

## *A pedagógiai szakmai ellenőrzés adatai*

<b>Az intézmény neve, OM+FEH azonosítója</b>	Túróczy Zoltán Evangélikus Óvoda és Magyar-Angol Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola (033432001)
<b>Bevont vezető</b>	Kocsisné Sárossy Emőke (78697439368)
<b>Eljárás típusa</b>	Tanfelügyelet
<b>A látogatás dátuma</b>	2017. nov. 30.
<b>A folyamat azonosítója</b>	T0334320012017AInt
<b>Értékelés típusa</b>	Intézmény
<b>Az intézmény OM azonosítója</b>	033432

## *A pedagógiai szakmai ellenőrzés megállapításai*

### 1. Pedagógiai folyamatok

#### 1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását. A munkatervekben egyértelműen megjelennek az utalások a stratégiai dokumentumokból kiemelt feladatokra.

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.

Nem jelennek meg határozottan a helyzetelemzésben a külső mérések és adatok, mint befolyásoló tényezők.

1.1.3.

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

Az interjúk egybehangzóan bizonyították, hogy a tervek készítése a közösség munkájának eredménye, meghatározó szerepet kapnak az alulról jövő kezdeményezések.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartó folyamatosan tájékozódik az intézményben folyó munkáról a szükséges döntések meghozásával támogatja.

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. Az összhangot a munkatervek és a beszámoló dokumentumok egyértelműen alátámasztják.

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

1.2.7.

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. A PP és az SzMSz tartalmazza az oktatáspolitikai célokkal kapcsolatos célokat és feladatokat.

1.2.8.

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

Az éves munkatervek konkrétan kiemelik az intézmény számára meghatározó és fontos oktatáspolitikai célokat és azok megvalósítására célok, feladatok és eredményességi mutatók is megjelennek.

### **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.)

**1.3.10.**

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

A munkatervekben egyértelműen megfogalmazódnak a munkaközösségek és a DÖK feladatai is.

**1.3.11.**

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

**1.3.12.**

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

A személyiségfejlesztés és a közösségfejlesztés feladatai belső elvárásokhoz kötöttek. A beszámolók ezek megvalósítását elemzik, értékelik újabb feladatok kijelölésével. Időről-időre a szülőkkel elégedettség vizsgálatot is végeznek.

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

**1.4.13.**

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A beszámolók kritikusán elemzik a tervek megvalósulását. Az eredmények mellett a problémák és a kérések is megfogalmazódnak.

**1.4.14.**

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

A beszámolóban megjelenő gondok, kérések, nem jelennek meg konzekvensen a következő év tervezésekor.

**1.4.15.**

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.  
nem jelenik meg.

### **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 munkaterv konkrét tantárgypedagógia és didaktikai célokkal valamint kiemelt módszerek megjelölésével irányítja a pedagógusok tervező munkáját.

**1.5.17.**

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

**1.5.18.**

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

### **1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?**

**1.6.19.**

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

**1.6.20.**

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.  
A belső ellenőrzések minden évben hasonló módon vannak tervezve.

**1.6.21.**

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

Az eredményesség mérésének, értékelésének nincs kidolgozott rendszere.

**1.6.22.**

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

Az év végi beszámolóban következetes elemzések történnek a tanulmányi eredményekről korcsoportokhoz igazítva.

**1.6.23.**

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

### **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.

1.7.25.

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

Az önértékelési rendszer bevezetése elkezdődött, de bevezetése még nem történt meg.

### **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 DIFER mérést és 5. osztályban bemeneti mérést végeznek.

1.8.27.

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

A kollégák egységesen értékelnek egy-egy korosztályt illetve tantárgycsoportot.

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.

Az interjúk során beigazolódt, hogy a szülők jól ismerik az intézmény értékelési rendszerét.

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 tanulók eredményességének követése égiszen a munkába állásig megtörtének.

1.8.30.

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének. A szülők elégedettek a gyermekeik eredményeivel kapcsolatos jelzésekkel és együttműködők a fejlesztés érdekében.

### **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 megtörtének az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

A kompetencia mérések redményességének javítása a dokumentumokban követhető.

1.9.32.

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

Nem leheth fel a belső , 5. osztályos ,mérések kapcsán.

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.

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.

Elkezdődött az új módszerek elsajátításának gyakorlata továbbképzésekkel, pályázatokkal és az EPSZTI-val való együttműködéssel.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

#### **Fejleszthető területek:**

Az új tanév tervezésekor teljes körűen épüljenek be az előző év(ek)ben felmerült gondok megoldását célzó feladatok. Az önértékelési rendszer működése és eredményei az éves beszámolóban is kapjanak helyet. Az ellenőrzések és a feladatok eredményességének vizsgálatához értékelési rendszer kidolgozása és működtetése.

#### **Kiemelkedő területek:**

A PP és az SZMSz naprakészen lebontja és megjeleníti az oktatáspolitikai célokat. A célok megvalósítására a munkatervekben konkrét ,rövid távú célok jelennek meg feladatokkal és sikerkritériumokkal. A tanulók értékelése egységes elvek alapján, fejlesztő jelleggel működik a szülők megelégedésére.

---

## 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 diákönkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre). A pedagógiai programban kitűzött célt „a diákok személyisége helyes irányban fejlődjön” – a nevelési munkaközösség több beszámolója alapján elérték.

2.1.2. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát. Támogató tanulási kultúra jellemzi az iskolát – bontott csoportos oktatás folyik több kiemelt területen: idegen nyelv, matematika és informatika

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

## **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.

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

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

## **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.

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

2.3.9. Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, képzési, oktatási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal, stb. Az SNI-s tanulókat utazó gyógypedagógusok, a BTMN-s tanulókat belső fejlesztő pedagógus látja el az 1-5. évfolyamon. A felsőbb osztályokban differenciált tanulásszervezéssel oldják meg a tanulásban támogatásra szoruló gyermekek oktatását.

## **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.

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

A tanórákon egyéni bánásmódot biztosítanak, a rászoruló tanulóknak illetve megfelelő tanulásszervezési formák kiválasztásával biztosítják az esélyegyenlőséget.

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

## **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.

A természettudományos munkaközösség kiemelt feladatot vállal a környezettudatos életmódra nevelésben. Az egészséges táplálkozást iskolatej és iskolagyümölcs rendszeres fogyasztása is biztosítja.

2.5.14. A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit. A szakkörökön – renghagyó természettudományi órán, tematikus kirándulásokon alkalmazzák

## **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 közösségfejlesztési feladatokat a DÖK és a munkaközösségek feladatvállalásaival és együttes teljesítésével megvalósítja az intézmény

2.6.16.

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

2.6.17.

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

A megtekintett beszámolókból és a helyszínen felvett interjúkban egyaránt követhetők az eredmények

2.6.18.

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

A moza-naplón keresztül folyamat

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK leginkább tanórán kívüli programokat szervez, melyek kiemelten fejlesztik a közösséget – szabadidős és társadalmilag hasznos munkákat, kulturális rendezvényeket segít

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők az elégedettségi kérdőív alapján – a megfelelő kereteken belül vesznek részt a közösség munkájában

2.7.22.

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

2.7.23.

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

### 2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

#### Fejleszthető területek:

-

#### Kiemelkedő területek:

A pedagógiai programban meghatározott, a munkatervekben és beszámolókból látható módon megvalósított személyiség és közösségfejlesztés jó az iskolában. Egész napos oktatás biztosítja a közösségfejlesztést, az iskola programjai, hagyományai, oktató-nevelő munkája lehetőséget biztosít a tanulók széleskörű személyiségfejlődésére.

---

## 3. Eredmények

### 3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

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 (évisméltók, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók.

Az intézményi eredmények nyilvántartása és elemzése megtörténik.

3.1.4.

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

A tantestület heroikus küzdelmet folytat a kompetenciamérési eredmények javításáért. A mérési eredmények messze elmaradnak az országos átlagtól, az intézkedések évről évre nagyon hasonlóak, (pl. óralátogatások), nem sikerül jelentős elmozdulást elérni. A tantestület reménye, hogy a már kéttannyelvű rendszerbe felvett tanulók eredményei majd jobbak lesznek. Ez azt jelenti, hogy nem a tanítás változásától, hanem a tanulói összetétel változásától remélnék elmozdulást

### 3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

- 3.2.5. Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő.
- 3.2.6. Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.). Az angol kéttannyelvű oktatás profilt ad az iskolának és húzóerővé válik. Az eddig elért eredmények biztatóak, az iskola hírneve javul, amit a felvételre jelentkező diákok száma egyértelműen igazol.
- 3.2.7. Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul. A kollégák hatásfoka nem egyforma. Egyrészt kiderült a pedagógus- és a vezetői interjúból is, hogy a kompetencia alapú oktatásról többen csak beszélnek, de nem gyakorolják, másrészt a feladatleosztás általában alulról szerveződik és „habitus-függő”.
- 3.2.8. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.
- 3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?**
- 3.3.9. Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.
- 3.3.10. Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása tantestületi feladat.
- 3.3.11. A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában.
- 3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?**
- 3.4.12. A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van. A beiskolázási eredmények értékelése, elemzése nevelési értekezleten megtörténik (2016/17-es munkaterv).
- 3.4.13. A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

### 3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

**Fejleszthető területek:**

A mérési eredményekből levont tanulságok következetes átültetése a gyakorlatba, minden pedagógusra kiterjedően, a megvalósítás folyamatos ellenőrzése.

**Kiemelkedő területek:**

A megújulási törekvés, a fokozatos útkeresés annak a lehetőségére, hogy az intézmény minél színvonalasabb oktatást kínálhasson diákjainak. Ennek konkrét példája az angol kéttannyelvű képzés bevezetése.

---

## 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. Az interjúkból egyértelmű, hogy a munkaközösségeken belüli együttműködés, valamint a munkaközösségek közötti egyeztetések és együttműködések is rendszeresek, sok a közösen elvégzett feladat.
- 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 SzMSz részletesen szabályozza a szakmai csoportok működését, amelyek saját munkatervet készítenek az intézmény céljainak, aktuális feladatainak figyelembe vételével.
- 4.1.3. A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott. Mind az SzMSz, mint a munkaterv világos táblázatokkal, határidőkkel, felelősök megjelölésével határozzák meg a közös munkát.
- 4.1.4. Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik.
- 4.1.5. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködések, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra.
- 4.1.6. A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.
- 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 segítségül hívják a segítő szakembereket, a felmerülő problémák esetén szoros az együttműködés belső és külső fórumokon is. (Pl. a szomszédos kollégium)

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

**4.2.8.**

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

**4.2.9.**

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása. Az SzMSz szerint a munkaközösségek feladata továbbképzések szervezése, az önképzés segítése. Az önértékelési rendszer kapcsán valósul meg hospitáció, a továbbképzéseken szerzett ismeretekről a kollegák a tantestületi értekezleten prezentáció formájában számolnak be.

**4.2.10.**

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. Az új kollegák beilleszkedését segítik.

#### **4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?**

**4.3.11.**

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

**4.3.12.**

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. A beszámolókból kiderül, hogy havi rendszerességgel van kibővített vezetőségi ülés, ahol a munkaközösség-vezetők is részt vesznek, és amelyet munkaközösségi értekezlet követ egy héten belül. Az igazgatóhelyettes havi emlékeztetőt küld a tantestület előtt álló feladatokról. A Mozanaplót sokoldalúan használják a pedagógusok aktuális tájékoztatására is.

**4.3.13.**

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

A tanárban a megfelelő hirdetőtáblára (négy különböző témájú tábla van) kitett papírtól a facebook csoportig teljes a skála.

**4.3.14.**

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

A pedagógus interjú szerint a kollegáknak minden információ a rendelkezésére áll.

**4.3.15.**

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

**4.3.16.**

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

A PP szerint a munkatársakat évente anyagi jutalommal és különböző kitüntető címekkel jutalmazza. Elismerik, dicsérik egymás munkáját is, mégis azt nyilatkozták az interjúban, hogy az elismerő szavakból soha nem elég.

#### **4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció**

A kompetencia értékelése:

##### **Fejleszhető területek:**

Valós belső tudásmegosztás, hogy a továbbképzéseken szerzett ismeretek, jó gyakorlatok ne csak egy tömör prezentációban kerüljenek bemutatásra az egész tantestület előtt, hanem a megfelelő szakos kollegák valóban képessé váljanak a hallottakat gyakorlatban is alkalmazni.

##### **Kiemelkedő területek:**

Világos munkaleosztás és felelősség-meghatározás, a munkaközösségek példaértékű együttműködése, valamint jól működő információs csatornák.

---

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

### **5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?**

**5.1.1.**

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

Az SzMSz és a beszámoló is széles partneri listát közölnek a könyvtártól a tűzoltóságig, de ezek zömmel alkalmi kapcsolatok. Kulcsfontosságúnak az egyházon belüli partnerek bizonyulnak. Tagja lett az iskola a kéttannyelvű iskolák egyesületének is.

**5.1.2.**

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

## 5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomeírással is rendelkezik. A helyi evangélikus oktatási intézmények együttműködését írásbeli megállapodás szabályozza.

5.2.3.

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

5.2.4.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

5.2.5.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése. Az intézménynek kidolgozott panaszkezelési szabályzata van.

5.2.6.

## 5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

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

5.3.7.

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

5.3.8.

A tájékoztatás sokrétű, a Mozanapló mellett az ellenőrzőkönyvet is használják a szülőkkel való kapcsolattartásra. Sok szülő azonban közömbös, az elektronikus napló kódját sem viszi el.

5.3.9.

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

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

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

5.4.10.

Nincs érdemi kapcsolat a várossal, a helyi közéletben az iskola nincs jelen. Egyre fontosabbá válik azonban számukra a településen belül és országos szinten is létező egyházi együttműködés. Részt vesznek az egyház oktatási intézményeinek hirdetett országos programokon, versenyeken, képzéseken.

5.4.11.

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

5.4.12.

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

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

### Fejleszthető területek:

Az egyházi partnerekkel kívül kapcsolatépítés egyéb külső partnerekkel, az ő igényeik felmérése.

### Kiemelkedő területek:

Az egyházon belüli, egyházi partnerekkel való együttműködésekben való egyre intenzívebb részvétel.

---

## 6. A pedagógiai munka feltételei

### 6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

6.1.1.

Az SZMSZ alapján az éves munkaterv elkészítéséhez a munkaközösségek javaslatot tehetnek az infrastruktúra fejlesztésére, ill. a pedagógiai célok megvalósításához szükséges eszközök, felszerelések beszerzésére

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. Dokumentumaikban, a munkatervekben szerepel az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó terv – ezek figyelembe veszik az oktatás-nevelés feltételeinek javítását, a pedagógiai folyamatok megvalósítását. Továbbra is hiányosságok vannak a korszerű IKT eszközök számában.

### 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. Munkatervükben és az év végi beszámolóiban jelölik az elvárásokat és a megvalósítás ütemét. A különleges bánásmódot igénylő tanulók számára külön fejlesztő szobával nem rendelkeznek – többfunkciós helyiségekben folyik a munka.

6.2.4.

Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök. Pályázatokon vesz részt – sikeres elbírálás esetén tervszerűen fejleszti az infrastruktúrát és a tárgyi eszközöket. A sok fejlesztés ellenére továbbra sem megfelelő az intézmény infrastruktúrája – sokoldalú felújításra lenne szükség.

### **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. Kevés IKT eszközzel rendelkeznek, a meglévőket maximálisan kihasználják – folyamatos beszerzésekkel bővítés történik.

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

6.4.6.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. Az intézmény fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését. Felméri a szakos ellátáshoz szükséges továbbképzési lehetőségeket.

6.4.7.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. Kismértékű természetes fluktuáció tapasztalható. A szakos ellátottság biztosítása a célnyelvi tanítás esetében nehezen biztosítható.

6.4.8.

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

A klímateszt alapján többé-kevésbé jellemző, hogy a feladatok elosztásakor az igazgató figyelembe veszi a pedagógusok terhelését. Az interjúk alapján azonban a törekvés nem mindig sikeres.

6.4.9.

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak. Az év végi beszámoló és a helyi dokumentumok alapján az alkalmazás feltételeinek megfelelnek a pedagógusok.

6.4.10.

Az intézmény pedagógus továbbképzési programját az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével alakították ki. Belső továbbképzéseket nem igen szerveznek, de lehetőségük van a pedagógusoknak, hogy érdeklődési körüknek, ill. az intézmény elvárásainak megfelelő képzésben vegyenek részt.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. Az intézményvezető jól képzett, felkészült az intézmény irányítására, szakmai vezetésére.

### **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 intézményvezető jelenléte meghatározó az intézményben.

6.5.13.

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. Törekednek arra, hogy a közösen meghozott, a pedagógiai programban rögzített célkitűzések megvalósuljanak. A beszámolóiban jelzik a fejlesztési területeket.

6.5.14.

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. Aktívan működő 5 munkaközösség jellemzi az intézményt.

6.5.15.

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

## 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.

Az SZMSZ-ben, munkatervekben megjelenik – nagy hangsúlyt fektetnek az intézményen belüli és a gyülekezettel együttműködő hagyományok ápolására

6.6.17.

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

## 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.

Az SZMSZ-ben meghatározott. havi rendszerességgel tájékoztatják egymást .

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Meghatározottak a kiadományozás és a képviselő szabályai. A feladatmegosztás az öt munkaközösségen keresztül történik

6.7.20.

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

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

6.8.21.

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

A pedagógusok javaslataikat szóban vagy írásban egyénileg vagy munkaközösség vezetőjük útján közölhetik az intézményvezetővel.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

## 6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

6.9.24.

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

Bevezették a tehetséggondozás újszerű elveit és formáit – pl.: Kis tudós körök, Kreatív műhelyek, Irodalmi körök

6.9.25.

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

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

### Fejleszthető területek:

Az intézményi infrastruktúra még tudatosabb fejlesztése – a kulturált tanulói környezet kialakítása, eszközellátottság bővítése.

### Kiemelkedő területek:

A tehetséggondozás – két tannyelvű oktatás bevezetése óta kiemelt figyelmet kap. A munkaközösségek és az intézmény vezetése jól működik.

---

## 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.

## 7.1.2.

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

A jogszabályok és a NAT , valamint az egyházi jellegből adódó tartalmi elvárások egyértelműen követhetők

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

### 7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

Az éves tervekben rendre szerepet kap egy-egy PP-ben szereplő cél, mint kiemelt feladat. A beszámolók ezek megvalósulását elemzik, értékelik. Volt már példa a PP célok és feladatok belülről fakadó módosítására is.

### 7.2.4.

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

A munkaterv , továbbképzési és beiskolázási, valamint egyéb fejlesztési tervek rendszeresen elkészülnek.

### 7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A honlapon, illetve a z intézmény nyilvános helyiségeiben elérhetőek.

### 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.

Jól kidolgozottak , a kritériumoknak megfelelőek.

### 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.

Az intézmény elvárja és biztosítja a kollégák minél magasabb szintű és naprakészebb felkészültségét. Az egyéni elképzelések és az intézményi célok összhangolása sikeres.

### 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.

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:

-

#### Kiemelkedő területek:

A tervezési dokumentumok konkrétak. A cél és feladatmeghatározások mellett a sikerkritériumok és a felelősök is követhetők.