

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

Megjegyzés

A vezetői interjúban elhangzott, hogy a tanulmányi eredmények megosztásának fórumai a heti hétfői vezetői és az éveleji, félévi és évvégi tantestületi értekezletek. A szakmai tanulságok levonását az intézményvezető elvárja szakmai munkaközösségi és egyéni szinten egyaránt.

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

Megjegyzés

A tanulói teljesítmények folyamatos mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlítását elvárja az igazgató, s az osztályfőnököktől külön beszámolót kér.

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

Megjegyzés

Az intézményben kialakították a tanulók értékelésének közös alapelveit, melyet szakmai munkaközösségek szerint hangoltak össze, s évente felülvizsgálják.

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

Megjegyzés

A vezetési program foglalkozik a kérdéssel és kiemelt fontosságot tulajdonít neki. A vezetői önértékelő, valamint a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív összesítése és a vezetőtársi interjú alapján is ez a terület az intézmény egyik erőssége. Az intézményvezető személyes jelenléte ezen a területen meghatározó, igényli a véleményeket.

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

Megjegyzés

A helyi tantervet a kerettantervre és az érettségi követelményekre alapozták, s összehangolták az intézményi sajátosságokkal.

1.10. Irányítja a tanmenetek kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi tanterv követelményeinek

teljesítését valamennyi tanuló számára.

Megjegyzés

A pedagógiai programban rögzítettek alapján a helyi tantervek alapján készülnek a tanmenetek. Elkészítésükben a tanárok elég nagy autonómiával rendelkeznek az intézményi keretek között. Az intézményvezetés a keretek biztosításával és az ellenőrzéssel vesz részt a folyamatban.

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

Megjegyzés

Ösztönzi a differenciálót, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó eljárásokat a hatékony fejlesztés érdekében.

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

Megjegyzés

Az intézményvezető gondoskodik arról, hogy a kiemelt figyelmet igénylő tanulók sajátos támogatást kapjanak.

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

Megjegyzés

Az éves munkaterv a lemorzsolódás megelőzését kiemelt feladatként kezeli a terület értékelésére az éves beszámoló is sort kerítenek. Az intézmény igyekszik mindent megtenni, hogy ne engedje el a tanulók kezét és megakadályozza a korai iskolaelhagyást.

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

Megjegyzés

A jövőkép megfogalmazásakor az intézmény külső és belső környezetét, valamint a változásokat figyelembe veszi. Az iskolában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai ezen alapulnak, és döntéseit ezekre alapozva készíti elő. Az előzőekben leírtakat a vezetővel készített interjú is megerősítette

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

Megjegyzés

A vezetői program és a pedagógiai program alapján elmondható, hogy az intézményvezető teljes mértékben szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését.

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

Megjegyzés

Az intézményvezetővel, a vezetőtárral és a fenntartóval készített interjúk alapján elmondható, hogy az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere összhangban vannak a vezetői programban megfogalmazottakkal. A vezetői programban lefektetett alapelvek, tervek, célok jelentős része megvalósult vagy folyamatban van (éves munkaterv és beszámoló).

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

Megjegyzés

Az intézmény jellegéből, strukturális felépítéséből, távlati céljaiból adódóan folyamatosan tájékozódik a külső jogszabályi környezet változásairól, az iskolai folyamatokról, azokra szükség szerűen, hatékonyan reagál. Szükség szerint azonnal beavatkozik és alkalmazkodik a megváltozott körülményekhez.

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

Megjegyzés

A nevelőtestülettel való kapcsolattartás rugalmasan az igényekhez igazodik, a változásokról való kommunikáció kétoldali konstruktív és hatékony az intézményben.

2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Megjegyzés

Közösen gondolkodik a fenntartóval, vezetőtársaival, a tanári karral az iskolát érintő változásokról. Érzékeli a változások szükségességét, megtervezi és átgondolja azokat. A végrehajtásban a partnerekkel egyeztet. Nem fél a változástól, keresi az új utakat lehetőségeket az iskola fejlesztése fenntarthatósága érdekében (vezetői és a vezetőtársi interjú, éves munkaterv és beszámoló).

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

Az iskola szerkezeti, működési formája megköveteli a folyamatos nyomon követését a célok megvalósulásának. Folyamata a munkatervben és a beszámolóban nyomon követhető.

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

Megjegyzés

A rendelkezésére álló adatok és információk alapján határozza meg és fogalmazza meg rendszeresen az intézmény erősségeit és gyengeségeit. Felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét a vezető helyzetelemzése. A munkaterv és beszámoló, a vezetői és vezetőtársi interjú alapján elmondható, hogy az erősségek és gyengeségek elemzése, értékelése fejlesztésre szorult.

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

továbbfejlesztését.

Megjegyzés



A hosszú és rövid távú tervek lebontásában, összehangolásában irányító szerepet tölt be két vezetőtársával ill. a nevelőtestülettel is együtt gondolkozva (vezetői interjú, vezetőtársi interjú, éves munkatervek és beszámolók, önfejlesztési terv).

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

Megjegyzés



A vezetői program program is foglalkozik ezzel a kérdéssel felvázolva az alapelveket ezen a területen, amelyek a vezetőtársi interjú szerint a vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására.

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

Megjegyzés



Az intézmény jellegéből, strukturális felépítéséből adódóan a kommunikáció több csatornán folyik a intézményben mindennapok során. A vezetés támogatja és szervezi az önálló információszerzést szolgáló alkalmakat.

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

Megjegyzés



Nyitott rá, kéri és szívesen fogadja, mérlegeli és adott esetben befogadja a kollégák javaslatait, ötleteit.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés



Munkájával kapcsolatban számít a kollégák nyíltan megfogalmazott véleményére.

3.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Megjegyzés



Erősségeit és korlátait ismeri, az együttműködésen alapuló vezetési stílust tekinti sajátjának.

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

Megjegyzés



Erősségeivel él és hibáit ismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli ezek feltárását és értékelését.

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

Megjegyzés



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

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

Megjegyzés



Vezetői hatékonyságát belső és külső reflexiók és a tapasztalatok alapján fejleszti.

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

Megjegyzés



Hiteles és etikus magatartást tanúsít.

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

Megjegyzés



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

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

Megjegyzés



Ha a körülmények változása indokolja a vezetői program felülvizsgálatát, akkor azt valamennyi érintett számára egyértelművé teszi.

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

Megjegyzés



Az intézmény SZMSZ-ben a munkatársak felelősség- hatásköre és jogköre egyértelműen tisztázott, az SZMSZ nyilvános minden dolgozó számára, az abban foglaltakat betartják (vezetői beszámolók és SZMSZ).

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

Megjegyzés



Az operatív és stratégiai feladatok delegálása hatékony intézményvezetést eredményez. Döntéseiben konzekvens, az igazgató törekszik a feladatok optimalizálására, az időgazdálkodás hatékonyságának növelésére. (interjú a vezetővel)

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

intézményi adaptálásában) és működtetésében.

Megjegyzés

Az intézményben kialakult a belső önértékelési csoport (beszámoló és munkaterv), a horizontális együttműködés jelenleg is megvalósul a feladatellátásban, ezt az igazgató rendszeresen nyomon követi és ellenőrzi.

4.4. Részt vállal a pedagógusok óráinak látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

Ezt a feladatot az igazgató delegálja az igazgatóhelyetteseknek, az óralátogatások eredményeiről folyamatosan tájékozik (interjú a vezetővel és a vezetőtárrsal), azonban erős az igény a pedagógus kollégákban, hogy az igazgatótól kapjanak visszajelzéseket munkájukról. Az óralátogatásokon való részvétel erősítése az időbeosztás alakításával lehetséges.

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

Megjegyzés

Az intézményi kultúra része a fejlesztő szemlélet érvényesítése, elvárja és ő maga is tanúsítja ezt a kollégák számára – főként a vezetők értékelésének folyamatában (önértékelés).

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

Megjegyzés

A tervek kidolgozottak (éves munkatervekben), nyilvánosak és előkészítettek; a vezetőt támogató attitűd jellemzi, ismeri munkatársait, és a kollégák erősségeire építve hozza meg a döntéseit, azokat ellenőrzi, és a pozitív pszichológiai gondolkodásmód a kollégák esetében is érvényesül (interjú a vezetővel és az internátus vezetőjével, kérdőívek).

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

Megjegyzés

Támogatja az önművelés és a szakmai fejlődés minden formáját a főigazgató, követelményként állítja kollégái elé. A tehetséggözpont létrehozása, az emelt szintű képzési formák a nevelőtestület önművelésének záloga (munkaterv és beszámoló).

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

Megjegyzés

Az intézményi stratégiai irányítása és a személyes célok összehangolására törekszik, ezt várja el az igazgatóhelyettesektől is. Az intézményi feladatellátás színvonalának emelését célzó fejlődési, továbbképzési lehetőségét nagyobb mértékben támogatja (munkaterv, beszámoló, vezetési program).

4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Megjegyzés

A szakmai feladatokon túl, közösségi alkalmak kezdeményezésével is ösztönzi az intézményen belüli együttműködést.

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

Megjegyzés

A továbbképzési program összeállítása során figyelembe veszik az intézmény szakmai céljait. A beiskolázási terveket szükség esetén módosítják.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

A fenntartó elvárásai között megjelenő kettős cél - a létszám növelése és az iskola nevelő-oktató munkájának magas színvonalon tartása - nem valósulhat meg elszigetelt egyének munkájának az eredményeként, ezért az innováció egyik legfontosabb színtere a belső tudásmegosztás.

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

Megjegyzés

A külső partnerek azonosítása a munkatervekben, a beszámolóban, a vezetői programban és a PP-ben tetten érhető, reális és élő. A partneri elégedettséget mérő folyamatok, elsősorban a szülőket megszólítva, most formálódnak (interjú a vezetővel). A református egyházközséggel megjelölt kapcsolat a legfontosabb a szervezet életében. A döntés-előkészítés folyamatába természetes módon bevonja a fenntartót (interjú a fenntartóval).

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

Az információáramlás kérdésében a nevelőtestületi kérdőívek és a vezetővel folytatott személyes beszélgetés is nehézségeket tárt fel – ez az igazgató időbeosztásából és feladatainak nagyságából adódott -, de a nevelőtestület természetes igényeként fogalmazódott meg.

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

Megjegyzés

A konfliktusok megoldásakor mindig figyelembe veszi mások szempontjait és érdekeit. (interjú a vezetővel és a vezetőtárrsal).

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

Megjegyzés

Munkatársaival mindig személyes kapcsolatot tart, irodája mindig nyitott.

4.16. Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például

mindenk által ismert szabályok betartatása).

Megjegyzés



Olyan tanulási környezet megteremtése a célja, amelyet a tanulási folyamatot támogató rend jellemez. Mindenkit az ismert normák betartására ösztönöz.

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

Megjegyzés



Az intézmény egyéni arculatának kialakítása központi célként jelenik meg vezetői programjában, gondolkodásmódjában, vezetéskonceptiójában. Nyitott az egyéni ötletekre, a megvalósíthatóság keretein belül támogatja azokat.

5.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Megjegyzés



Az intézmény életét befolyásoló jogi környezet változásának figyelemmel kísérése folyamatos (interjú a vezetővel és a vezetőtárssal).

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

Megjegyzés



A pedagógus munkatársakat az intézményvezetés rendszeresen tájékoztatja az őket érintő jogszabály-változásokról (interjú a vezetővel és vezetőtárssal).

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

Megjegyzés



Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt is igénybe vesz (interjú a vezetővel, a vezetőtárssal és a munkáltatóval).

5.4. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Megjegyzés



Az értekezletek vezetése hatékony (interjú a vezetővel, a vezetőtárssal és a munkáltatóval).

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

Megjegyzés



Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználására törekszik.

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

Megjegyzés



Az intézmény biztonságos működtetését megszervezte (helyszíni szemle, interjú a vezetővel és a vezetőtárssal).

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés



Az intézményi dokumentumok jogszabály szerinti nyilvánossága biztosított (interjú a vezetővel, a vezetőtárssal és a munkáltatóval).

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

Megjegyzés



Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas szakmai színvonalon végzik munkájukat.

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés



A folyamatok ellenőrizhetőségét, nyomon követhetőségét munkatervekben, valamint belső normákkal biztosítja.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés



A szabályos és pontos dokumentáció vezetését vezetőtársaival együtt elvárja (interjú a vezetővel, a vezetőtárssal és a munkáltatóval).

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

Megjegyzés



Az intézményi partnerekkel történő kapcsolattartásban aktívan részt vállal, a gazdálkodó szervezetekkel és más külső partnerokkal kapcsolatrendszerét építi ki (interjú a vezetővel, a vezetőtárssal és a munkáltatóval).

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

Megjegyzés



A fenntartó egyházközösség lelkipásztorával és a presbitériummal az együttműködés hatékony (interjú a vezetővel és a munkáltatóval).

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Q Indikátor

A tanulókövetés elsősorban az osztályfőnökök segítségével valósul meg. vezetői interjú

3.4.13. A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az intézmény gyakran visszahívja a volt diákokat pl. önkéntes segítőkként a pályaorientáció kapcsán. vezetői interjú

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kiemelkedő területek:

A tanulás-tanítás eredményessége mint a pedagógiai programban megfogalmazott prioritás. Az intézményben folyó oktató-nevelő munka elismerése a külső partnerektől kapott címekkel. Az eredményességi mutatók elemzése a szükséges tanulságok megfogalmazásával és az eredmények folyamatos visszacsatolásával, nyilvánossá tételével.

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 iskola szervezeti modellje pontosan vázolt, 8 munkaközösség működik, a működési körök és a feladatok egyértelműen megfogalmazódnak. A munkaközösségek egymás munkáját támogatva együttműködnek, az osztályfőnöki munkaközösség kapcsolatban van minden szakmai munkaközösséggel. Szmsz vezetői interjú pedagógus interjú

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 igazgatói beszámolókból világosan kiderül, hogy a munkaközösségi körök szabályozottak, munkatervük célirányosak, azok megvalósulása a beszámolók tükrében dokumentált és sikeres. Szmsz

4.1.3. A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Szmsz 25-26. munkaköri leírások

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

Szmsz 22-30.

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

Szmsz 22-30.

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

Az ellenőrzés és az értékelés pontos adatközlésekkel megtörténik. Az értékelések építenek a munkaközösségi beszámolókra. Igazgatói beszámoló a 2017/18-as tanévről

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 belső együttműködés kiegészül külső partnerekkel megvalósuló együttműködésekkel (pedagógiai szakszolgálatok, REFEGYMI, RPI, POK) is. vezetői interjú

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

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

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. „Az előre tervezett értekezleteken kívül szerveződnek „Műhely” elnevezésű, kisebb csoportos megbeszélések. vezetői interjú

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

A hospitálások is ezt szolgálják. vezetői interjú

4.2.10. A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Szmsz 26-27

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Q Indikátor

Az ellenőrzés és az értékelés pontos adatkezelésekről megtörtént. Az értékelések építenek a munkaközösségi beszámolókra, igazgatói beszámoló a 2017/18-as tanévről

- 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 belső együttműködés kiegészül külső partnerekkel megvalósuló együttműködésekkel (pedagógiai szakszolgálatok, REFEGYMI, RPI, POK) is. vezetői interjú

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

- 4.2.8.** Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. „Az előre tervezett értekezleteken kívül szerveződnek „Műhely” elnevezésű, kisebb csoportos megbeszélések. vezetői interjú

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

A hospitálások is ezt szolgálják. vezetői interjú

- 4.2.10.** A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Szmsz 26-27

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

- 4.3.11.** Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézmény vezetősége kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel a problémákra, és választ ad a kérdésekre. Az intézmény igazgatója és helyettesei a „nyitott ajtók” szellemében dolgoznak. Az értekezletek, heti megbeszélések alkalmával a munkatársak minden témában véleményt nyilváníthatnak. Pp 23.

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

A belső kapcsolattartás módozatai pontosan szabályozottak és sokoldalúak. Szmsz 30.

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

Az információátadás eszköztára változatos. SzMSz 30.

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

Szmsz, Éves munkaterv, Igazgatói beszámolók

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

Szmsz 24

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

A munkaközösség-vezetők óralátogatásokkal részt vesznek az ellenőrzés munkájában, a pedagógusok belső értékelésében. A szakmai, tartalmi munkát erősítik, fejlesztik, integrálják. Szmsz 26-27.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kiemelkedő területek:

Az iskolán belüli közvetlen és közvetett kommunikáció változatossága, sokoldalúsága és hatékonysága. A munkaközösségek tevékenységének tervezése, a megvalósulások dokumentálása és a munkaközösségek közti együttműködés Hozzáférés a munkát segítő információkhoz minden intézményi dolgozó számára.

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 azonosíthatóak. Az intézmény külső partnereinek száma az átlagot meghaladó. Kapcsolatban van egyházi intézményekkel (pl. RPI, szeretetszolgálatok, missziók), helyi intézményekkel, pedagógiai szakszolgálatokkal (pl. Nevelési Tanácsadó).

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

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

Az információátadás eszköztára változatos. SzMSz 30.

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

Szmsz, Éves munkaterv, Igazgatói beszámolók

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

Szmsz 24

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

A munkaközösség-vezetők óralátogatásokkal részt vesznek az ellenőrzés munkájában, a pedagógusok belső értékelésében. A szakmai, tartalmi munkát erősítik, fejlesztik, integrálják. Szmsz 26-27.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az iskolán belüli közvetlen és közvetett kommunikáció változatossága, sokoldalúsága és hatékonysága. A munkaközösségek tevékenységének tervezése, a megvalósulások dokumentálása és a munkaközösségek közti együttműködés Hozzáférés a munkát segítő információkhoz minden intézményi dolgozó számára.

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 azonosíthatóak. Az intézmény külső partnereinek száma az átlagot meghaladó. Kapcsolatban van egyházi intézményekkel (pl. RPI, szeretetszolgálatok, missziók), helyi intézményekkel, pedagógiai szakszolgálatokkal (pl. Nevelési Tanácsadó, Gyerekjóléti Szolgálat), prevenciót végző intézményekkel, sportszövetségekkel, civil szervezetekkel és a helyi kulturális élet intézményeivel szerződéses viszonyt ápol a közösségi szolgálat keretében is. Szmsz 30-31.

5.1.2. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Szmsz 30-31

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3. Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomeleírással is rendelkezik.

SZMSZ

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

2016/17-es tanév munkaterv

5.2.5. Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A kiemelt fontosságú partnerek (Kecskeméti Református Egyházközség, Kecskeméti Református Általános Iskola) igényeinek és elégedettségének megismerése folyamatos. Megtörténik a szülői elégedettség mérése is. vezetői interjú szülői kérdőívek

5.2.6. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelési szabályzat a Házirend melléklete. Házirend

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

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

A fenntartónak minden évben köteles az intézmény beszámolóval. A vezetőkön kívül választott képviselők rendszeresen részt vesznek a fenntartó delegáltjaival közös, igazgatótanácsai megbeszéléseken. Szmsz. 30.

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

Értékelés

Terület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Indikátor

5.2.6. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelési szabályzat a Házirend melléklete. Házirend

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?**5.3.7.** Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek.

A fenntartónak minden évben köteles az intézmény beszámolóval. A vezetőkön kívül választott képviselők rendszeresen részt vesznek a fenntartó delegáltjaival közös, igazgatótanácsai megbeszéléseken. Szmsz. 30.

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

. Az információközlés eszközrendszere változatos. Szmsz. 30.

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

A fenntartóval és a társintézménnyel napi kapcsolatban van az intézmény. A szülők élhetnek a fogadórak lehetőségével, intézményi különlegesség, hogy számukra havonta hírlevelet küld az iskola. vezetői interjú

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?**5.4.10.** Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

Az intézmény a helyi önkormányzattal (pl. közös rendezvényen) és a szegedi POK-kal élő kapcsolatot ápol. vezetői interjú

5.4.11. Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Osztefőnöki feladat interjúk

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

A programok szervezőjeként és szereplőjeként (pl. kórossal, regionális versenyek szervezésével, cserkészek együttműködésével, pályázatokban) tevékeny résztvevő. vezetői interjú intézményi önértékelés

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

Pl. Kodály Zoltán-díj, Ifjúság a közösségért-díj. oklevelek

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

A kulcsfontosságú partnerekkel megvalósuló együttműködés. Hatékony, visszajelzéseket igénylő, sok esetben napi kapcsolattartás a fenntartóval és intézményeivel. Aktív részvétel a társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

6. A pedagógiai munka feltételei

6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?**6.1.1.** Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

Az igazgatói beszámolóknak olvasható a jelzés és a megvalósulás./ munkaterv, vez.interjú

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

Az intézmény kiemelkedő infrastruktúrával rendelkezik. Minden évben a pedagógusok, munkaközösség-vezetők összegyűjtik az igényeket, majd az igazgató továbbítja ezt a fenntartó felé. Intézkedési terv készül a fejlesztésekre - 2 év munkaterve, interjúk

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.

Van külön fejlesztőszoba. A tehetséggondozás a nagyon jól felszerelt szaktantermekben történik. Az igények felmérése után készítenek fejlesztési tervet. - pp, interjúk

Értékelés

Térület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Q Indikátor

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

Az intézmény kiemelkedő infrastruktúrával rendelkezik. Minden évben a pedagógusok, munkaközösség-vezetők összegyűjtik az igényeket, majd az igazgató továbbítja ezt a fenntartó felé. Intézkedési terv készül a fejlesztésekre - 2 év munkaterve, interjúk

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.

Van külön fejlesztőszoba. A tehetséggondozás a nagyon jól felszerelt szaktantermekben történik. Az igények felmérése után készítenek fejlesztési tervet. - pp, interjúk

6.2.4. Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök. Igen, megvalósul. - bejárás, szülői interjú, vez. és ped.interjú

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

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

Kettő inf.szaktanterem van, mindenütt van internet, digitális tábla, több teremben telepített laptopok vannak. Ezek használatát 2 rendszergazda ellenőrzi, segíti és 'naplózza' - bejárás, vez,interjú

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

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

Nőtt a tantestület létszáma, hisz nőtt a gyereklétszám. Az esetleges hiányt óraadókkal pótolják. - beiskolázási terv/továbbképzési program, igazgatói beszámolók, munkaterv

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

Igen. Folyamatos az egyeztetés. - munkaterv, interjúk

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

Törekсенek az azonos terhelésre, de sok függ a szaktól, a tagozattól. - SZMSZ, továbbképzési program, munkaterv, vezetői és ped. interjú

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

Megfelel. pp, vez.interjú, munkaterv, beszámolók

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

Figyelme a pedagógusok egyéni céljaira, elképzeléseire. - beiskolázási terv, vezetői-ped. interjú

6.4.11. A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Szakmai vezetés :-) felkészült vezetőkkel SZMSZ

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.

Folyamatosan fejlesztik a képzési struktúrát pl. két tanítási nyelvű képzés beindítása. Előzetes felmérés alapján a vezetés dönt az emelt szintű felkészítésekről. A vezetés összefogja, támogatja és irányítja a pályázatokon való részvételt interjúk

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

Nagy erő a hagyományokra építő értékkövetés, a tanulók érdekeit tartják szem előtt pp interjúk

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

Erre mindenki törekszik, természetesen egyéneknél van fejleszthető terület interjúk

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

Igyekeznek a megszerzett tapasztalatokat feldolgozni. majd megosztani egymással

Értékelés

Térület: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. Mind

Q Indikátor

6.4.11. A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Szakmai vezetés :-) felkészült vezetőkkel SZMSZ

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.

Folyamatosan fejlesztik a képzési struktúrát pl. két tanítási nyelvű képzés beindítása. Előzetes felmérés alapján a vezetés dönt az emelt szintű felkészítésekről. A vezetés összefogja, támogatja és irányítja a pályázatokon való részvételt interjúk

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

Nagy erő a hagyományokra építő értékkövetés, a tanulók érdekeit tartják szem előtt pp interjúk

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

Erre mindenki törekszik, természetesen egyéneknél van fejleszthető terület interjúk

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

igyekeznek a megszerzett tapasztalatokat feldolgozni, majd megosztani egymással

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

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

Nagy múltú intézmény, mely visszakapta eredeti épületét. Hagyományai az alapdokumentumokban is megjelennek. A hagyományok megélés, illetve átadása a munkatervben leírtak szerint történik pp, SzMSZ, munkaterv, interjúk, bejárás

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

Új hagyományokat is kialakítottak, s még alakítanak. Az alkalmakba szülőket is bevonják, kéri együttműködésüket. A fenntartó számotartja ezen alkalmakat, s az egyházhhoz kötődőekben maga is részt vesz, sőt gondolja, igazgatói beszámoló interjúk

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 munkaközösségi feladatmegosztásban figyelembe veszik az egyéni érdeklődést. A feladatmegosztás, illetve a hatáskörök megszabása a munkaköri leírásoknak megfelelően történik. Beszámoló az eredményekről félévkor, illetve év végén megtörténik igazgatói beszámoló interjúk

6.7.19. A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Törekсенek rá, de mindez tagozattól és szaktól is függ. A kiegyenlítés éves alatti realitás interjúk

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

Igen SzMSZ beszámoló

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

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

A döntések előkészítése a munkaközösségekben, illetve a konkrét célokra létrehozott munkacsoportokban történik. Javasataikat a vezetés figyelembe veszi, beépíti tervezésébe, illetve szükség esetén minden az egész nevelőtestület elé kerül. Mindig figyelembe veszik a szakértelmet és a jogszabályi előírásokat. továbbképzési program SzMSZ interjúk

6.8.22. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

ige, ez megjelenik a munkatervben

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

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

A szempontok alapján mindenki élhet iavaslatl interjú

A fenntartó értékelése

A Kecskeméti Református Gimnázium több mint 450 éves múlttal, gazdag hagyománnyal rendelkező intézmény. Elsősorban a református szellemiségre nyitott családoknak nyújt lehetőségeket, de felelősen gondolkodik a város és a tágabb környezet gimnáziumi feladatainak ellátásában is. Az iskola vezetése az oktatási paletta („tagozatok, faktok”) folyamatos bővítésével és az igényekhez való igazításával a stratégiai célok megvalósításakor a köznevelésben és a felsőoktatásban bekövetkező változásokat is követi, a stratégiai célok kijelölésében előrelátó.

Elkötelezett pedagógusok vesznek részt a Kecskeméti Református Gimnázium munkájában. Törekednek a képességek kibontakoztatására, a tanulók személyiségének sokoldalú fejlesztésére, a szociális kompetenciák és interperszonális kapcsolatok erősítésére. Fokozott gondot fordítanak az önállóságra és az önbizalom fejlesztésére. Élményekben gazdag programokat biztosítanak. A hatásvizsgálat a programok sikerességét mutatja.

A kitűzött célokat sikerül elérniük. Kimagasló eredményeket érnek el.

Értékes rendezvényeket szerveznek. Kapcsolati rendszerük élő és gyümölcsöző. Az intézmény rendszeresen és sikeresen pályázik.

Mentálhigiénés csoport alakult, melynek az iskolapszichológusok, mentálhigiénés pedagógus és mentálhigiénés lelkes a tagja.

2016/17-es tanévben a gimnázium az Oktatási Hivatal Szegedi Pedagógiai Oktatási Központjától "Az év legeredményesebb tehetséggondozó középiskolája" díjat nyerte el Bács-Kiskun megyében.

Az intézmény elnyerte a Szegedi Tudós Akadémia bázisiskolája címet.

A Kecskeméti Református Gimnázium a 2019/2020 évi akkreditációs folyamatban való részvétele eredményeként helyi (intézményi/települési) hatókörű, az Akkreditált kiváló tehetségpont címet újra elnyerte.

2019 szeptemberétől a Gimnázium a Református Pedagógiai Intézet Bázisiskolája.