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.

PP. , SZMSZ, pedagógusokkal készült interjú rámutat arra, hogy az intézmény vezetése irányítja a stratégiai és operatív dokumentumok megalkotását, azok egymásra épülését, és biztosítja a koherenciát.

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 jövőképének megalkotása, a stratégiai és operatív dokumentumok elkészítése alapos helyzetelemzésre épült. A mérési adatok és egyéb mutatók az „Eredmények” dokumentumokban, valamint a Tanév végi beszámolókban megtalálhatók. Az egymásra épülést, a tervezés realitását, korrektségét és szakszerűségét az interjúk és a kérdőívek eredményei igazolják.

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

Az éves munkaterv a munkaközösségi munkatervek alapján áll össze. Az innovációkban, pályázatokban való részvétel a nevelőtestület bevonásával időben történik. (Munkaprogramok; BECS beszámoló 2016.)

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A jelenlegi fenntartóval, a Békéscsabai Tankerületi Központtal való együttműködés kiváló, biztosított a jogszabályok szerinti együttműködés. (Vezetői interjú)

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

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

PP. ,SZMSZ; interjúk, Önértékelési jegyzőkönyv, Beiskolázási terv 2013-2018 rámutat arra,hogy a koherencia az elmélet és a gyakorlat terén megvalósul. A tervek egymásra épülnek, a munkaközösségek, a nevelőtestület bevonása mintaszerű.

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.

Teljes mértékben összhangban vannak. (Pedagógiai program, Önértékelési jegyzőkönyv)

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

A dokumentumokban egyértelműen nyomon követhető.

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.)

Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv alapján a stratégiai tervek az intézmény jövőképének megfelelnek. Az évekre bontást, a stratégiai célok aktuális elemeit meghatározzák.

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.

Interjúk, Munkaprogramok tartalmazzák a gyakorlati megvalósulást, mely a pedagógusok, munkaközösségek,DÖ bevonásával történik.

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

Az interjúk és a Pedagógiai program alapján ismerik lehetőségeiket, módszer-kiválasztási szempontjaikat,a szempontok és módszerek összefüggéseit. Jártasság jellemzi a pedagógiai döntéshozatalukat.

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

Az interjúk és kérdőívek eredményei igazolják ezt.

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

1.4.13. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Egyértelműen. A tanév céljainak és feladatainak megvalósítása a beszámolókban nyomon követhető. Különösen igaz ez a tanév kiemelt feladatainak vonatkozásában.

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

Ez csak részlegesen valósul meg. Mindig az adott tanévre koncentrálnak. Különösen a munkaközösségi beszámolókban, melyekben konkrét feladatokat az adott tanévre fogalmazzák meg.

1.4.15. A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

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 PP. valamint a kérdőív átlaga szerint: "Az intézmény eredményes nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi." (Kérdőív átlag: 4,95)

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

Munkatervek és a vezetői interjú alapján megállapítható, hogy teljes mértékben megfelel.

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

A tervezés és végrehajtás dokumentumaiban nyomon követhető a teljes pedagógiai folyamat.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19. Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az éves munkaprogram része a pedagógiai munka ellenőrzésének terve. A Pedagógiai program tartalmazza a belső ellenőrzés szempontjait (29-.36. o) az SZMSZ pedig a belső ellenőrzés szabályait és a pedagógiai munka belső ellenőrzésének rendjét (25-27. o).

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

SZMSZ és a BECS csoport tervei szerint, valamint a vezetői interjú alapján:” Rendszeres a látogatás 1., 4. és 5. évfolyamon, valamint az új kollégáknál. Ezt a korábbi gyakorlatot kiegészítik a pedagógusok önértékelési és minősítési eljárásai.”

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

A beszámolókban azonos mérési, értékelési mutatókat használnak, melyek beváltak, jól tükrözik az eredményességet.

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

A Tanév végi beszámoló, Eredmények dokumentumai, az Éves munkaprogram rámutatnak arra, hogy követik, elemzik a tanulási eredményeket, ha szükséges korrekciókat hajtanak végre.

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

A vezetői Interjúból kiderül, hogy az intézményvezetés aktívan segíti a BECS munkáját és a pedagógusok önértékelését. Intézményi önértékelés jegyzőkönyve, pedagógusok önfejlesztési terve alapján megállapítható, hogy az ellenőrzés eredményeit felhasználják.

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 tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik. Ezt az interjúk és a kérdőívek eredményei is igazolják. "Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos." (Kérdőív átlag: 5) Ez az eredmény kiemelkedő.

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

"Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és tényeken alapul." (Kérdőív átlag: 4,89) Az intézményi önértékelési folyamatban a BECS tagjai eredményesen dolgoznak. Az intézményvezetés támogatja e BECS munkáját (Vezetői interjú). SZMSZ-ben megfogalmazottak szerint a BECS feladatait, jog- és felelősségi körét az intézmény vezetője által jóváhagyott működési szabályzat tartalmazza. Az intézményvezetőségének tagjai a BECS vezető és tagjai.

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.

PP alapján a tehetségek azonosítása, 1-8 évfolyamon a „Másként viselkedő” gyermekek szakmai, pszichológiai és kérdőíves szűrése az iskola tanulóinak a folyamatos monitorozása az esetlegesen újonnan felszínre kerülő tehetségek azonosítása érdekében. Szintfelmérő az emelt szintű és az emelt óraszámú angol nyelv csoportoknál. DIFER, NETFIT. Az éves munkaterv szerinti ütemezésnek megfelelően.

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

Értékelési rendszerük kidolgozott, mely megjelenik az alapdokumentumokban. Kérdőívek: Pedagógusok: "A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt." átlag: 4,80; "A tanulók tantárgyi értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart." átlag: 4,49. "A tanulók megfelelő visszajelzést kapnak az értékelések eredményeiről, dolgozataikat a tanárok megadott időn belül kijavítják." átlag: 4,65 Szülők: "Gyermekem munkájának tantárgyi ellenőrzése rendszeres." átlag: 4,80; "Szülőként megfelelő visszajelzést kapok gyermekem előrehaladásáról."átlag: 4,60; "Gyermekem tisztában van a követelményekkel." átlag: 4,85

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.

Megtörténik (PP. SZMSZ) A tanulók tantárgyi ellenőrzése rendszeres, tervezett és összehangolt. Átlag:4,80(Pedagógus kérdőív)

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.

Mérési eredmények, munkatervek, tanév végi beszámolók alapján folyamatosan nyomon követik, dokumentálják, elemzik, értékelik. Elektronikus naplót használnak. Az eredményességet a kérdőívek igazolják

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

E-napló, fogadóórák, szülői értekezletek lehetőséget biztosítanak a szülőknek és a tanulóknak, hogy az eredményekről tájékozódjanak. Az eredményességet a kérdőívek valamint a pedagógus és szülői interjúk igazolják.

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

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

A dokumentumok igazolják, hogy ez minden módosításkor megtörténik a nevelőtestület bevonásával.

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.

Önértékelési jegyzőkönyv alapján elemzik a mérési eredményeket. Vezetői interjú alapján: „Az eredményeket elemezzük tanulónként és intézményi szinten is. Az összegzést a tanév végi beszámoló is tartalmazza.

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.

PP. ‚Eredmények, az Év végi beszámolók valamint az interjúk alapján megállapítható, hogy kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátása kiemelt cél és feladat.

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.

Ez kiemelkedő területe az intézménynek. Ez alapján dolgozták ki és adták közre jó gyakorlatokat (TÁMOP-3.1.7), Minősített referenciaintézménnyé (TÁMOP-3.1.1) és Mentoráló Intézménnyé (TÁMOP-3.1.4/B) váltak. 2016-ban Tehetségpont lett.

---

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tanév végi beszámolók eredményeinek, tapasztalatainak beépítése a következő tanévre vonatkozóan különösen a munkaközösségek esetében.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai dokumentumai jogszerűek, iskola pedagógiai tevékenységét szakmai igényesség jellemzi. A tervek egymásra épülése, a munkaközösségek, a nevelőtestület bevonása mintaszerű. Az intézmény eredményes nevelő-oktató munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége kiemelkedő. Az intézményi önértékelési folyamatban a BECS tagjai eredményesen dolgoznak. Módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, belső és külső erőforrások bevonása példamutató gyakorlata az intézménynek. Ez alapján dolgozták ki és adták közre jó gyakorlatokat (TÁMOP-3.1.7), Minősített referenciaintézmény címet viselheti 2015.augusztus 15-től (TÁMOP-3.1.1) és Mentoráló Intézménnyé (TÁMOP-3.1.4/B) váltak. 2016-ban Tehetségpont lett.

---

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

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

Az intézmény által fontosnak tartott eredmények nyomon követhetők a beszámolókban. Az év végi intézményi beszámolók részét képezi az osztályfőnöki munkaközösség és a diákönkormányzat beszámolója is.

2.1.2. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A pedagógiai program egyes fejezetei (pl.: A személyiségfejlesztés és a közösségfejlesztés feladatainak megvalósítását szolgáló tevékenységi rendszer és szervezeti formák) alátámasztják ezt. A kérdőívek és az interjúk eredményei is ezt igazolják.

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

A pedagógiai programban megfogalmazott (A pedagógusok helyi intézményi feladatai), valamint a kérdőívek és az interjúk eredményei igazolják. Pedagógiai kérdőív: „Az intézményben folyó nevelő-oktatómunka segíti a tanulókat, hogy felfedezzék és kibontakoztassák egyéni képességeiket.”Átlaga: 4,91 Az éves munkatervekben is nyomon követhető (DIFER mérés, NETFIT mérés, tantárgyi mérések, segítő beszélgetések, megfigyelések, együttműködés óvónőkkel, gyógypedagógusokkal, iskolapszichológusokkal).

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 pedagógiai programban kiemelt feladat a személyiségfejlesztés és képességfejlesztés. -korrepetálás, felzárkóztatás -tehetséggondozás, rendszeres versenyeztetés -szakkörök -fejlesztő foglalkozások Megfogalmazott továbbá a pedagógusok közötti szakmai konzultáció és tapasztalatcsere, melynek hatékony működése a beszámolókból is kiderül. Vezetői interjú: „A többség kezdeményező. Bátran hozzák a javaslatokat az intézmény vezetéshez.” „Munkaközösségen belül, vagy a nevelőtestület előtt számolnak be a továbbképzéseken résztvevő kollégák a megszerzett, használható, új ismeretekről.” Szülői kérdőív: „mindenkiből kihozzák a maximumot!” Kiemeljük az elmúlt 5 év országos tanulmányi versenyein szereplő tanulói létszámot: Eredmények 2012.: 11 tanuló (!) Eredmények 2013.: 32 tanuló Eredmények 2014.: 37 tanuló Eredmények 2015.: 27 tanuló Eredmények 2016.: 37 tanuló (!) Megállapítható, hogy az intézmény komoly erőfeszítéseket tesz a tehetséggondozás terén, és mindent elkövet, hogy tanulói minél nagyobb létszámban „bontakoztathassák ki személyiségüket”. (Pp. 13. oldal) További kiemelkedően működő tevékenységek: -„Csoda csütörtök” nevű pedagógiai program, melynek célja a tanulókban lévő tehetségek kibontakoztatása. -Jó gyakorlatokat dolgoztak ki a pedagógusok. Ez a tevékenységük is hozzájárult, hogy az iskola „Minősített referencia intézmény” lett. -A tanulókat (személyes és

speciális érdeklődésüket is figyelembe véve) korszerű, és a mai kor igényeit, elvárásait is kielégítő helyzetekkel, tudással, módszerekkel ismertetik meg. pl.: BankVelem ,PénzOkos kupa, „Hagyomány és modernitás a háztartásban”, „Vigyázz, kész, pénz!” pénzügyi vetélkedőkre való felkészítés.

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

Az egyes tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztési eredményeit elsősorban az osztályfőnökök követik folyamatosan nyomon, mivel ők rendelkeznek a legtöbb információval a tanulókról. Iskolai szinten pedig a fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok, és az igazgató helyettesek. (Pp. 33. oldal, 37-41. oldal)

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

Az éves munkatervekben a programok megjelölésénél nyomon követhető.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

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

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók családi és szociális körülményeiről a pedagógusok megfelelő információval rendelkeznek, és gyermekvédelmi feladatokat látnak el, együttműködve a gyermekvédelmi felelőssel, szükség esetén a gyermekjóléti és családsegítő szolgálattal. Pedagógus kérdőív: „A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó gyerekek tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget.” Átlag: 4,95 A nevelés és oktatás személyre szóló: „A pedagógusok ismerik a tanulókat, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel.” Átlag: 4,80 Szülői kérdőív: „Az intézmény eredményesen segíti a tanulmányaiban lemaradó tanulókat. Átlag: 4,56 Szülői interjú: „A felvételi előkészítő nagy segítség a felvételit író nyolcadikosok számára.” A kiemelt figyelmet igénylő tanulók a tanítási órákon túl gyógypedagógus vezetésével –habilitációs, rehabilitációs fejlesztést szolgáló órakeretben- egyéni fejlesztési terv alapján terápiás fejlesztő foglalkozásokon vesznek részt.

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

Az intézményvezetésnek és a pedagógusoknak minden tanuló szociális helyzetéről információja van. Pedagógus interjú: „Az osztályfőnökök tájékozódnak a családok helyzetéről, és a tapasztalatokat megosztják az osztályban tanító kollégákkal. Szükség esetén családlátogatásokon veszünk részt. Együttműködünk a családsegítőkkel.” A szociális hátrányok enyhítésére konkrét intézkedéseket valósítanak meg: Vezetői interjú: „Az iskola alapítványán keresztül anyagilag támogatjuk például kiránduláson való részvételüket. Roma tanulók támogatására kiírt pályázatban való részvétel.”

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 tanulók felzárkóztatására, a problémák mielőbbi felismerésére, kezelésére különböző pedagógiai eljárásokat alkalmaznak fejlesztőpedagógusok és a szakszolgálat segítségének igénybevételével. A különböző részképesség - hiányokkal küzdő gyerekek számára fejlesztő foglalkozásokat szerveznek, fejlesztő pedagógusok bevonásával a tanítási követelményekhez való felzárkóztatásra, alapkészségek fejlesztésére pedig korrepetálásokat. A pedagógiai program részletesen tartalmazza ennek az intézményben működő rendszerét. Vezetői interjú: „Az integráció mintaszerűen valósul meg iskolánkban. A tanulók összetétele heterogén. Tanulócsoportjaink befogadóak, elfogadóak.”

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 vezető interjújában meghatározta intézménye kiemelt, sajátos céljait: „Szilárd alapkészségek kialakítása, kompetenciafejlesztés, sikeres tanulás, hátránykompenzáció, tehetséggondozás.” Az önálló tanulás támogatása érdekében e célok relevánsan jelennek meg az intézmény pedagógiai programjában is. A pedagógusok a tanulás tanításának „tudását” szakmai felkészültségükkel és módszertani szabadságukkal valósítják meg az egyes osztályok sajátosságainak figyelembevételével.

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

A hátránykompenzálás és felzárkóztatás kiemelt feladata az intézménynek.(Pp.)

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

Az önálló tanulás és annak tanítása a pedagógiai programban megfogalmazott. Az önálló tanuláshoz szükséges eszközök a tanulók rendelkezésére állnak.(számítógépek, könyvtár…) Az ehhez kapcsoló pedagógiai tevékenységeket, módszereket és eszközöket a pedagógiai program határozza meg. Például: differenciálás, kooperatív tanulás, kompetencia alapú oktatás, (valóságos tanulási környezet, tevékenységközpontúság, digitális tananyagok, taneszközök) tehetséggondozó, egyéni foglalkozások, emelt óraszámú oktatás.

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

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

Az egészséges életmódra nevelés és a környezettudatos magatartásformák, szokások kialakítása a pedagógiai programban lefektetettek, az éves munkatervekben nyomon követhetők. A munkatervek tartalmaznak környezettudatos programokat: hulladékgyűjtés, szakkörök, Erdei iskola, Barangoló túrák, Egészségnevelési hét, Tisztasági és dekorációs verseny, NETFIT mérés, „Határtalanul” program. Pedagógus kérdőív: „Az intézmény hangsúlyt fektet a tanulók környezettudatos nevelésére.” Átlag: 4,77 Szülői kérdőív: Átlag: 4,79 „Az intézmény hangsúlyt fektet az egészséges életmódra való nevelésre, lehetőséget teremt a rendszeres mozgásra, sportolásra. (sportkörök, versenyek, stb…) Átlag: 4,80

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

Az interjúk és a kérdőív eredményei igazolják ezt. A környezettudatos életmódnál kiemelkedő a szelektív hulladékgyűjtés és a PET palack gyűjtése.

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 munkatervek ütemterve maradéktalanul megvalósul, ezt a beszámolók igazolják. Számos közösségfejlesztő program biztosítja a diákoknak az együttműködés lehetőségét: osztálykirándulások, túrák, karácsonyi programok, farsang, sportrendezvények, majális, DÖK-nap, kézműves foglalkozás, húsvéti játszóház, Csabai kulturális játékok, aszfalt rajzverseny. Kérdőív: „Az intézmény ösztönzi a tanulók együttműködését.”Átlag: 4,65

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

A nevelőtestület szakmai felkészültsége (megismert dokumentumok, vezetői interjú) példaszerű, a többség kezdeményező, innovatív.

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.

Minden beszámoló tartalmazza, hogy az iskola nagy hangsúlyt fektet a meglévő intézményi hagyományok megőrzésére (Petőfi gála, Év tanulója, ünnepségek) és újak teremtésére (például nyugdíjasok találkozója). Pedagógus kérdőív: „Az intézmény hangsúlyt fektet a nemzeti hagyományok megismertetésére, a magyarságtudat, hazaszeretet alakítására.”Átlag: 4,77 Szülői kérdőív átlag: 4,68

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

A pedagógiai programban a pedagógusok közötti információcsere és az együttműködés leírt. Pedagógus kérdőív: „A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését.” Átlag: 4,97

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

2.7.19. Közösségi programokat szervez az intézmény.

A munkatervekből és a beszámolókból kiderül, hogy számos osztályszintű, évfolyamszintű, és iskolaszintű programot szervez az intézmény. (Osztálykirándulás, Tisztasági és dekorációs verseny, Petőfi gála)

2.7.20. Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK munkatervből és beszámolóból nyomon követhető a diákönkormányzat munkája. Programjaik: Sulirádió, Suliújság, Hulladékgyűjtés, Halloween-party, Mikulás Buli, Farsang, Petőfi Gála, Sportnap, Diákgyűlés. Pedagógus kérdőív: „Az intézményben a diákoknak lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő kérdések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek.”Átlag: 4,95

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

„Célunk a szülőkkel olyan szemléletben együttműködni, hogy az iskola és a szülő egyaránt érezze: közösek a céljaink, és érdekeink.” (Pp. 11. oldal) Pedagógiai kérdőív: „Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, változásokat kezdeményezzenek.Átlag: 4,93

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

A pedagógiai program és az SZMSZ tartalmazza. Szülői kérdőív: „Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.”Átlag: 4,90 A szülői munkaközösség jól szervezett, aktívan, produktívan működik. A vezetővel készített interjú is megerősíti: „A szülői munkaközösség a legfőbb támogatója az iskolának. Bevételével jelentősen támogatja az iskolát.”

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

A szülők úgy érzik, hogy az iskola igényt tart munkájukra, aktívan bevonják őket az intézmény működésébe, és elégedettek a részvétellel. Szülői interjú: „Az iskola tartja a kapcsolatot a szülőkkel (szülői értekezleteken tájékoztatnak, jó az iskola honlapja), akik bekapcsolódnak az iskolai programokba is. Jó az iskolai SZMK. Programok, amelyeket vagy a szülők szerveznek, vagy bekapcsolódnak a megvalósításukba: jótékonysági bál, sulivásár, diszkó, gyereknap, pedagógus nap.”

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem jelölünk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók fejlesztésére az intézmény erősen támogató szervezeti és tanulási kultúrát biztosít. A személyre szabott nevelési – oktatási feladatok ellátására az intézmény felkészült és a felzárkóztatás, de főleg a tehetséggondozás terén kiemelkedő eredményhatékonysággal működik. Méltán érdemelte ki, hogy „Minősített referenciaintézmény” lett, olyan iskola, ahol a kompetencia alapú nevelési és oktatási programot átfogóan és mintaadóan alkalmazzák. „Jót s jól! Ebben áll a nagy titok.” (Kazinczy Ferenc) Az intézmény mottóját idézve ösztönözzük az iskolát, hogy a „titok” birtokában, tudásukat minél több intézménnyel ossza meg, adja át! A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik. Idézzük intézményvezető asszony közösségfejlesztésről megfogalmazott véleményét: „A közösségfejlesztés során nem csak a pedagógusoknak van feladatuk, hanem az iskolában foglalkoztatott valamennyi dolgozónak, hiszen megjelenésével, viselkedésével, beszédstílusával, társas kapcsolatával, az intézmény minden dolgozója példaként áll a tanulók előtt.” Ez a vezetői „hozzáállás”, intézményi mintaadás segíti a Szülői Munkaközösség munkáját is. Feladatát az intézménnyel együttműködve, kiemelten a diákok és az iskola érdekeit szem előtt tartva produktívan, eredményesen végzi. A személyiség – és közösségfejlesztés területén az intézmény saját elvárásrendszerének alapján, az általa kitűzött céljainak magas szinten tud megfelelni. A megvalósításban konzekvensen támogató innovatív intézmény.

---

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

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

A pedagógiai koncepció és az elért eredmények ezt bizonyítják.

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

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

Az intézményi eredmények nyilvántartása mintaszerű Tanév végi beszámolók, Eredmények, versenyeredmények, vizsgaeredmények,

neveltségi szintet bemutató adatok, lemorzsolódási mutatók megtalálhatóak a dokumentumokban.

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

A jegyzőkönyv adatai bizonyítják ezt. Kiemelkedőek a kompetenciamérés eredményei. 2017-ben szerepeltek az Oktatási Hivatal „Kiemelkedő teljesítményű iskolák” sorában, mert a 2014/2015. és a 2015/2016. tanévben a „Hátránykiegyenlítés – Szövegértés” kategóriában a 6. és a 8. évfolyamon is a legjobbak közé kerültek (Önértékelés, Jegyzőkönyv)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

Az interjúból, a statisztikai adatokból kiderül, hogy az eredmények alakulása az elvártaknak kiválóan megfelel.

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

Kiemelt tárgyak a magyar nyelv és irodalom, a matematika és az angol nyelv. A versenyeredményeik és a felvételi eredmények kiválóak. (Eredmények). Versenyeredmények minden tanév végi beszámolóban, valamint az iskola honlapján megtalálhatóak.

3.2.7. Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A Munkaprogramok és Tanév végi beszámolók alapján minden munkatárs hozzájárul az eredmények eléréséhez.

3.2.8. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény külső elismerései: Nemzeti Erőforrás Miniszteri Dicséret (2011), Mentoráló intézmény (2014), Minősített referenciaintézmény (2015), 2015/2016. tanévben a „Hátránykiegyenlítés – Szövegértés” kategóriában a 6. és a 8. évfolyamon a legjobbak közé kerültek, Tehetségpont (2016)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

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

Munkaprogramok, Tanév végi beszámolók, valamint az iskola honlapja tükrözi.

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

A Tanév végi beszámolók tartalmazzák. "6. évfolyamon visszaküldés előtt minden tanuló tesztfüzetét kijavítjuk, így rögtön visszajelezhetünk a

munkájukról. Az így szerzett tapasztalatokat felhasználjuk a következő évi munka során. A mérési eredményeket nevelőtestületi értekezleten ismerjük meg.” (Önértékelési jegyzőkönyv)

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

Az önértékelési jegyzőkönyv igazolja ezt.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12. A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A jogszabályi előírásokon túl a személyes kapcsolatok által. Tanítványaik rendszeresen visszajárnak, beszámolnak eredményeikről. A szülők visszajelzései is nagyon pozitívak. (Vezetői interjú)

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

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem jelölünk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi eredmények nyilvántartása, a belső és külső mérési eredmények felhasználása mintaszerű. Kiemelkedőek a kompetenciamérés eredményei. 2017-ben szerepeltek az Oktatási Hivatal „Kiemelkedő teljesítményű iskolák” sorában, mert a 2014/2015. és a 2015/2016. tanévben a „Hátránykiegyenlítés – Szövegértés” kategóriában a 6. és a 8. évfolyamon is a legjobbak közé kerültek. A versenyeredményeik és a felvételi eredményeik kiválóak. Az intézmény külső elismerései: Nemzeti Erőforrás Miniszteri Dicséret (2011), Mentoráló intézmény (2014), Minősített referenciaintézmény (2015), Tehetségpont (2016)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

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

A szakmai munkaközösségek jól működnek, hatékony együttműködés van a munkaközösségek között, és az egy osztályban tanítók is jól tudnak együtt dolgozni. Munkájukat az osztályfőnökök koordinálják. Ha szükséges, esetmegbeszéléseket is tartanak, gyógypedagógusokat

vonnak be. Kérdőív: „Az Intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek"Átlag: 4,92

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 ez a gyakorlat. Az iskola munkaterve a munkaközösségek tervein alapszik, a beszámolók az intézményi beszámoló részét képezik.

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

Az SZMSZ-ben szabályozott.

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

A munkatervekben a programok és az együttműködés rögzített, ütemezett.

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

Kérdőív: „A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését"Átlag: 4,97 „A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket" Átlag: 4,92

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

A munkaközösség-vezetők rendszeresen látogatják a munkaközösség tagjainak óráit, a tapasztalatokat a kollégák megbeszélik.Segítik az új munkatársak beilleszkedését.A munkaközösség - vezetők bekapcsolódnak a vezetés munkájába. Vezető interjú: „A működési rend szerint havonta egyszer kibővített vezetői értekezlet van, ahol megbeszélésre kerülnek az operatív feladatok. A munkaközösség – vezetők hozzák a problémákat, javaslatokat.”

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 az oktatási-nevelési feladatok megoldásában,az innovációk megvalósításában nagyon jó. Elismerik egymás eredményeit, segítik, támogatják az innovációban egymást. A pedagógusok munkájukban, ha szükséges külső szakemberek segítségét veszik igénybe. Belső kapcsolatrendszerek intézményen belül: A nevelők és a tanulók segítő, személyes kapcsolata, a gyermek – és ifjúságvédelmi felelőssel való kapcsolattartás. Külső kapcsolattartás a társintézményekkel: Polgármesteri Hivatal, Gyermekjóléti Szolgálat, Nevelési Tanácsadó, Szakértői Bizottság, Családsegítő Szolgálat, gyermekorvos, Rendőrkapitánysággal, továbbá a gyermekvédelemben résztvevő társadalmi szervezetekkel, egyházakkal, alapítványokkal.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

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

Bemutató órák, szakmai megbeszélések, belső továbbképzések rendszere működik. Az intézmény magas színvonalú szakmai, közéleti szerepet tölt be: Mentor(h)áló project, szakmai műhely vezetése, Támop 3.3.2. pályázat, mentoráló intézmény, Tehetségpont, Minősített referencia intézmény. Személyesen is részt vesznek a közéletben: A vezető munkájára tantestületi, de városi, megyei szinten is számítanak a szakmai alakulatok. A pedagógusok a városi munkaközösségek munkájába kapcsolódnak be (történelem, technika, közművelődés).

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

Az uniós pályázatok számos lehetőséget kínáltak és biztosítottak a pedagógusoknak, hogy minél több szakmai továbbképzésen vegyenek részt. Az intézmény élt ezzel a kedvező lehetőséggel, és ennek köszönhetően nagyon sok pedagógust iskolázott be. Jó gyakorlatokkal, módszerekkel, szervezési formákkal ismerkedhettek meg, melyeket a mindennapi oktató-nevelő munkájukban kamatoztathattak. Pedagógus interjú: „Szakmai munkaközösségek működnek. Munkaértekezleteken mindenki kifejtheti álláspontját a felmerülő kérdésekben. A munkatervben meghatározott feladatokban együttműködnek az adott feladat felelősei.” Kérdőív: „Az intézményben a pedagógusok készek a szakmai fejlődésre, tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, az itt szerzett ismereteket hasznosítják, és egymásnak is átadják."Átlag: 4,79

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

Minden munkaközösség kiemelt feladata, melyet eredményesen rendszeresen és kooperatívan látnak el. Pedagógus interjú: Az intézményben a belső tudásmegosztást „munkaközösségi foglalkozások, óralátogatások, egy évfolyamon, egy tantárgycsoportot tanítók együttműködése” valósítja meg.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

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

Az információáramlás bipoláris, az információátadás kölcsönös. A gyors és egyszerű kommunikációt segítik, a digitális eszközök (digitális napló, honlap, e-mail), a tantestületi szobában a hirdetőtábla, de színtere az információátadásnak és cserének az iskolagyűlések, értekezletek is. Kérdőív: „Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a testület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat." Átlag: 4,53

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

Rendszeres, szervezett mindenki által jól ismert, ezért hatékony.

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

A digitális eszközök használata napi gyakorlat és rutin az intézményben, ami nem jelenti a szóbeli és a papír alapú eszközök mellőzését, elhagyását. Az adott feladat és helyzet határozza meg célszerű kiválasztásukat, alkalmazásukat.

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

Az előző pontban megfogalmazottak szerint működik, mindenki számára biztosított az információkhoz, az ismeretekhez való hozzáférés.

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

A munkatervek tartalmazzák az értekezletek rendjét. Az értekezletekre a felelősök felkészülnek, így biztosított az értekezlet összehívásának létjogosultsága, eredményessége, hatása.

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

Kérdőív: "Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos" Átlag: 5,0 (Az eredmény magáért beszél.)

---

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem jelölünk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézménynek jó kapcsolata van partnerintézményekkel, amely a kölcsönösségre, bizalomra, egymás támogatására épül. Belső kapcsolatrendszerének középpontjában olyan támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok aktív szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. Munkájuk értékelése és elismerése folyamatos, motiváló. Aktív tudásmegosztás jellemzi a tantestületet. A szervezeten belüli gyors információáramlás hatékonyan kialakított rendje biztosítja a magas szintű szakmai munkát. Az intézményben tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösség működik.Az intézmény magas színvonalú szakmai, közéleti szerepet tölt be: Mentor(h)áló project, szakmai műhely vezetése(TÁMOP 3.3.2. pályázat), Mentoráló intézmény, Tehetségpont, Minősített referencia intézmény.

---

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.

Partnerek azonosítása megtörtént.(Pp.)

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

Teljes mértékben.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

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

A tartalom meghatározásra került a Pedagógiai programban, valamint az SZMSZ-ben.

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

A jogszabályban előírt kötelezettségüket kiválóan teljesítik. Szoros és hatékony az együttműködésük.(Munkaprogram 2016)

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

A Munkaprogram 2015; 2016; a Tanév végi beszámolók rámutatnak arra, hogy elsődleges célja az intézménynek a kulcsfontosságú partnerek igényeit és elégedettségét megismerni.

5.2.6. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény saját gyakorlatát folytatja a panaszkezelés területén.(Vezetői interjú)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

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

Teljes mértékben. Az intézmény honlapja frissített, aktuális tartalmakkal rendelkezik.

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

Előírás és SZMSZ alapján történik. Legelterjedtebb a digitális tájékoztatás.

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

Teljes mértékben.

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.

Közéleti tevékenysége kiemelkedő, a kollégák közül többen is szakmai szervezetek tagjai. Szakmai területen nagyon számítanak az intézmény vezetőjének munkájára (legutóbb egy pilot program kidolgozása a Klebelsberg Központ elnökének felkérésére). Interjú: "Iskolánk mind dél-alföldi, mind tankerületi, mind békéscsabai vonatkozásban fontos szerepet tölt be (Mentor(h)áló projekt, szakmai műhely vezetése, TÁMOP- 3.3.2., Mentoráló intézmény, Tehetségpont, Minősített referenciaintézmény)." "Az intézményvezetőnek köszönhetően aktív. Tankerületi és városi szinten a szakmai alakulatok számítanak a munkájára. A pedagógusok is bekapcsolódnak a városi munkaközösségek munkájába (pl. történelem, technika, közművelődés)."

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

A Munkaprogramok alapján a tanulók és pedagógusok jelenléte a helyi/regionális rendezvényeken meghatározó. Kevés olyan rendezvény, verseny, pályázat, ahol a” petőfis” pedagógusok és tanulók ne lennének jelen. A versenyeken, pályázatokon szinte mindig a díjazottak között vannak.(Tanév végi beszámolók, Munkaprogramok, iskola honlapja)

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

Helyi díj a „Békéscsaba Kiváló Pedagógusa” díjon kívül nincs.

---

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem jelölünk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

A szülőkkel való kapcsolattartás kiváló és sokrétű, a tanulók érdekeit szolgálja. Egyeztetés, megbeszélés előzi meg a stratégiai tervek készítését. A külső partnerekkel részletesen kidolgozott szabályok szerint zajlik a kapcsolattartás. A városi és regionális rendezvényeken, versenyeken nagy számban képviseltetik magukat az intézmény pedagógusai, tanulói.

---

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.

Minden lehetséges alkalommal megteszi. Lehetőség szerint partneri segítséget is igénybe vesz. (2015. beszámoló).A hiányokat mindig jelzi az intézmény vezetője a működtető/fenntartó felé, kisebb-nagyobb sikerrel. A

KLIK létrejötte nagyon sokat rontott a helyzeten, de a jelenlegi tankerületi vezetés nagyon pozitívan áll a fejlesztésekhez. Égetően szükség van nagyobb tornateremre.(Vezetői interjú, bejárás).

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 rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

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.

Jól felszerelt és esztétikus fejlesztőszobával rendelkezik. Mind a hátránykompenzáláshoz, mind a tehetséggondozáshoz adottak a feltételek.(Bejárás)

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

Szülői, képviselői segítséget vesznek igénybe. A különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez, oktatásához szükséges tárgyi feltételek adottak. A legtöbb osztályunkban elavultak a bútorok, elhasználódtak a székek, asztalok. Beszerzésük tiltólistán van. (Vezetői interjú, bejárás) Szülői interjú: "A természettudományos tárgyak (kiemelve a fizikát) érdekesebb oktatásához jó lenne fejleszteni a szemléltető eszközöket, így több mindent a gyakorlatból is megismerhetnének a gyerekek". Kérdőív: "Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak." átlag: 3,97 (Ez a leggyengébb átlag a kérdőívekben.)

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.

Nagyon nagy az igény az IKT eszközökre, az interaktív táblákra, projektorokra, laptopokra. Nincs minden osztályban, és a beszerzésük is tiltólistán van. A Szülői Munkaközösség ezen a téren is segített, laptopokat, projektorokat vásárolt. Ahol rendelkezésre állnak az eszközök, ott maximális a kihasználtságuk.(Vezetői interjú, bejárás)

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.

Megtörténik.(Vezetői interjú)

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

A jelzés megtörténik időben, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. A munkáltatói joggyakorlás terén is ideális a kapcsolat a Békéscsabai Tankerületi Központ igazgatójával. Minden probléma megoldására azonnali választ, segítséget kapnak. Az intézményi szakmai autonómiája maximálisan érvényesülhet. (Vezetői interjú)

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

Éves munkatervekben és a továbbképzési tervben is megfelelően szabályozott. Az egyenletes terhelés megvalósításának mértéke nagyon jó. Kérdőív: "A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására." átlag: 4,86

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

A nevelőtestület felkészültsége, szakmai képzettsége kiváló: 7 egyetemi végzettség, 13 szakvizsgázott pedagógus, 20 fő Pedagógus 2 fokozat, 2 fő Mesterpedagógus Kérdőív: "Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat." átlag: 4,90

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

A kevés, kivétel nélkül intézményi célokat és szükségleteket szolgáló továbbképzések miatt az egyéni életpálya figyelembe vétele, az egyéni ambíció teljesen háttérbe szorult.

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

Jól kidolgozott, részletes ellenőrzési terv van. (SZMSZ) Kérdőívek: "Az intézményvezető jelenléte meghatározó az intézményben." átlag: 4,93; "Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos." átlag: 5; "Az intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és tényeken alapul." átlag: 4,89

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 igazgató és helyettese 2014-ben a Mentor(h)áló 2.0 program keretében 30 órás továbbképzést végeztek a következő témákban: A köznevelési intézmény, mint tanulószervezet. Szervezetdiagnózis; Úton a tanulószervezet felé. Szervezetfejlesztési terv; Rendszerszintű fejlesztés. Hálózatépítés. Referencia- Mentoráló Intézmény

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

Pedagógiai program,SZMSZ-ben rögzített.

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

Magas szintű, példaértékű (beszámolók). Az igényesség és hatékonyság az intézmény vezetőjének többször hangoztatott elvárása, az alkalmazotti közösség maximálisan igyekszik megfelelni ennek az elvárásnak.

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.(P.P.: „Belső továbbképzések, előadások, bemutató órák szervezése, megtartása.” „A szakmai munkaközösségek együttműködése”)Megosztják intézményen kívül: Minősített referenciaintézmény, Mentoráló intézmény, Tehetségpont.

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.

Petőfi Gála, Ünnepekhez kapcsolódó rendezvények, hagyományos rendezvények, témahetek, a tornatermi ünnepélyek, a sportnap, a gyereknap, az erdei iskola,mint hagyomány is megjelenik,mely a nevelő és oktató munkájukban kiemelkedő helyet foglal el.(PP.,Munkaprogramok, Év végi beszámolók)

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

A dokumentumok alapján megállapítható, hogy nagy múlttal rendelkező intézmény, a hagyományápolás példás. Az alkalmazotti közösség mellett a Szülői Munkaközösség is élen jár ebben.

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.

Jól behatárolt feladatkörök és hozzájuk kapcsolódó leírás, beszámolási kötelezettség van jelen.(SZMSZ, PP. Munkaprogramok).

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

Az intézményvezető törekszik erre.Kérdőív: "A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a

nevelőtestület feladatait, miközben törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására." átlag: 4,86

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

Teljes mértékben.

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.

Belső partnereknél igen. A fontosabb szakmai döntések előtt az igazgató konzultál a kibővített iskolavezetéssel, a stratégiai döntések nevelőtestületi elfogadással történnek. SZMSZ tartalmazza. Az értekezletekről feljegyzések, jegyzőkönyvek születnek.

6.8.22. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Teljes mértékben.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

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

Magas szintű innováció, amely az intézményvezetés aktivitását is tükrözi(pályázatok, programok.)Az iskola innovációs tevékenysége országosan elismert.

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

Szakmai műhely vezetése. Mentoráló intézmény. Minősített referenciaintézmény. Mentor(h)áló 2.0 program. Tehetségpont. Ezek a címek és projektek nem csak lehetőséget teremtettek/teremtenek a műhely-foglalkozásokra, fórumokra, hanem elő is írták azokat. Az intézmény mindenkor maximálisan megfelelt ezeknek az elvárásoknak.

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

Értekezletek, belső továbbképzések alkalmával, valamint regionális szintű rendezvényeken. (Mentoráló, Referencia Intézmény,2015. munkaterv és beszámoló) Jelenleg a Klebelsberg Központ elnökének elfogadására vár az a tankerületi szintű továbbképzési program, melynek a pedagógusokra vonatkozó részét az intézmény vezetője dolgozta ki. Ennek célja, hogy segítse az iskolákat a kompetenciamérés eredményeinek javításában. A továbbképzés során bemutatják a jó gyakorlatukat ezen a téren is. (Vezetői interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

IKT eszközök, székek, tanulóasztalok beszerzése sürgetővé vált. Égetően szükség van nagyobb tornateremre.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény jól aktivizálja azokat a partnereket, akik segíteni tudják céljaik, vállat feladataik megvalósítását. Az intézmény vezetése példaként áll a kollégák előtt az innováció és a hagyományápolás terén egyaránt. Kimagasló szerepet vállal az iskola a többi intézmény szakmai megújulásának segítésében. Eszközkészletét önerőből és pályázatok útján fejleszti. Referencia és mentoráló intézmény. Az iskola kiemelkedő szerepet tölt be a szakmai szervezetek munkájában és aktívan vesz részt a helyi közéletben. A Békéscsabai Petőfi Utcai Általános Iskola innovációs tevékenysége országosan elismert. A nevelőtestület felkészültsége, szakmai képzettsége kiváló. Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat.

---

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

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

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

Az intézmény pedagógiai programja a NAT-ban leírt értékekre, valamint a helyi sajátosságokból adódó hagyományokra és szükségletekre épül

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

Teljes mértékben.

7.2. Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

7.2.3. Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A részletes, mindenre kiterjedő beszámolók tartalmazzák a megvalósítást.A pedagógiai koncepció határozza meg az intézmény működési gyakorlatát. A megvalósulás nyomon követése folyamatos, illetve az éves munkaterv szerint ütemezett.

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

Kidolgozott, precíz munkaterv jellemző, melyben a feladatok mellé felelősök kijelölése megtörtént. (SZMSZ, Munkaprogramok).

7.2.5. A tervek nyilvánossága biztosított.

Előírt módon történik.

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.

Konkrétan megfogalmazva a fent jelzett dokumentumokban.

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 tervek összhangban vannak az elvárásokkal.A tudatos tervezés és az eredményes megvalósítás következménye az iskola elismertsége. A nevelőtestület szakmai tudása nagyon jól megfelel az intézmény jelenlegi és jövőbeli elvárásainak. Szülői kérdőív: "Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat." átlag: 4,90

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.

Innovatív módon is zajlik a tanítást segítő eszközök elkészítése. A pedagógusok módszertani szabadsága érvényesül.A segédanyagok kiválasztása és alkalmazása a finanszírozás függvénye.

---

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:

Nem jelölünk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény dokumentumrendszere teljes mértékben a kiadott tantervi szabályozókra épül. Az intézményvezetés reálisan méri fel a lehetőségeket és a pedagógusok szakmai tudását. Innovatív kollégák segítik az elvárások megvalósítását, akár eszközök kidolgozásával is. A tudatos tervezés és az eredményes megvalósítás következménye az iskola elismertsége. A nevelőtestület

szakmai tudása magas szinten megfelel az intézmény jelenlegi és jövőbeli elvárásainak.
