

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

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

Az intézmény operatív és stratégiai dokumentumai a célok egységessége következtében jelentős összhangot mutatnak. Az egyértelmű megfogalmazás a tervezést illetően a szervezet minden szintjén megjelenik: az egyes munkatervek és az éves beszámolók éppen olyan pontosan kivehető iránymutatással szolgálnak, mint például a működés egyik meghatározó alapdokumentuma, a Pedagógiai Program.

Az iskola fenntartója a Szombathelyi Tankerületi Központ, mely a működés pedagógiai kérdéseinek tekintetében önállóságot biztosított az intézmény vezetésének. A Pedagógiai Program és a Szervezeti és Működési Szabályzat a helyi sajátosságoknak megfelelően részletezi azokat a stratégiai feladatokat és célokat, amelyek operatív célokra és feladatokra történő lebontása egyértelműen nyomon követhető az egyes (közép- és rövidtávon megfogalmazott) dokumentumokban (Továbbképzési program, Munkaterv, Éves beszámoló).

(PP, SZMSZ, Továbbképzési program, Munkaterv, beszámolók).

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 intézményi működés hatékonyságát mérő mutatók, felmérések tanulságait a vezetés felhasználja a stratégiai és operatív célok kijelölésének folyamatában, majd ennek tükrében valósítják meg az ezek elérése érdekében kijelölt feladatokat.

Az egyes mérések eredményeként létrejött dokumentumok elemzését a munkaközösségek és a vezetés saját hatáskörében elvégzi, egyeztetésük nyomán kialakul az a célrendszer, amely elsősorban az operatív tervezés dokumentumaiba épül be. A gyorsan változó külső-belső körülményekre adott adekvát reakciók a vezetés egyik erénye, s egyúttal a tovább fejlődés szükségzerű előfeltétele (pl. demográfiai változások nyomon követése a beiskolázás érdekében, oktatási célok módosítása a kompetenciamérések tanulságai alapján).

(PP, interjúk, munkatervek, beszámolók, mérési eredmények).

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

A tervezés során az egyes szintek egyeztetnek egymással: a munkaközösségek saját elképzeléseiket a konkrét körülmények figyelembevételével fogalmazzák meg, s ezt a különféle fórumokon megismertetik a vezetőséggel, amely elvégzi ezek szintézisét, illetve saját szemszögéből elvégzi a szükséges (jogsabályi környezet által is lehetővé tett) módosításokat. A stratégiai és operatív dokumentumok végleges változatának kidolgozásakor, elfogadásakor konszenzuson alapuló megoldásra törekszenek. A tervek alapja a közösen kidolgozott értékrendszer, melynek képviselőit a tantestület egységesen vállalkozik.

A munkaközösségek terveik elkészítésekor a stratégiai dokumentumok, a tárgyi és pénzügyi körülmények messzemenő figyelembevételével készítik el reális terveiket, ezek alapjául – fejlesztő jelleggel – a korábbi év(ek) gyakorlata szolgál. Az intézmény éves munkaterve mindezen

elképzelések ésszerű beemelésével készül el – ezt a nevelőtestület az év eleji értekezet keretében vitatja meg és fogadja el. A feladatok kijelölése során megtörténik a határidők és felelősök meghatározása. Az egyes munkaközösségek bevonása folytán a tantestület tagjai egyértelműen azonosítani tudják saját teendőiket a célok megvalósításának folyamatában.

A tervezés egyéb dokumentumainak elkészítése (pl. továbbképzési terv) egyéni megbeszélések alapján, a vezetői kompetenciák felhasználásával történik a racionalitás, pénzügyi kivitelezhetőség és az iskolai működés érintettjeinek érdekeinek azonosítása alapján.

(interjúk, beszámolók, PP, SZMSZ, továbbképzési terv).

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény fenntartója a Szombathelyi Tankerületi Központ. A felek közti kontaktus módját az SZMSZ rögzíti. A tájékoztatás mindkét fél részéről folyamatos kapcsolattartást igényel, ez szóban és írásban is megtörténik a különböző jogszabályokban előírt módon. A fenntartó által elkészített, szükség esetén módosított alapdokumentumokat az intézmény saját körülményeinek ismeretében speciális szabályok megalkotásával teszi teljessé, ez utóbbi változtatások elfogadásában a felek összhang megteremtésére törekszenek.

(SZMSZ)

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

Az önértékelés első ciklusának rövidege, valamint az ebbe bevont pedagógusok alacsony száma (6 fő) következtében az intézkedési terv még nem teljesen kiforrott minden ízében. Az eddigi minősítések és tanfelügyeletek tanulságait az intézményvezető az érintettekkel megbeszélte, kiértékelte, s az önfejlesztési terveket az előírásoknak megfelelően rögzítették a felületen. Az egyes pedagógusok által fejlesztendőként megjelölt területeken adódó feladatokat a munkaközösségek bevonásával igyekeznek beazonosítani és megfelelő stratégiát kidolgozni a megnevezett területek megerősítésére (ezek a javaslatok aztán az intézményi tervek szerves részeivé válnak, amennyiben az adott problémakör számossága ezt szükségessé teszi).

(PP, munkatervek, beszámolók, önértékelés dokumentumai)

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

Az éves munkaterv alapjául a különböző munkaközösségi beszámolók szolgálnak, melyeket a jogszabályi előírások követelményeinek szem előtt tartásával hozzáigazítanak a stratégiai dokumentumokban megfogalmazottakhoz. A vezetőség saját hatáskörében összehangolja az operatív jellegű terveket az alapdokumentumok hosszú távú célkitűzéseivel, s az előbbieket segítségével hozza létre nevelőtestületi elfogadás céljából az éves munkatervet.

(beszámolók, munkatervek, PP)

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 stratégiai dokumentumok preambuluma mindig tartalmazza azokat a jogszabályi kereteket, amelyekre építkezik az adott stratégiai dokumentum. Az egyértelmű hivatkozások révén a vonatkozó törvények rendelkezéseinek betartását, az ott leírtaknak történő megfelelést kívánják biztosítani. Magában a folyó szövegben is találkozunk olyan rendelkezésekkel, amelyek a tágabb jogi környezet előírásainak ismeretét és betartását, betartatását indokolják (pl. a károkozással kapcsolatos szabályos a Ptk.-ra történő hivatkozásnál). A változások nyomon követése a vezetőség számára a tovább fejlődés sine qua non-ja, hiszen csakis ennek alapján képzelhető el a szabályszerű működés és bárminemű elképzelés megvalósítása. A legfontosabb oktatáspolitikai jogszabályok (Nkt., Szakképzési törvény, Kerettantervek) alapján kidolgozott stratégiai dokumentumok keretébe illesztik az operatív dokumentumokat, így biztosítva a folyamatos jogkövetést az oktató-nevelő munka mindennapjaiban is.

(Pedagógiai Program, SZMSZ, egymást követő két tanév beszámolója, interjúk).

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

Az operatív célok kitűzése során messzemenően figyelembe veszik a stratégiai dokumentumok által meghatározott kereteket. A hosszútávú célok rövid távra történő lebontása során részletesen kidolgozzák a részcélok elérésének menetét, az ehhez rendelt felelősöket, illetve az időpontokat. E célok mind oktatási, mind nevelési területen értelmezve olyan sikerkritériumok mentén valósulnak meg, amelyek az adott kérdéskörnek megfelelően hol kvalitatív, hol kvantitatív szempontból felülvizsgálhatókká válnak, s a következő tervezési fázisban ennek tükrében lehet újragondolni, avagy tovább fejleszteni a korábbi időszak teljesítményét.

(PP, munkatervek, beszámolók, SZMSZ).

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

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

Az egyes évek munkatervei a körülmények változásának figyelembevételével kisebb szakaszokra bontva törekszenek a Pedagógiai Programban, valamint a vezetői pályázatban lefektetett stratégiai célok megvalósítására. A kivitelezés során különös hangsúlyt fektetnek az egyes munkaközösségek aktív bevonására, a feladatok arányos terhelés elve alapján történő megosztására. Ugyancsak a realitás talaján mozogva fogalmazzák meg a közeljövő célkitűzéseit (továbbképzési terv, intézkedési terv), melyeket valamely oknál fogva a jelenlegi munkatervbe nem lehetett integrálni. Ide tartoznak elsősorban azok a jogszabálynak történő megfelelésből adódó feladatok, amelyek végrehajtásához még nem teremtődtek meg maradéktalanul a kellő feltételek (például a tárgyi feltételek biztosítása terén a kerettantervnek megfelelően).

Az éves beszámoló a tervek végrehajtásának eredményét mutatja, elemzi és rendkívül helyes megállapításokat tesz a személyi és tárgyi feltételek vonatkozásában a fenntartó felé. A megállapítások lényegében a sikerkritériumok mentén veszik sorra azokat az eredményeket és hiányosságokat, amelyek a stratégiai terv megvalósulásával, megvalósíthatóságával hozhatók közvetlenül összefüggésbe, így összekapcsolva a rövid és hosszú távra szóló tervezés elemeit. A realizálás forrásigénye ugyancsak megjelenik a beszámolóknak – ezeket a következő évi tervekben már a fenntartóval történő egyeztetésből kiindulva lehet újra gondolni.

(PP, munkatervek, beszámolók)

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

Az operatív tervek végrehajtása során nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy az egyenletes terhelés elvének alkalmazása mellett lehetőleg minél több tantestületi tagot bevonjanak a közösen meghatározott célok elérésébe. Ezt nemcsak azáltal biztosítják, hogy maguknak a terveknek az elkészítése során is nagymértékben támaszkodnak az intézményi működés egyes kisebb egységeire (munkaközösségek, diákönkormányzat), hanem azáltal is, hogy az egyes feladatokhoz (és határidőkhöz) rendelt felelősök kijelölése a demokratizmus teljesülése jegyében egyfajta forgó rendszert alkalmaz. Adott feladatkör (például az önértékeléssel kapcsolatos teendők) ellátása nem egy-egy konkrét személyhez kötődik, hanem az évek során más és más személyt jelölnek ki – így biztosítják a monotonitás megszüntét, a kiégés megelőzését, s nem utolsósorban ezáltal egyre többen tanulnak bele a legkülönbözőbb munkafolyamatokba (tehát adott feladattal megbízott személy esetleges hiányzása esetén nem okoz nagy gondot, ha valakinek helyette kell ellátnia az illető tevékenységét).

Az egyes munkaközösségek saját maguk által kitűzött céljaikat, programjukat hajtják végre, illesztik az intézmény célkitűzéseivel és munkatervéhez. Az operatív és stratégiai terveket mind a munkaközösségek, mind pedig az iskolai működés egyéb érintettjei (diákönkormányzat, szülői szervezet képviselői) véleményezik, azok kialakításában aktívan közreműködnek. A tanulók által és részvételükkel szervezett programok az iskolán kívül és belül mind hozzájárulnak a tervek előirányzatainak megvalósításához, így az oktató-nevelő munkába bevontak teljes köre aktív szerepet vállal a célkitűzések realizálásában.

(éves munkaterv, munkaközösségi tervek, intézkedési tervek, a pedagógiai munka tervezési dokumentumai).

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

A stratégiai és operatív célok közös megegyezés alapján történő meghatározása egyúttal azt is jelentette, hogy definiálták az ezek elérésére vonatkozó sikerkritériumokat. Mindezt az a szükségessé, hogy ezek segítségével váltak mérhetővé a tényleges eredmények, s ennek tükrében választották meg az alkalmazandó módszereket is. Speciális készségeket fejlesztő iskola lévén nagy szerepet játszanak a szakmai kompetenciák elsajátít(tat)ásához szükséges módszerek, másfelől viszont az alapidokumentumokban megjelennek általánosabb (életvitelt, egyéb NAT-ban rögzített kompetenciákat illető) képességek fejlesztését célzó módszerek is. A célokhoz rendelt módszerekhez kapcsolódóan megjelenik az értékelés és ellenőrzés mikéntje is. Az alapidokumentumokban deklarált módszereket az egyes munkaközösségek adaptívan alkalmazzák saját területükre, a vezetés ennek figyelembevételével végzi ellenőrzéseit. A képzés sajátosságainak megfelelően a frontális munka mellett rendkívül tág teret kapnak a kooperációra építő munkavégzés különböző típusú megoldásai (páros és csoportmunka, projekt, stb.)

(SZMSZ, PP, munkatervek, beszámolók, interjúk).

- 1.3.12. Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha 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 intézmény a tervek megvalósítása során nagy körültekintéssel törekszik arra, hogy megfeleljen az érintettek (fenttartó, tanulók, szülők) elvárásainak. Az iskolai célrendszerbe integrálják ezeket a külső elvárásokat is, s ennek érdekében és jegyében különböző tanórai és tanórán kívüli programokkal igyekeznek megteremteni a komplex személyiségfejlesztés feltételeit. Ezek elemeinek kombinálása során ügyelnek a képzési irányok (zenei és képzős osztályok) igényeinek, sajátosságainak minél tökéletesebb kielégítésére, a meglévő erőforrások optimalizálására. Az iskola által kínált, vagy annak szervezésében, illetve segítségével zajló számos program olyan lehetőségeket kínál a tanulóifjúság számára, amelyek révén mindenki megtalálhatja a személyiségéhez leginkább illő elfoglaltságot, s az egyéni elfoglaltságok mellett mód nyílik a különböző (osztályok, évfolyamok, érdeklődési kör szerint szerveződő) közösségek fejlesztésére is. A programokba bevontak elégedettségének növelése érdekében a tervezési fázis előtt megtörténik az igények felmérése, hogy ennek alapján biztosítható legyen az aktív, személyre szabott és tömegesebb részvétel.

(Házirend, beszámolók, intézkedési tervek, interjúk, elégedettségi mérések)

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

1.4.13. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervek és a beszámolók szoros kölcsönhatásban állnak egymással. Az előbbiek az utóbbiak tanulságainak levonásával születnek: a stratégiai tervek megvalósításának soron következő lépésein kívül azokat a hiányosságokat, meg nem valósult terveket építik be a következő éves tervbe, illetve az intézkedési tervekbe, amelyeket az egyes beszámolók jeleztek a vezetőség felé. A beszámolók ugyanakkor bázisként mindig az éves tervekhez nyúlnak vissza, s az éves munkát ezek tükrében értékelik. A dokumentumok mindkét típusánál (beszámoló, terv) számos példát találhatunk a felsővezetés és a munkaközösségek együttműködésére, a különböző dokumentumok információtartalmának egymáshoz kapcsolódására.

(SZMSZ, munkatervek, beszámolók, interjúk)

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

A tervezés folyamatosságát biztosítja az intézményben a PDCA-ciklus gyakorlati megvalósítása olyaténképpen, hogy a megelőző tanév beszámolóiban található adatok, információk felhasználásával, azokra építve születik meg a következő tanévre vonatkozó terv az előzmények korrekcióját, avagy továbbfejlesztését célul tűzve ki.

(Munkatervek, beszámolók)

1.4.15. A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az önértékelési rendszer elemei megfelelő mélységben lettek kidolgozva, így ezekhez zökkenőmentesen hozzákapcsolhatók a beszámolók, melyek az iskolai működés teljes spektrumát felölelik. A kétféle megközelítési mód különbözősége (elvárt és tényleges működés) folytán az átfedés nem teljes ugyan, de a vezetés elkötelezett az önértékelési rendszer optimális működésének biztosítása mellett.

(beszámolók, interjúk).

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.

Az önértékelési rendszer intézményre szabott kialakítása során messzemenően figyeltek mindazokra a sajátosságokra, amelyek révén a lehetőségekhez képest a leginkább fejleszthetők a tanulói készségek és képességek. Ennek folytán nem okozott nehézséget a pedagógusok számára az intézményi elvárások adaptálása az egyéni munkavégzés kereteire – olyannyira, hogy az intézmény sikere iránt elkötelezett tantestületben a teljes munkaidőben foglalkoztatottak és az óraadók is egyaránt körültekintően alkalmazkodnak az igényekhez, a közösen megfogalmazott elvárási rendszerhez, munkájukat ennek mentén végzik. A helyi és kerettanterv előírásait betartva személyre szabottan törekszenek a tanulók és csoportjaik fejlesztésére. A tanmenetekben, foglalkozási tervekben megjelennek a differenciálás, tehetség gondozás és a felzárkóztatás elemei.

(Interjúk, munkaterv, beszámoló, önértékelések)

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

A pedagógusok igyekeznek az országos és helyi szabályozásban lefektetett elvek mentén végezni munkájukat – ezt a rendszeres ellenőrzés is elősegíti, emellett számos visszacsatolási mód létezik az intézményen belül, hiszen az információáramlás meglehetősen kiterjedt, sokrétű és igencsak folyamatos, intenzív. Mindez biztosítja az állandó esetleges korrekció lehetőségét, illetve módot ad arra is, hogy a gyakorlat tükrében magukat a terveket is módosítani lehessen, amennyiben ez a tapasztalatok alapján szükségessé válik.

(beszámoló, interjúk).

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

A tanmenetek, naplók és tanulói produktumok meggyőző bizonyítékkal szolgálnak arra nézve, hogy a célkitűzéseknek megfelelő feladatvégzés zajlik az iskolában. A vezetés és a munkaközösség-vezetők által is ellenőrzött tanmenetek teljes mértékben igazodnak a kerettantervekben megszabottakhoz, ennek megfelelően történik az előrehaladás rögzítése a naplókban. Mindezek során az adminisztráció meglétére, pontosságára nagy hangsúlyt fektetnek, bár az előrehaladás rögzítése a KRÉTA-rendszerben rendkívül sok nehézséget jelent a sajátos nevelési-oktatási körülmények folytán. A tanulói produktumok legszebb példáit a tantestület, látogatók, tanulók és szülők legnagyobb öröme az intézmény közkinccsé tette az intézmény falain (és a kiállítótermek révén azokon kívül) történő elhelyezés, bemutatás révén, ezzel is motiválva a tanulói fűzést a korábbi eredmények fenntartására, illetve túlszárnyalására.

(tanmenetek, tanulói munkák, plakátok, helyszíni áttekintés, intézményi bejárás)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

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

Az alapdokumentumok egyértelműen rögzítik a belső ellenőrzés rendjét (gyakoriságát, módszereit, felelősit, a bevontak körét). Az eljárás ütemezése előre meghatározott módon történik: az éves munkaterv mellett külön táblázatban tartják nyilván a soron következő ellenőrzéseket, így biztosított az érintettek időben történő felkészülése (az elvárásokról, vizsgált paraméterekről az alapdokumentumokban lehet tájékozódni).

(SZMSZ)

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

Az ellenőrzési terv elsősorban az ellenőrzött és az ellenőrzést végző személyek körére, valamint az időpontok megjelölésére szorítkozik tekintettel arra a tényre, hogy a vizsgálandó területeket, szempontokat, az alkalmazott eszközöket az intézmény alapdokumentumai általános jelleggel tartalmazzák, így ezek megisméltése a munkatervekben szükségtelen (ezekben utalás történik az SZMSZ releváns passzusaira). Az egyes alkalmilag kiadott feladatok elvégzésének ellenőrzését az a személy végzi, akit az éves munkaterv kapcsán ezzel konkrétan megbíztak (az alkalmi jellegre tekintettel ugyanis ezek nem automatizálhatók).

(SZMSZ, munkaterv, interjú)

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

Az iskola működésének eredményességét sikerkritériumok megfogalmazásával teszik konkréttá – az egyes ellenőrzések során ezek meglétét vagy hiányát vizsgálják és rögzítik, illetve jelölnek meg ennek alapján fejlesztési területeket, célkitűzéseket. Az ellenőrzések, (külső és belső) mérések tanulságait felhasználják a tervezési folyamatban: az elemzések folyamánként pontosítják az eredményesség (kvalitatív és kvantitatív) mutatóinak körét, újabb feladatokat jelölnek meg, illetve ennek alapján jelölnek ki újabb kereteket (bemeneti mérések, szintfelmérők).

(interjú, helyszíni dokumentumok)

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

A külső és belső mérések eredményeit az intézmény folyamatosan elemzi, s ezek tanulságait felhasználva kezdi meg a következő időszakra szóló tervező tevékenységet. A kompetenciamérések eredményei az elmúlt években végig az országos átlag felett voltak - ennek stabilizálására törekcsenek, más területeken pedig szükség esetén módosítást hajtának végre a tanulói igények figyelembevételével. Az iskola családias légköre lehetővé teszi a diákok teljesítményének folyamatos szemmel tartását (problémás esetben pedig annak javítását). A nevelő-oktató munkába bevontak rendszeresen egyeztetnek erről, saját módszereiket módosítják a fejlesztés érdekében, adott esetben pedig külső szakmai segítséget vesznek igénybe.

(beszámoló, interjú)

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

Az önértékelési rendszer eddigi működése során a bevontak körének kis számossága és a rendszer bevezetése óta eltelt idő szűkössége miatt nem volt mód az eredmények teljes körének beépítésére – az önfejlesztési tervekben fejlesztendő területként megjelennek az ellenőrzésből levont tanulságok elemei.

(PP, beszámolók, munkatervek, önfejlesztési tervek)

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 ellenőrzések során tett megállapításokat az értékelésre kijelölt felelősök ismertetik az ellenőrzöttekkel – mindez az alapdokumentumokban meghatározott módon, időben és módszerekkel történik. Az értékelés az intézményi elvárások mentén valósítja meg, lehetőség szerint kerülve a szubjektív elemek megjelenését.

(SZMSZ, beszámolók, interjúk, önértékelési rendszer dokumentumai)

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

Az önértékelési rendszer működése annak ellenére, hogy mindössze rövid előtörténetre tekinthet vissza, megfelelőnek tekinthető. Az eddig bevontak köre (6 fő) az intézményi működés többféle területéről került ki – ez arra utal, hogy itt is érvényesítették a (más kérdéskörökben is alkalmazott) lehetőleg egyenletes leterheltség és feladatmegosztás elvét. Az önfejlesztési tervek kidolgozottsága nem mindenben követ általános sémát – az egyéni szabott feladatok kijelölésénél sokszor megmarad az általánosságok szintjén, s a konkrét teendők helyett csupán ténymegállapításra szorítkozik a hiányosságok tekintetében. Az iskola vezetése szorgalmazza minél több terület mielőbbi bevonását az önértékelési rendszerébe, itt is érvényesítve az egyenletes terhelés elvét.

(vezetői, munkaközösségvezetői beszámolók, interjúk).

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

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

Az iskola sajátosságainak megfelelően alapvető fontosságú, hogy kellő időben, módszerekkel és hatékonysággal mérjék fel a tanulók adottságait. Ez már a bemenetnél elkezdődik, ugyanis a felvételi (alkalmassági) vizsga során az eredmények tükrében lehet csak eredményesen fejleszteni. Az év közben végrehajtott mérésekre ugyanez vonatkozik, az ún. forgó rendszer működtetésével pedig a tanulók számára lehetőség nyílik arra, hogy választott szakirányukon minél több tevékenységformával megismerkedhessenek a képző- és iparművészeti tagozaton. Az első év végén a szaktanárok döntése alapján történik a tanulók besorolása adott irányokba, így a képességek, készségek felmérése, ezek eredményének visszacsatolása meghatározza a tanulók további sorsát is az intézményen

belül. Vannak ugyan olyan esetek is, ahol a későbbi tanulmányok során éppen a másik szakirány iránti fogékonyság erősödik meg, de általános tendenciaként elmondható, hogy a szakmai tanárok véleménye a legtöbb esetben olyannyira helytálló, hogy ezek alapján nemcsak az egyes képzési irányok közti egyensúly tartható fenn, hanem a tanulók is ebbe az irányba mennek tovább. Mindez az alkalmazott módszerek helytállóságát igazolja, s ez kiegészül az egyéb területeken végzett felmérések (pl. Netfit) eredményeinek értékelésével, ami végső soron hozzájárul a tanulók képességeiről alkotott kép teljességéhez. A pedagógusok ezt folyamatosan nyomon követve tudják tanítványaikat személyre szabottan fejleszteni.

(PP, mérések dokumentumai, intézkedési terv, interjúk)

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

Az alapdokumentumokban lefektetett, közösen kidolgozott és elfogadott értékelési elveket és a jogi szabályozás által is megkívánt követelményeket az egyes munkaközösségek a specialitások figyelembevételével pontosítja. A közismereti tárgyak esetében objektívebben alkalmazható értékelési rendszer mellett a szakmai tárgyakban – a tárgyak sajátosságainak megfelelően – megjelennek egyes szubjektív elemek is.

(PP, SZMSZ, Házirend)

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 szülőikkel.

Az iskolai alapdokumentumok nyilvánossága folytán az érintettek (szülők, tanulók) már a jelentkezés előtt megismerkedhetnek az intézmény alapelveivel az ellenőrzés és értékelés vonatkozásában is, ennek tudatában történik választásuk is. Az első osztályfőnöki órák tartalmába mindig beillesztik azt is, hogy részletesen ismertetik a diákokkal az alapdokumentumok tartalmát, s ezzel egyidejűleg, természetesen, az ellenőrzésre és értékelésre vonatkozó szabályokat is. A tanév közbeni tájékoztatás legfőbb színterei a szülői értekezletek, fogadóórák, nyílt napok és a honlap folyamatosan frissülő adathalmaza.

(PP, Házirend, interjúk, honlap)

1.8.29. Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

Az oktatott szakmák specialitásainak megfelelően szükséges a tanulói képességek folyamatos mérése – a továbbfejlesztés érdekében a pedagógusok ennek eredményeit rendszeresen elemzik, visszacsatolják a tanulók felé, szükség esetén személyre szabott fejlesztési terveket dolgoznak ki, illetve a mérések eredményei alapján tanulságokat vonnak le, s ezek segítségével alakítják ki a következő év(ek) (munka)terveit.

(mérések eredményei, beszámolók, interjúk,)

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

Az intézmény alapdokumentumaiban meghatározott módon (formában és gyakorisággal) a tanulók és szülők folyamatos visszajelzést kapnak a diákok teljesítményéről. A szóbeli (fogadó órák, szülői értekezletek, alkalmi szülői érdeklődések stb.) és írásbeli (napló, ellenőrző stb.) visszacsatolás mellett sajátos formát képvisel a szülők és tanulók bevonásával tarott nyilvános kiállítások, hangversenyek megrendezése, amelyek révén az érintettek egyértelműen érzékelhetik az előrehaladás mértékét, mibenlétét.

(PP, interjúk)

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 folyamatos megújulás és a változó piaci igényekhez történő adaptív alkalmazkodás jegyében az egyes ellenőrzések folyamán nyert eredményeket a különböző stratégiai és operatív dokumentumokba igyekeznek beépíteni, hogy ezáltal is növelhessék az intézmény által nyújtott képzések piacképességét és az érintettek elégedettségét. Mindenekelőtt az operatív jellegű tervek tartoznak ebe a körbe – az évenkénti felülvizsgálat során olyan intézkedési tervek és munkaközösségi munkatervek készülnek, amelyekbe aktívan beemelik az ellenőrzések és mérések eredményeiből levont következtetéseket.

(munkatervek, beszámolók, interjúk, intézkedési terv)

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

Az egyes mérések eredményeit nevelőtestületi szinten értelmezik, elemzik, s ugyanezen fórumon döntenek az esetleges korrekciók szükségességéről, az (operatív) dokumentumok ennek megfelelő módosításáról. Az intézkedési és munkatervek e döntés alapján készülnek, s ennek megfelelően történik a feladatok kiosztása is.

(munkatervek, beszámolók, interjúk, intézkedési tervek)

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

A stratégiai és főként operatív tervek módosítását nagy mértékben befolyásolják az intézményi eredményesség vonatkozásában végrehajtott mérések és ellenőrzések alapján nyert adatok, információk. A versenyképeség és a minőségi oktatás-nevelés fenntartása érdekében folyamatosan aktualizálják a fontosabb dokumentumokat, illetve kijelölik azokat a feladatokat, amelyek révén megvalósítható a gyengébben teljesítők felzárkóztatása is. Pályázatok írásával és egyes erre szakosodott szervezetek bevonásával megpróbálják enyhíteni a hátrányokkal küzdő tanulók helyzetét, s ezáltal növelni az ő teljesítményüket is.

(PP, munkatervek, interjúk)

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

Az intézmény nevelőtestülete rendkívül pozitívan viszonyul az új eljárások, módszerek, jó gyakorlatok átvételéhez. A folyamatos megújulás nagy erénye a tanári gárdának: a produktivitás növelésének érdekében számos projektben részt vesznek, aktívan bekapcsolódnak iskolán kívüli programokba, s ezek révén számos pozitív hatás beszűrődik a mindennapok gyakorlatába. Tovább növelik a hozzáadott értéket a különböző továbbképzéseken történő részvétellel, illetve azáltal, hogy egymás óráit látogatva újabb és újabb hasznos szakmai fogást sajátítanak el egymástól. A szakmai megújulás erősítését és a kreativitás növelését célzó módszerek szakadatlan jelenléte hozzájárul az intézmény kiváló teljesítményének fenntartásához.

(interjúk, beszámolók, továbbképzési program).

Pedagógiai folyamatok

Fejleszthető területek:

- Az önértékelési rendszer önfejlesztési tervet illető komponensének felülvizsgálata – a fejlesztendő területek felsorolásához kapcsolódó konkrét teendők megnevezése, azokhoz időpontok és sikerkritériumok rendelése
- Az egyes munkatervekbe és beszámolóba be kell épülnie az intézményi önértékelés szempontrendszerének
- Kompetencia alapú oktatás erősítése (a művészi területtől távolabb eső készségek terén)
- Jól követhető, kiszámítható értékelési rendszer kiépítése (az objektíven megítélhető területeken)

Kiemelkedő területek:

- Jelentős közösségformáló erővel rendelkező események szervezése
- Szakmai oktatás magas színvonala
- Különös figyelem és törődés a tanulókkal, személyre szabott fejlesztés biztosítása
- Erős hivatástudat és összetartás a nevelőtestületben

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

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

Az alapdokumentumokban rögzített rendszerességgel, formában és tartalommal készülnek el az egyes beszámolók, amelyek a beszámolási időszak végén az egyes területek vonatkozásában (diákönkormányzat, munkaközösségek, intézményvezető) külön-külön rögzítik az elért eredményeket, rámutatva egyúttal a tervekhez képest tapasztalt hiányosságokra, elmaradásokra, csúszásokra és módosulásokra. Az egymásra épülést biztosítandó az éves munkatervbe sok elemet beépítenek az alsóbb szintek beszámolóiból. Az önfejlesztést illetően az idő rövidsége miatt még csak önfejlesztési tervek készültek, s a végrehajtás eredményeiről csak a következő ciklusban lehet érdemben nyilatkozni.

(beszámolók, munkaközösségi munkaterv, önértékelés dokumentumai)

2.1.2 Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény működése a családi légkörből fakadóan alapvető értéként közvetíti a tanulói ifjúság felé a tanulás, ismeretbővítés és készségfejlesztés fontosságát. Ennek jegyében számos iskolán belüli és kívüli programot szerveznek, amelyek egyrészt személyiség-, másrészt pedig közösségfejlesztő szereppel bírnak, hiszen a sok projekt munka elvégzése során mindkét irányvonal erősítésére szükség van. Kellő érzékkel találják meg az egyensúlyt az egyes képzési irányok igényei között és adekvát módon próbálnak viszonyulni a változó igényekhez. A diákok tanulási képességeinek fejlesztését még hatékonyabbá teszi az a tény, hogy bár az intézmény viszonylag rövid előtörténetre tekint vissza, jól fejlett, magas szintű és tagjainak elégedettséget jelentő szervezeti kultúrával rendelkezik. Ezek együttes hatásaként a nevelési-oktatási folyamat érintettjei az intézményi működés elkötelezett támogatóivá váltak.

(Munkaterv, interjú, beszámolók)

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

Rendkívül hatékony és fejlett mérési módszerekkel állapítják meg az iskolába újonnan bekerülő tanulók képességeit. A felvételi folyamat (alkalmassági vizsga) során már meggyőződhetnek azokról a jártasságokról, melyek aztán a (képző- és iparművészeti tagozaton alkalmazott) ún. forgó rendszer révén tovább erősödnek, avagy éppen ez mutatja és erősíti meg (többnyire a 11. évfolyamban a szakmai órák számának emelkedése folytán) az eredeti elképzeléstől eltérő képességek meglétét. A szakmai órák személyes hangvétellű, kiscsoportos oktatása során mindkét tagozaton számos alkalom nyílik a pedagógusok számára a személyes és szociális kompetenciák megismerésére. E képet árnyalják tovább az osztályfőnök által megszerzett információk a tanulók háttéréről, körülményeiről, s ezek tükrében adekvát módon folytatható le a személyiség- és közösségfejlesztés.

(interjú, beszámolók).

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

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

A nevelőtestület tagjai megfelelő módszertani kultúrával rendelkeznek a diákok személyes és szociális kompetenciájának felméréshez, s ezen tudásukat tovább fejlesztik a továbbképzések során. A jó gyakorlatot szívesen és gyakran átveszik egymástól, tudatosan töreksenek a képességek kibontakoztatására, hiszen ez jelenti a művészi tevékenység alapját is, mely iránt messzemenőig elkötelezett a tantestület. A közismereti tárgyak a maguk területén szintén alátámasztják a szakmai téren elérendő sikerekhez szükséges képességek fejlesztését., a nevelés-oktatás így egységes, azonos irányba mutató módon történhet.

(interjúk, beszámolók).

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

A készségek fejlesztése céljából készített terveket a személyre szabott tanulás-támogatás jegyében folyamatosan felülvizsgálják a konkrét eredmények tükrében, a tanterveben és kerettantervben megadottakon kívül is számos más alkalmat biztosítanak a készségek, jártasságok szintjének mérésére. A felsőoktatásra történő felkészítés jegyében a szükséges korrekciókat kellő időben megteszik, mindezt dokumentálják.

(Pedagógiai program, interjú, kérdőív).

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

A rendszeres visszacsatolás biztosított a tanulók és szülők számára is: az intézmény stratégiai dokumentumaiban deklarált módon, időben és gyakorisággal az operatív tervek és beszámolók megjelenítik az egyes fejlesztési folyamatok eredményét, s ezek alapján következtetéseket vonnak le a továbbiakra vonatkozóan.

(PP, munkatervek, beszámolók)

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 kis tanulói létszám (maximum 210 fő), illetve a szakmai tárgyak oktatásának sajátosságai lehetővé teszik a kiemelt figyelmet igénylő tanulók azonosítását. Mind a felzárkóztatásra, mind pedig a tehetséggondozásra nagy figyelmet fordítanak, s a megfelelő, személyre szabott fejlesztés érdekében a pedagógusok folyamatosan informálják egymást az esetleges problémákról, a fejlesztés eredményeiről. Az információk áramlásának két fő iránya a szakmai tanároktól más kollégáik felé, illetve az osztályfőnöktől az osztályban tanítók felé történik, de fontos szerepet játszik az ifjúságvédelmi felelős tevékenysége is.

(nevelőtestületi interjú)

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

Az egyes tanulók szociális helyzetét illető, az osztályfőnökök és az ifjúságvédelmi felelős által összegyűjtött, az önkormányzatoktól és szakértőktől kapott információkat rendszeresen gyűjtik, a tanulókat oktató pedagógusokat erről informálják, és szükség esetén mindezek jegyében fogalmazzák meg akciótervet (pályázatok, segítség kérése segélyszervezetektől stb.)

(PP, interjúk)

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

A valamely szempontból kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása többféle formában történik. E tekintetben mindenekelőtt az ifjúságvédelmi felelős tevékenysége nevezhető meg, az alapszabványokban meghatározott módon. A Pálos Károly Szociális Szolgáltató Központ és Gyermekjóléti Szolgálat révén nagyon hatékony segítséget kapnak, de más külső partnereket is felkeresnek a hatékony támogatás előmozdítására (pl. Zonta Club). Számos pályázatban vesznek részt, ezekhez kapcsolódóan lehetőleg nyílik mind a hátrányos helyzet enyhítésére, mind pedig a tehetséges tanulók támogatására. A tanulás támogatása a Pedagógiai Programban rögzített keretek között zajlik, s a vezetés megpróbál ebbe minél több kollégát bevonni – ez mindenekelőtt az egyéni foglalkozások formájában valósul meg. A hátrányok leküzdését segíti elő az elfogadó környezet megteremtése, illetve a sikerélményt biztosító események szervezése. Ez utóbbi előmozdítására külön projekteket is kidolgoztak a szakmai oktatás specialitásainak megfelelően.

(PP; munkatervek, beszámolók)

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

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

Az intézmény Pedagógiai Programjában leírt elvek, lehetőségek mentén szerveződik az önálló előrehaladás biztosítása. Az oktatott szakmák tekintetében elsőrendű fontosságú, hogy a tanulók személyre szabott értékelés alapján bontakoztathassák ki tehetségüket és képessé váljanak saját fejlődésük előmozdítására. A szaktanárok ehhez megadják a kellő (szakmai) útmutatást, folyamatosan konzultálnak a diákokkal, nyomon követik pályájukat és lehetőséget biztosítanak arra, hogy a tanulók motiválttá váljanak saját fejlesztésükben. Az egész napos iskola olyan családi légkört teremt, amelyben a tanulók otthon érezhetik magukat, így biztosítottá válik a nyugodt tanulási környezet. A jól bevált módszerek mellett szívesen kipróbálnak új metódusokat is, ha ez hatékonyabban szolgálja a tanulók érdekeit, és igyekeznek a diákokkal is elsajátíttatni az önálló ismeretszerzéshez és fejlődéshez szükséges eszközöket, megoldásokat.

(PP, munkatervek, interjúk).

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

Az iskolában az alulteljesítő, tanulási nehézséggel küzdő, sajátos nevelési igényű tanulók száma, a tanulóközösségen belüli arányuk csekély, így sokkal könnyebb és célirányosabb lehet a velük való foglalkozás. A felvételi követelményeket teljesítő diákok többségénél már az oktatási-nevelési folyamat legelső fázisában nyilvánvalóvá válik, kire kell különös figyelmet fordítani – ezt a feladatot az osztályfőnök, az ifjúságvédelmi felelős, az érdekelt szaktanár és szükség esetén külső szakemberek bevonásával látja el egymással folyamatosan kommunikálva és együttműködve. A pedagógusok saját területükön próbálják fejleszteni az egyes részkészségeket (pl. írással, memóriával összefüggésben), gyógypedagógus segítségét veszik igénybe, s a közismereti tanárok is megpróbálják a szakmai oldalt támogatni az ahhoz szükséges jártasságok fejlesztésével, hogy a diákokat sikerélményhez juttathassák.

(PP, nevelőtestületi interjú, beszámolók).

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

A szaktanárok által tartott foglalkozásokon a tanulók közvetlenül ismerhetik meg a tanulás hatékonyságát növelő módszereket, eszközöket. Az általános metodikai elveket, a tanulás támogatásával összefüggő ismereteket elsősorban az osztályfőnöki órán szerzik meg a tanulók, de elkötelezett híve ennek minden pedagógus is, így az oktatott tárgyak teljes spektrumában találkozhatunk a támogató hozzáállással.

(PP, munkatervek, interjúk).

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

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

Az alkotómunkához szükséges nyugodt környezet megteremtése a Pedagógiai Programban vállalt elvek mentén történik, ezen általánosabb célok lebontása a munkatervekből egyértelműen kivehető. Nagy jelentőséget tulajdonítanak az egészségmegőrzésnek és a környezettel kialakított harmonikus kapcsolat fenntartásának – a diákokkal is igyekeznek megértetni különböző programok kapcsán ennek fontosságát, rámutatva arra, hogy ezek éppen olyan jelentős alkotórészei a termékeny alkotói munkának, mint a szakmai ismeretek.

(PP; munkatervek)

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

Az iskola Pedagógiai Programjában vállalt feladatokat a tanárok a meghatározott rendszerességgel elvégzik a tanulókkal, aktívan bekapcsolódnak a Fenntarthatósági témahétbe, szemétszedési tevékenységet végeznek, szelektív gyűjtést szerveznek.

(beszámolók, interjúk).

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

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

Az iskolai programok széles skáláját találhatjuk meg a munkatervekben, hiszen a közösségfejlesztés az intézmény egyik kiemelt célja. Ezek természetesen megjelennek a stratégiai dokumentumokban is, de ezek köre szakadatlanul bővül, a vezetőség ugyanis támogat minden újabb lehetőség megragadását. A beszámolók többször utalnak a sikeres megvalósításra – ez különösen azokban az esetekben jelentkezik nagy súllyal, amikor a közösségfejlesztést össze lehet kapcsolni a külső partnerek (szülők, fenntartó) felé nyitás gondolatával (koncertek, kiállítások stb.)

(PP, munkatervek, beszámolók).

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

A nevelőtestület minden tagja érintett és érdekelt a közösségfejlesztés folyamatában – ez nemcsak a szakmai tárgyak oktatása során érvényesül, hanem az ezeket messzemenően támogató közismereti tárgyaknál is. Tekintettel arra, hogy a tantestület jelentős hányada – egyharmada – maga is itt érettségizett, rendkívül hitelesen át tudják adni az iskola hagyományait, tovább tudják vinni a korábbi generációt szellemiségét. Az összetartozás és az iskolához kötődés érzésének ilyenén megnyilvánulása kevés intézménynek adatik meg, s a kedvező légkör nagymértékben elősegíti a közösségfejlesztést mikro- (kisebb csoportok, osztályok és évfolyamok) és makro- (egész iskola) szintjén is.

(nevelőtestületi interjú, nevelőtestületi kérdőív).

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 beszámolók egyik rendszeresen visszatérő eleme azoknak az eseményeknek a felsorolása, amelyek révén sikeresen tovább lehetett hagyományozni a korábbi jól bevált rendezvényeket. Az iskolához tartozás tudatának erősítését célzó eseményeken kívül ide tartoznak mindazok a programok, melyeket vagy az osztályfőnökök kezdeményeznek vagy pedig a diákönkormányzat. A tradíciók ápolásának fontossága kiemelten fontos az intézmény életében, ezek szervesen illeszkednek a többi oktatási-nevelési intézetben is szokásos ünnepségek és megemlékezések rendjéhez. Az egyes események sikerességéről a megjelentek (körülbelüli) számának megemlékezésével a beszámolók számolnak be.

(SZMSZ, munkatervek, interjúk, beszámolók).

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

A kisebb tanulócsoportokban megszervezett szakmai oktatás egyértelműsíti az a rendkívül szoros együttműködést tanárok és tanulók között, melynek alapja a rendszeres, intenzív információcsere, hiszen csakis ilyen módon lehet sikeres együttműködést elérni. Igaz mindez a közismereti tárgyak esetében is, hiszen egy-egy osztály létszáma ezt lehetővé teszi. A családi légkör megléte az információk áramlásának szóbeli (informálisabb) jellegét erősíti, emellett azonban fejlett kommunikációs rendszer segíti a tanulók értesítését a legkülönbözőbb kérdéseket illetően (iskolai honlap, hirdetőtáblák, közösségi média, elektronikus levelezési rendszer és napló).

(nevelőtestületi interjú, szülői interjú).

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

2.7.19. Közösségi programokat szervez az intézmény.

A hagyományos középiskolai programokhoz (ünnepélyek, megemlékezések, tanulmányi kirándulások, szalagavató, ballagás) képest az iskola számos olyan rendezvényt kínál a tanulóifjúságnak, melyek célja a közösségi szellem és az intézményhez tartozás tudatának erősítése, illetve a hagyományok ápolása. A teljesség igénye nélkül ide tartoznak a díjátadó, kiállítások, koncertek, mozilátogatások, városi rendezvényeken történő fellépés, cserekapcsolatok stb.

(munkaterv, interjú).

2.7.20. Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A Diákönkormányzat rendes évi gyűlésein ismerteti és meghatározza azokat a programokat, amelyek megszervezésében az év folyamán a diákság képviselőiben eljár a DÖK. Ezek megvalósításában együttműködnek a diákönkormányzatot segítő tanárral, az adott program előtt jóváhagyatják a tervet az intézményvezetőségével, illetve szükség esetén véleményeztetik azt. A tanulmányi kirándulások és egyéb órán kívüli (főként kollégiumi) kisebb programok mellett legfőképpen a diáknapi tevékenység említendő meg.

(PP, SZMSZ, munkaterv, beszámoló).

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

Az iskola törekszik az élénk kapcsolattartásra a támogató szülői háttérrel, ezért igyekszik bevonni őket a különböző tanórán kívüli programokba. Bőséges lehetőség nyílik erre a különböző koncertek és kiállítások során, de ugyanilyen alkalmat szolgáltatnak erre a nyilvános bemutatók, alkalmanként vizsgák is, amelyek több esetben informális elemeket is tartalmaznak.

(interjú)

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

A döntéshozatal során mind a tanulók képviselőiben eljáró Diákönkormányzatnak, mind pedig a szülőknek (a szülői munkaközösség képviselői révén) lehetőségük van a véleményezésre – ezzel az alapküldetésükben biztosított jogukkal minden releváns esetben élnek is, a fejlesztő intézkedések iránt nyitottak, gyakorta ezeket ők maguk kezdeményezik.

(SZMSZ, PP, interjú).

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

Az iskola működésébe történő bevonás mértékével az egyes érintettek elégedettek, az információáramlás megfelelő mivolta elősegíti az együttműködés hatékonyságát. Mind a tanulók, mind a szülők számára mód nyílik arra, hogy véleményüket, kezdeményezéseiket megosszák az iskola nevelőtestületével és vezetésével, s a feladatokat, kitűzött célokat a jó kommunikáció folytán az érintettek együtt oldhatják meg.

(interjúk)

Személyiség- és közösségfejlesztés

Fejleszthető területek:

- A szülők tájékoztatása a tanórán kívüli tevékenységekről (szakkörök, sportkörök, versenyek).
- A szülők aktívabb bevonása az iskolai programokba.
- Iskolapszichológus alkalmazása.

Kiemelkedő területek:

- A kiemelt figyelmet igénylő tanulókra történő személyes odafigyelés.
- Személyre szabott bánásmód, egyéni problémákra történő odafigyelés.
- A közösségi programokra bevonják a szülőket is.
- Közösségi életre nevelés a hagyományok ápolása által.
- A családlátogatást fontosnak tartják és alkalmazzák.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

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

Az iskola nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tanulókat kellő mértékben fel tudják készíteni az érettségire és a sikeres felvételre még a rendkívül gyorsan változó jogszabályi háttér és a nagy munkateher mellett is.

(Pedagógiai Program, interjúk)

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

Az iskola számos külső partnerrel tartja fenn a kapcsolatot, s az egyik prioritás, a sikeres felvételi eléréshez az ő igényeiket, elképzeléseiket is messzemenően figyelembe vették a stratégiai dokumentumok kialakítása során, ezen alapvetésből kiindulva a változásokat operatív szinten az évenkénti munkatervekben rögzítik (mindeközben a közösen megfogalmazott sikerkritériumok is módosulnak szükség esetén).

(PP, SZMSZ, interjúk, munkaterv, beszámoló)

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 intézmény eredményeit több évre visszamenően nyilván tartják, közzé teszik, s az oktatási-nevelési folyamat érdekeltjei számára folyamatosan kommunikálják, ugyanis az iskola határozottan jól szerepel a különböző felmérésekben, számos díjat nyernek a diákok, országos eredmények tekintetében is kiváló felkészítésre utalnak azok a kimutatások, amelyek az elért helyezések és elemzett mutatók alapján az ország egyik legjobb intézményévé emelik az iskolát saját területén belül. Szakgimnáziumok vonatkozásában az országos 35. helyet büszkélkedhetnek, a művészeti szakgimnáziumok körében a 7. legjobbak az érettségi vizsgák, valamint a kompetenciamérések eredményességét illetően. Az országos szakmai művészeti versenyeredmények vonatkozásában minden szakképzésük tekintetében az elithez tartoznak, több szakképzés vonatkozásában dobogósok az Oktatási Hivatal versenystatisztikáiban. Az iskola egyik vonzereje éppen a kitűnő szaktanári gárda, ennek köszönhetően imponáló eredményeket tudhat magáénak az iskola, lemorzsolódás lényegében nem tapasztalható.

(Beszámoló, helyszíni dokumentumelemzés, OKM mérések, érettségi eredmények, OH versenystatisztikák 2006-tól)

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

A kompetenciamérések során az eredmények szövegértés terén meglehetősen nagy hullámozást mutatnak – itt intézkedési terv létrehozása szükséges. Matematika területén egyértelmű javulás figyelhető meg az elmúlt 5 év viszonylatában.

(OKM).

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

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

A nevelési célok megvalósítása az alapdokumentumokban meghatározott keretek között zajlik – nagy szerephez jut ezek között az egészséges életmódra nevelés, az esélyegyenlőség megteremtése, az erkölcsi nevelés és a környezeti nevelés. Az osztályfőnöki órák munkatervébe beépített tematikák alapján mindez rendezetten kivitelezhetővé válik, az iskola által szervezett programok folyamán pedig a megbeszéltek átültethetők a gyakorlatba. Az e téren elért eredményekkel az érintettek elégedettek.

(PP, munkaterv, éves beszámoló, interjúk)

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

Az eredmények alakulása megfelel azoknak az elvárásoknak, amelyeket az iskola vezetése és a nevelőtestület célként megfogalmazott a stratégiai alapdokumentumokban. Az érettségi és egyéb vizsgaeredmények rendkívül magas színvonalú munkáról tanúskodnak, az intézmény rengeteg szép eredménnyel, külső elismeréssel büszkélkedhet. A tanulók és a szülők elégedettségét jól mutatja, hogy a beiskolázással az intézménynek nem adódnak gondjai – a kiváló szakmai oktatás révén sokan jelentkeznek az iskolába a megye területén kívülről is (a kollégisták száma ez okból kifolyólag is magas). A vezetés célja ezen eredmények fenntartása, illetve esetleges javítása, a sikerek további kommunikálása a partnerek felé.

(PP, érettségi eredmények, éves beszámoló)

3.2.7 Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A kiemelkedő eredmények csakis úgy jöhettek létre, hogy azok eléréséhez az egész nevelőtestület hozzájárul a maga módján és területén. A közismereti tanárok munkája mintegy megalapozza azt a szakmai tevékenységet, amely a kis létszámú csoportokban folytatott szakmai munka révén személyre szabottan tudja fejleszteni a tanulókat. Az egyéni előrehaladást a nevelőtestület folyamatosan ellenőrzi, segíti, s egymással kommunikálva és az információkat rendszeresen megosztva támogatják az eredményes munkavégzést.

(interjúk).

3.2.8 Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

A külső elismerés egyik formája, hogy az intézmény akkreditált tehetségpontként funkcionál, másrészt pedig – szintén egyfajta elismerés gyanánt a színvonalas oktató munkáért – a Pécsi Tudományegyetem partnerintézménye. A külső elismerés egy fajtája az is, hogy számos egyetem küld hallgatókat az intézménybe hospitálásra, gyakorlati tanításra (pl. PTE, ELTE, PPKE, SZE). Közvetve elismerésnek tekintheti az iskola a tantestületben oktató művész tanárok egyéni elismeréseit (pl. Liszt-díj, Vas megyei Príma primissima díj, önkormányzati kitüntetések).

(vezetői interjú)

3.3 Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

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

A tanulmányi eredmények nyilvánossága a nevelőtestület számára a vezetői tájékoztatások révén válik biztosítottá. A honlapon történő közzététellel mind az iskola dolgozói, mind pedig az oktatási folyamat egyéb érintettjei tudomást szerezhetnek az elért eredményekről. Az ezek mögött rejlő munka hatékonyságát, esetleges javítását a különböző munkaközösségek rendszeres megbeszéléseiken tárgyalják meg. Az információk áramoltatásában sokszor elengedhetetlen az elektronikus levelező rendszer működtetése.

(SZMSZ, PP)

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

A nevelőtestületi értekezleteken és a rendszeres, informálisabb megbeszéléseken a vezetőség és a pedagógusok folyamatosan elemzik, értékelik a tanulói eredményeket. Az ebből levonható tanulságok alapján terveket fogalmazznak meg, melyek célja vagy a korrekció, vagy az eddigi szint fenntartása és esetleges javítása.

(beszámoló, munkatervek).

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

Az eredmények tükrében végrehajtott önértékelés a rendszer bevezetése óta eltelt idő szűkössége miatt még nem valósulhatott meg, azonban a közeljövőben kívánatos ennek végrehajtása a korrekciót kívánó esetekben (például szövegértési képességek fejlesztése a kompetenciamérések eredményei alapján).

(beszámoló, interjú)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12 A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A tanulókövetésnek nincs kifejezetten kidolgozott rendje – a személyes ismeretség és a szakmai berkekben történő jártasság révén a vezetőség és a nevelőtestület informális csatornák segítségével tájékozódik korábbi növendékei sorsát illetően. A diákok közül sokan visszajárnak az iskolába, beszámolnak karrierjükéről, illetve számos olyan eset is előfordul, hogy a külső partnerek között éppen a volt tanítványok egyikével-másikával tud együtt dolgozni az iskola.

(PP, interjúk).

3.4.13 A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A volt növendékek pályafutásáról szerzett információkat az intézmény sikeresen használja fel a tanulók motiválására, illetve a nyolcadik osztályt végző tanulók és szüleik megnyerésére a továbbtanulás előmozdítására. A pozitív visszacsatolások révén megerősíthetők a sikerekhez vezető úton használt módszerek.

(munkatervek, interjúk)

Eredmények

Fejleszthető területek:

- Pályakövetési rendszer működtetése, teljes körű adatgyűjtés

Kiemelkedő területek:

- Széleskörű tehetséggondozás
- Kiváló versenyeredmények, ezek megfelelő publicitást kapnak
- Pedagógiai folyamatok átgondolása, alapos megtervezése
- Innovatív, kreatív szellemiség jelenléte

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 intézmény különböző munkaközösségei példa értékűen tudnak együtt működni a közösen meghatározott célok megvalósítása érdekében. A közismereti tárgyakat tanítók saját területük ismereteinek átadása mellett nagy gondot fordítanak arra, hogy erősítsék azokat a részképességeket, amelyek nélkülözhetetlenek a szakmai tovább fejlődéshez. A szaktárgyakat oktatók pedig a kisebb csoportokban, illetve személyenként folytatott foglalkozások során szerzett információkat megosztják az adott tanuló(csoport)ot tanító kollégákkal, hogy ezen információk által ők is célirányosabban fejleszthessék a diákokat. A jó gyakorlatok átvétele, egymás óráinak látogatása mindennaposá vált az intézményben – a nevelőtestület számára magától értetődő tény, hogy a komplex személyiség- és készségfejlesztés csakis úgy lehetséges, ha aktívan együttműködnek egymással a különböző területek pedagógusai, s közös erővel oldják meg az esetlegesen felmerülő problémákat.

(SZMSZ, PP, munkatervek, beszámoló, interjú).

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

Az ágazatok specialitásainak megfelelően a stratégiai célkitűzések operatív (rész)célokra történő lebontása az egyes szakmai munkaközösségek feladata. Az éves munkatervekben ez válik nyilvánvalóvá - meghatározzák az adott időszakban (jellemzően félévre, évre vonatkozóan) elvégzendő feladatok körét, azok felelőseit és a megcélzott határidőt. A vezetés harmonizálja és koordinálja mindezeket a munkafolyamatokat.

(SZMSZ, PP, munkatervek, beszámoló, interjú).

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

A stratégiai alapidokumentum (SZMSZ) egyértelműen kijelöli az egyes munkaközösség-vezetők felelősségének hatáskörét, illetve helyét a szervezeti struktúrában (beszámolási kötelesség, feladatok).

(SZMSZ)

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

A különböző munkaközösségek együttműködése bevett gyakorlat kisebb léptékű eseményeknél is, de leginkább a nagyobb városi események során válik igazán láthatóvá (pl. 2015: Purcell-operabemutató). A közös célok megvalósítása során a munkaközösség-vezetők aktív részvételével történik a kooperáció.

(SZMSZ, PP, munkatervek, beszámoló, interjú).

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

A vezetés a hatékony működés szükséges és elengedhetetlen céljának tekinti az egyes munkaközösségek aktív együttműködését – ezt a maga hatáskörében a koordinálással segíti elő. Annak tudatában, hogy a stratégiai célok megvalósítása és a minőségi oktatás fenntartása csakis

a különböző részterületek közös munkája révén történhet meg, a vonatkozó szakirányok igazgatóhelyettesei folyamatosan egyeztetnek egymással.

(SZMSZ, munkatervek, beszámolók, interjúk).

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

A belső önértékelési rendszer eddigi működése és az intézményen belüli ellenőrzések lefolytatása elképzelhetetlen a különböző munkaközösségek aktív bevonása nélkül az SZMSZ által meghatározott kereteken belül. A munkaközösség-vezetők e tekintetben is közvetlen kapcsolatban állnak a vonatkozó terület igazgatóhelyettesével, aki az ellenőrzés egyes feladatainak delegálásával hatékonyabbá teszi az értékelési folyamatot is. Az óralátogatásokat lezáró megbeszélések tapasztalatait a pedagógusok beépítik saját munkájuk fejlesztésébe (ennek lenyomata látható egyes önfejlesztési tervekben is).

(SZMSZ, interjú, önértékelés dokumentumai)

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 szakmai oktatás jellegzetességeiből (kisebb csoportokban folytatott, esetleg egyszemélyi oktatás) adódóan a szaktanároknak számos lehetősége van arra, hogy időben (és megfelelő mélységben) érzékeljenek bizonyos problémákat, melyeket azonnal jeleznek egyéb területeken tanító kollégáiknak, az osztályfőnöknek és adott esetben az ifjúságvédelmi felelősnek, hogy közösen találjanak megoldást a felmerülő kérdésekre. Ezen informálisabb jellegű formák mellett több oldalról (pedagógusok, szülők) felmerült egy iskolapszichológus alkalmazásának szükségessége, aki a nagy munkateher alatt álló, s választott szakirányuk folytán amúgy is érzékenyebb, tanulók lelki egészségének megőrzésében tudna segíteni (mindez leginkább a szülői háztól messze kerülő kollégistáknak nyújtaná a legtöbb segítséget).

(beszámoló, interjúk).

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

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

Az intézmény működésének és hatékony, színvonalas oktatásának egyik alapköve, hogy a különböző munkaközösségek, s azon belül a pedagógusok élénken együttműködnek egymással, megosztják tudásukat, információikat, hogy ezáltal is növekedhessen a munkavégzés hatékonysága. A kölcsönös óralátogatások, a jó gyakorlat átadása, szakmai továbbképzések tapasztalatainak megosztása, közös projektek megvalósítása mind-mind hozzájárul ahhoz, hogy a műhelymunka révén emelkedhessen az oktató-nevelő munka színvonala és erősödhessen a nevelőtestületen belüli összetartás. A vezetői óralátogatások, és az azt követő óramegbeszélések, valamint a vezetői éwertékelő (személyes) beszélgetések ugyancsak hozzájárulnak a hatékony tudásmegosztáshoz.

(beszámoló, interjúk, munkatervek)

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

A vezetés mindenben támogatja a pedagógusok szakmai fejlődését (a fenttartó által meghatározott anyagi keretek belül), és kifejezetten ösztönzi a pedagógusokat a különféle posztgraduális képzésekre való jelentkezésekre, doktori iskolák elvégzésére. A tudásmegosztás rendszeresnek tekinthető a folyamatosan szervezett továbbképzéseken történő részvétel által,

ennek rendszeressége azonban ezek ad hoc jellege miatt nem mindig biztosítható. A jó gyakorlatok átadása, a módszertani megújulás irányában nyitott a tantestület, ezt tekintik a versenyképesség megtartása egy zálogának.
(interjúk).

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

A tudásmegosztás és az információk áramoltatásának egyik fontos fóruma a munkaközösségi megbeszélések, melyeket kiegészítenek az informális csatornák. Más munkaközösségek munkájának megismerése a nevelőtestületi értekezletek keretében, illetve közösen végzett projektek formájában történik. A továbbképzések tapasztalatai és a jó gyakorlat bemutatása éppúgy ide tartozik, mint egymás óráinak kölcsönös látogatása.
(interjúk, munkatervek).

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

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

Az információk áramoltatásának az alapidokumentumokban által meghatározott rendjén kívül számos egyéb forma létezik az informális szervezetben. Az írásbeli kommunikáció formáját tekintve leggyakrabbnak az elektronikus levelező rendszer tekinthető, emellett azonban sok egyéb típus is megtalálható (hirdetőtábla, honlap stb.). Az információk átadásának szóbeli formáit tekintve is nagy a változatosság a formálisabb nevelőtestületi értekezletektől kezdve a munkaközösségi megbeszéléseken át egészen a személyes beszélgetésekig. A kommunikációs rendszer mindkét irányban (vertikálisan és horizontálisan) nagyon aktív.
(SZMSZ, interjúk)

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

Az írásbeli és szóbeli kommunikáció rendszerességét nemcsak az alapidokumentumok biztosítják (meghatározott időközönként megtartott értekezletek, megbeszélések), hanem azok a munkaközösségi és egyéb informális beszélgetések és levélváltások is. A folyamatos informálás a hatékony működés megőrzésének egyik legfőbb eszköze.
(SZMSZ, vezetői interjú)

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

A kommunikáció minden fajtája (szóbeli, írásbeli) aktívan hozzájárul az információk áramoltatásához. Az adatok megőrzése papíralapon és digitálisan is megtörténik a későbbi felhasználhatóság érdekében (ennek rendjét külön szabályozzák az alapidokumentumok).
(SZMSZ, vezetői interjú)

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

A nevelőtestület tagjai a kommunikációs csatornák élénk, folyamatos és rendszeres működése révén megfelelő módon, időben és hatékonysággal kapják meg a munkájuk végzéséhez szükséges információkat. E csatornák működésének javításához maguk a pedagógusok is hozzájárulnak javaslataikkal.
(Intézményi bejárás, interjúk)

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

Az értekezletek egy része az alapdokumentumok által meghatározott rendben (gyakorisággal, érintendő témákkal és céllal) történik (ezek egyik funkciója a tájékoztatás, közös döntéshozatal bizonyos kérdésekben), más részük viszont ad hoc jellegű (adott problémák orvoslására, kérdések megvitatására) nevelőtestületi és kisebb körben (pl. munkaközösségi, osztályközösségi szinten). A cél mindkét esetben az érintettek lehetőleg teljes körének bevonása a megbeszélésekbe.

(SZMSZ, interjúk, munkatervek).

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

Az ellenőrzések eredményeinek közlése mind szóbeli mind pedig írásbeli formában megtörténik a körülmények és a relevancia figyelembevételével. Az információk eljuttatása az érdekeltekhez szóbeli és írásbeli úton is megtörténik (értekezletek, elektronikus levelező rendszer). Az értékelés előre meghatározott paraméterek mentén zajlik, törekszenek a kiszámíthatóságra és az objektív értékítélet megvalósítására. Az elismerések közlésének nyilvánossága a motiválást szolgálja – mindezt évekre visszamenően az alapdokumentumok is tartalmazzák. Az iskola saját alapítású díjakat is adományoz a minőségi munka elismerése céljából (Bíró Anita-díj, Vass Béla-díj, Támogatói-díj).

(SZMSZ, PP, munkaterv, beszámoló, interjúk)

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Fejleszthető területek:

- Belső tudásmegosztás javítása, jó gyakorlatok átvétele
- Ön- és továbbképzési lehetőségek kiaknázása.
- Adminisztrációs fegyelem betartatása.

Kiemelkedő területek:

- Pedagógusok és szülők összefogása, kölcsönös segítségnyújtás.
- Erősek a munkaközösségen belüli kapcsolatok
- Információáramlás hatékonysága.
- Alapvetően biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. (Intézményi bejárás tapasztalata)

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 iskola alapdokumentumai egyértelmű célként határozzák meg a külső partnerekkel kiépítendő aktív kapcsolatrendszer. Ennek határozott jelei mutatkoznak meg az intézmény mindennapi működése során is – számos egyéb (alap-, közép- és felsőfokú) oktatási intézménnyel állnak kapcsolatban, valamint a város és a tágabb (akár országos) környezet kulturális életének számos szereplőjével is (művelődési házak, kiállítótermek, zenekarok, múzeumok stb.) Ezen kapcsolatok fenntartását és erősítését a vezetés is személyes ügyének tekintve segíti.

(SZMSZ, interjúk, Pedagógiai Program)

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

Maguk a pedagógusok is szívükön viselik a külső partnerekkel történő együttműködést, s ennek fontossága tudatában keresnek újabb lehetőségeket a már ismert és jól beazonosított hagyományos partnerek mellett. Erősíti a partneri kapcsolatokat, hogy több pedagógus egyetemeken is tanít.

(interjúk, munkatervek, beszámolók)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

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

A nevelő-oktató munka során a külső partnerekkel kiépített kapcsolatrendszer két fő pilléren nyugszik: egyrészt azok az elengedhetetlenül fontos szervezetek tartoznak ide, melyek például jogszabályi előírás folytán kapcsolódnak az iskola működéséhez (pl. ifjúságvédelemre, egészségvédelemre, készségfejlesztésre szakosodott intézmények), másrészt pedig azok az entitások (a kulturális élet képviselői), amelyek révén az iskola bemutathatja a nyilvánosság előtt is tevékenységét, mindezzel marketingmunkát is végezve, növelve beiskolázásának hatékonyságát és erősítve a kapcsolatot az oktató-nevelő munka érintettjeivel.

(SZMSZ)

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

A sok külső partner jelenléte az iskolai működésben elengedhetetlenül szükségessé teszi a folyamatos egyeztetést a kapcsolatrendszer minden elemével – az éves munkatervek elkészítése előtt ez az egyik első lépés a vezetés számára, azonban a kapcsolatok kiterjedtségére tekintettel mindebbe az előkészítő munkálatokba élénken bekapcsolódnak a nevelőtestület tagjai is.

(SZMSZ, munkaterv, beszámoló)

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

A stratégiai fontosságú partnerek megelégedettsége kiemelten fontos az iskola számára, hiszen ennek megléte egyfelől biztosíthatja a működés hosszútávú biztonságát, másfelől pedig olyan támogató környezetet teremthet, amellyel megtartható, illetve fokozható az oktatás eddig elért

színvonala. Hasonlóan gondot fordít az intézmény arra is, hogy visszacsatolás gyanánt felmérje partnerei elégedettségét – ez a mindenekelőtt szóbeli formát öltő információszerzés elsősorban azt a célt szolgálja, hogy a tapasztalatokat beépíthessék a tervezési folyamatban elkészítendő dokumentumokba.

(vezetői interjú)

5.2.6. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A Panaszkezelési Szabályzat formája és tartalma mindenben igazodik azokhoz az irányelvekhez, melyeket a Tankerület központilag meghatározott. Tekintettel azonban arra a tényre, hogy ennek elkészülte meglehetősen friss, továbbra is élénken működnek a korábban bevált formák, azaz a tanulók, szülők a kidolgozott hivatalos út helyett továbbra is élnek azzal a lehetőséggel, hogy közvetlenül a problémában érintett pedagógushoz, az osztályfőnökökhöz vagy magához az intézményvezetőhöz fordulnak panaszaik orvoslása céljából.

(SZMSZ, interjúk)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

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

A vezetés a jogszabályi előírásoknak megfelelően tájékoztatja partnereit, az oktató-nevelő munka érintettjeit minden őket érintő kérdésben írásban és szóban az előírt helyen és időben (a vezetés célja a jogszabálykövetés).

(PP, SZMSZ, interjúk)

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

Az alapdokumentum által meghatározott módon, helyen és időben történik a partnerek tájékoztatása minden releváns kérdést illetően. A vezetés vallja, hogy az információk megfelelő áramoltatása a sikeresség egyik kulcsa, így a szokásos szóbeli és írásbeli formák mellett egyre növekvő mértékben élnek a digitális kommunikáció adta előnyökkel is. Ide tartozik az elektronikus napló használata is, melynek kizárólagos használatát a papíralapú megoldással szemben jelentősen gátolja az a tény, hogy az előbbi rendszer nem készült fel az iskola képzésének sajátosságaira, így számos olyan probléma nem kezelhető érdemben (például a személyre szabott oktatásból következően), amelyek megnehezítik vagy egészében véve lehetetlenné teszik az információk torzulásmentes rögzítését.

(SZMSZ, interjúk)

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

A partnerkapcsolatok ápolásának jegyében folytonosan ellenőrzik és szükség esetén javítják az információáramlás hatékonyságát: a tájékoztatást naprakészen tartják, az érintetteket véleménynyilvánításra kérik.

(SZMSZ, interjúk)

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

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

Az iskola rendkívül aktívan részt vesz a város és a megye társadalmi életében, szakmai téren pedig bátran állítható, hogy az ország egyik legkiválóbb ilyen jellegű szakköznevelési intézménye. Épp ez utóbbi, számos versenyeredménnyel is elismert tény sarkall arra számos kulturális intézményt (művelődési házak, múzeumok stb.), hogy műsorok megtartása céljára felkérjék az intézmény tehetséges fiataljait. Rendkívül sok alap- és középfokú iskolával alakult ki együttműködés az elmúlt évtizedek folyamán, de ugyanez mondható el a felsőoktatásra is – több kolléga vállal ugyanis órákat e területen is. A szakmai specialitások folytán a tanulók számára mintegy természetes közeget jelentkeznek a különböző kiállításokon, koncerteken történő részvétel, s együttműködésük eredményeit büszkén mutatják meg az egész város (vagy megye) nyilvánosságának is (a közelmúlt egyik legszebb példája volt e tekintetben a 2015-ös évben rendezett Purcell-operabemutató).

(SZMSZ, interjúk)

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

Az érettségi vizsgára történő jelentkezéshez szükséges közösségi szolgálat teljesítése ma már több tapasztalatra támaszkodva segítheti a tanulókat. Az e feladat végzésére kijelölt pedagógus végzi az adatok rögzítését és a diákok támogatását ennek megoldásában.

(PP, vezetői interjú)

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

Az 5.4.10 pont alatt említett rendezvények során a pedagógusok, mint felkészítők elkísérik diákjaikat az adott eseményre. Az oktatott szakmákból kifolyólag a nevelőtestület több tagja szoros kapcsolatban áll a város (és megye) kulturális életének más entitásaival is – az ezek által szervezett rendezvényeken az ő (és ezáltal tanítványaik) jelenléte természetes jelenség az iskola mindennapjaiban.

(interjúk beszámolók)

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

Az iskola aktivitását a különböző helyi rendezvényeken nem díjakkal ismerik el, hanem a meghívások folyamatosságával, állandó megújításával, hiszen az intézmény tanulói által nyújtott színvonallal elégedett szervezők számára jól ismert a szakköznevelési intézmény oktatásának magas minősége. A szakmai (országos ismertséget biztosító) tevékenységet ezzel szemben konkrét díjak odaítélésével ismerik el: ezek felsorolását a Pedagógiai Program is felsorolja, s az iskola méltán lehet büszke azokra a sikerekre, melyeket minden oktatott szakképzési irányban eddig elértek, s válhattak ezáltal az ország egyik legkiemelkedőbb művészeti szakköznevelési intézményévé.

(vezetői interjú)

Az intézmény külső kapcsolatai

Fejleszthető területek:

- Innovatív, fejlesztő partner, támogató megtalálása a szakmai oktatás feltételeinek javítása érdekében (interjúk, intézményi bejárás)
- Külső partnerek bevonása a különböző iskolai rendezvényekbe
- Társadalmi környezet mozgósítása az iskolai célok megvalósítása érdekében, mecénások keresése

Kiemelkedő területek:

- Jó kapcsolatokat ápolnak az iskola külső partnereivel (fenntartó, szülők, helyi kulturális intézmények stb.)
- Az intézmény nyitott, és lehetőségekkel teli kapcsolatrendszert tart fenn
- A partnerek tájékoztatása megfelel a jogszabályoknak, az eredményeknek és az iskolai munka megismertetésének széles körű publicitást biztosítanak

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.

A vezetés kiemelt figyelmet szentel a tárgyi feltételek javításának, hogy ezáltal biztosítható legyen az oktatás eddig elért szintjének megtartása, illetve annak emelése. A beszámolókból tárgyilagosan, részletesen és az iskola tanulóinak igényei iránt mutatott maximális érzékenységtől vezetve az intézményvezető rendszeresen megemlíti mindazokat a hiányosságokat, fejlesztési igényeket, amely gátolják az oktató-nevelő munka megfelelő végzését, a Pedagógiai Programban leírtak végrehajtását. Egyes problémák többszöri leírása azt sejteti, hogy az infrastrukturális gondok megoldása sajnos rendkívül sok időt igényel, holott egyes iskolai igények érdemi kielégítésére nem áll rendelkezésre idő anélkül, hogy az érintettek érdekei ne sérülnének.

(PP, munkaterv, beszámoló, interjúk, intézményi 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.

A vezetés a szakmai szempontok teljeskörű figyelembevételével alakítja ki a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervét, megfelelő pénzeszközök, önálló gazdálkodás hiányában ugyanakkor rendkívül erősen meg van kötve az iskola keze e téren, így csak a realitások talaján maradva tudnak (szerény) fejlesztési lehetőségeket tervezni. A nagyobb beruházások tekintetében a fenntartó informálása révén kívánnak előre mozdulni.

(vezetői beszámoló, interjúk, intézményi bejárás)

6.2. Hogyan felel meg az intézményi tárgyi környezet a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának?

6.2.3. Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az iskola a jogszabályban rögzített módon készítette el azon intézkedési tervét, melynek alapja a rendszeres igényfelmérés, célja pedig az oktató-nevelő munka hatékonyságának fokozása.

(Interjúk, intézményi bejárás)

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

A szükséges tárgyi eszközök hiányát, a meglévő eszközök értékcsökkent állapotát különböző kreatív megoldásokkal ellensúlyozzák. Tekintve azonban, hogy ez csak átmeneti megoldás lehet, folyamatosan jelzik a problémákat a fenntartó felé – remélve, hogy az észszerűen, objektíven megindokolt fejlesztési igények meghallgatásra találnak, s ezzel növelhető az iskolai működés érintettjeinek elégedettsége. Nem utolsósorban megpróbálják megragadni a különböző pályázati lehetőségeket is, ezek azonban – az oktatott szakképesítések specialitásai következtében – nem mindig elegendők ahhoz, hogy teljes mértékben lefedjék a tényleges igényeket.

(Intézményi bejárás, interjúk)

6.3 Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

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

Az IKT-eszközöket mindenekelőtt a közismereti tárgyak oktatása során használják, a szakmai órákon – a speciális képzési formának betudhatóan – elsősorban az elméleti anyag átadásának idejére korlátozódik. A digitális táblákkal történő ellátás megfelelő szintű, azonban a számítógépes park és a szakmai oktatáshoz szükséges szoftverek elavultsága nem teszi lehetővé a kellő munkavégzési színvonalat – ennek megoldásaként az oktatók kénytelenek saját eszközeiket használni, s ez szintén megoldásért kiáltó probléma (a mozgókép és grafika szakterületein csakis úgy tartható fenn a színvonalas oktatás, ha ehhez a fenntartó pénzügyi segítségével modernebb eszközöket szereznek be)

(Intézmény bejárása, interjúk).

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.

A szakmai munka zökkenőmentes ellátáshoz szükséges szakember-állományt az intézmény vezetése folyamatosan felméri, illetve ehhez igazítva az órarendet, az egyes képzési irányok beindítását. A nagyfokú fluktuáció folytán erre különösen gonddal kell figyelni, hiszen sok nevelőtestületi tag számos más helyen is vállal munkát. A szakember-ellátottság megoldottnak tekinthető, azonban több érdekelt részéről felmerült egy gyermekpszichológus alkalmazásának szükségessége.

(Vezetői beszámoló, interjúk)

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

A vezetői beszámoló konkrét igények megfogalmazásával áll elő a fenntartó felé, amennyiben a humánerőforrás-ellátottságban probléma adódik. Jelenleg az iskolapszichológus hiánya a legégetőbb kérdés.

(Vezetői beszámoló, interjúk)

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

A vezetés kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az egyes feladatok kijelölése során alkalmazza az egyenletes terhelés elvét. Az önértékelési rendszeren belüli egyes funkciók ellátása ugyanúgy ide tartozik (itt egyfajta rotációt alkalmaznak), mint a munkaközösségek szintjén jelentkező megoldások a különböző specifikus teendők végrehajtására. A szakértelem és személyes kompetenciák fontos szempontot jelentenek a feladatok kijelölésében.

(vezetői és nevelőtestületi interjú).

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

A nevelőtestület tagjainak képzettsége és végzettsége eleget tesz a jogszabályi előírásoknak, s ez kellő alapot biztosít a színvonalas munkavégzéshez.

(Munkatervek, interjúk)

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

A továbbképzési tervben szereplő pedagógusok további (szakmai) fejlődése egyrészt az iskola oktatási igényei szerint alakul (az intézményvezetővel történő megbeszélés alapján), másrészt viszont az egyéni ambíciók révén kerül be az intézményi szintű tervezési dokumentumba. Ez utóbbi és az életpályán történő tovább lépéshez a vezetőség támogatóan viszonyul, szakszerűen segítik a kollégák fejlődését.

(továbbképzési terv, vezetői interjú)

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

Az intézmény vezetése rendkívül felkészülten és szervezeten végzi ellenőrző-értékelő munkáját (az intézményvezető maga is szakértő mestertanár). Ugyanez vonatkozik az iskolai hierarchia alacsonyabb szintjén lévő munkaközösség-vezetőkre is, akiket a vezetés épp rátermettségük révén emelt ki a nevelőtestület tagjai közül. Mindez az irányító tevékenység professzionalizmusára utal, és garantálja a minőségi munkavégzést. A demokratikus vezetési stílus a munkavállalók széles körténeke bevonásával kellemes munkahelyi légkört teremt.

(beszámoló, interjúk, belső önértékelés kérdőívei)

6.5. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezettefejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?

6.5.12. Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.

A hatékonyság növelése, illetve az oktatás színvonalának fenntartása és további fokozása érdekében az iskola vezetése elkötelezett a szervezet fejlesztése iránt, a tanulási kultúrát pedig az újabb módszerek bevezetésének és elterjesztésének gyakorlatával kívánják fejleszteni.

(interjúk, vezetői beszámoló)

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

A tanulási és szervezeti kultúra folyamatos megújulásának zálogát azok a közösen elfogadott szabályok jelentik, amelyek betartását az iskola vezetése rendszeresen ellenőrzi és számon kéri. A nevelőtestület egységes fellépése révén a tanulók nevelése egy irányba mutat, ami tovább fokozza az iskolai munka hatékonyságát.

(PP, interjúk, beszámoló)

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

Az egyes munkaközösségek kooperációja határozottan jónak és eredményesnek mondható. Segítik egymás munkáját a jó gyakorlatok átadásával, illetve a diákokról szerzett olyan információk megosztásával, amelyek kihathatnak a tanulási teljesítményre. A munkaközösségek belüli munka hatékonyságának növelése a fentebb említetteken kívül többek között módszertani megbeszélésekkel és közös projektek megvalósításával történik.

(beszámoló, kérdőívek, interjúk)

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

Az oktatás hatékonyságának növelése érdekében a nevelőtestület tagjai szívesen megosztják egymással a jó gyakorlatokat, ezenkívül bemutató órák szervezésével és szakirányú továbbképzésekkel, valamint ezek tanulságainak megosztásával segítik egymás munkáját. *(interjúk, önértékelés, tanfelügyelet).*

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 alapdokumentumok leírják mindazokat a programokat, amelyek révén az intézmény ápolja saját hagyományait, s amelyek a mindennapos iskolai működés szerves részévé váltak. Mindez szorosan kapcsolódik az intézmény külső kapcsolatainak rendszeres és tudatos erősítésével, illetve nem utolsósorban jelentős személyiség- és közösségfejlesztő hatással rendelkeznek. Az éves munkatervekben ezek az események rendre megjelennek, ezzel is mutatva, mennyire fontosak mindezek az iskola életében. A teljesség igénye nélkül az alábbi rendezvények tartoznak ide: a képző- és iparművészeti szak által alapított díjak (Bíró Anita-ról és Vass Béláról elnevezve) átadása, koszorúzás Somogyi Ignác sírjánál, (csere)kiállítások, tanulmányi kirándulások, éves reprezentatív tárlat, hangversenyek szervezése, fellépés egyes városi rendezvényeken, a Nemzeti Összetartozás Téma nap megrendezése, diáknapi, csitri-csuti (mazsola-avató), szalagavató, bankett, mikulásünnepség, karácsonyi koncert, farsang, osztálykarácsonyok és évenkénti osztálykirándulások megtartása. *(SZMSZ, PP, munkaterv, beszámoló)*

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

Az iskolai hagyományok ápolása fontos mind az intézmény dolgozóinak, mind pedig a külső partnerek számára – az előbbieknél tisztában vannak mindezek közösségformáló és személyiségfejlesztő hatásával, az utóbbiak pedig szívesen látják az iskola növendékeit, hiszen jól ismerik az intézményben folyó munka magas színvonalát, ezért rendszeres meghívásokkal látják el az iskolát. *(interjúk, beszámoló)*

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 intézmény alapdokumentumai egyértelműen rendelkeznek az egyes munkatársak hatás- és feladatköréről, a különböző munkakörök egymáshoz kapcsolódásához, valamint a beszámolási kötelezettségről. Az egyértelmű szervezeti struktúra és világosan megjelölt munkaköri leírások alapján az iskola alkalmazottjai valamennyien eleget tudnak tenni kötelezettségeiknek, beleértve ebbe az eredményekről szóló rendszeres (szintén az alapdokumentumokban rögzített módon és időben történő) tájékoztatást is.

(munkaterv, interjúk, beszámoló)

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

A vezetőség tagjai egyöntetűen az egyenletes leterhelés elvének jegyében osztják ki az aktuális feladatokat, ezért adott feladatok ellátásához rendelt személyek a körülmények megváltozásának függvényében változhatnak az idők során. A feladatok kijelölése során a megfelelő szakértelem és (szükség esetén) végzettség megléte jelenti a kiválasztás legfőbb szempontját.

(interjúk).

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

Az intézményi alapdokumentumok a működés optimalizálásának jegyében fogalmazznak meg olyan elveket, melyektől a vezetés csak kivételes helyzetekben tér el, így a felelősség és a hatáskör meghatározása teljes mértékben követi a közösen meghatározott irányvonalat, ezáltal is elősegítve a kitűzött feladatok megfelelő végrehajtását.

(interjúk)

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

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

A döntések előkészítésébe az érdekelteket szakértelmük, egyéni képességeik és a jogszabályokból adódó kötelemlkek alapján igyekeznek minél hatékonyabban bevonni – véleményük kikérése (szóban és/vagy írásban) a tervezési folyamat fontos részét képezi, hiszen a szervezet működésének egyik célja az érintettek elégedettsége.

(SZMSZ, beszámoló, interjúk)

6.8.22. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntéshozatalba történő bevonás mikéntjét az alapdokumentumok rögzítik, ennek megtörténtét (mikéntjét, eredményét) a jogszabálykövetésből adódóan megfelelően rögzítik (például véleményezési, egyetértési, jóváhagyási záradékokkal).

(beszámoló, interjúk)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

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

A nevelőtestület általánosságban nyitott az újítások, az innovációk irányában, a vezetés mindezt támogatja, illetve koordinálja és értékeli a megvalósulást. Mivel a mozgókép- és médiaismereti képzés mintegy kísérleti osztályként indult, a keretek megalkotása, a kreatív kivitelezés mind-mind az intézmény innovatív légköréből adódott. Számos projekt munka és módszertani képzési program utal arra a magas szintű szakmai tevékenységre, amely az iskolai falai között zajlik. A módszertani megújulás során más, hasonló képzést folytató intézményekkel is felvették a kapcsolatot, javaslataikkal érdemben hozzájárultak a kerettantervek tartalmának az érintettek igényei szerint történő átalakításához. Annak ellenére, hogy a zenei tagozaton ehhez képest kisebb mértékű a változtatás, nyitottak az újabb képzések indítására (pl. szaxofon, gitár, orgona oktatása, korábban népzenei és jazz-képzés). Új tendenciák követése azonban elengedhetetlen

a grafika szakirányon is, hiszen a nevelőtestület felismerte, hogy a folyamatos megújulás nélkülözhetetlen ahhoz, hogy továbbra is a szakmai képzés élmezőnyében maradhassanak, megtarthassák (és fokozhassák) a korábbi eredményeket. Az innovációs nyomás egyébiránt érezhető a külső környezetből is – a szaktanárok még a fenntartóval a forráshiány folytán kialakuló konfrontációt is vállalták, hogy a diákoknak minél színvonalasabb és modern irányzatokat is bemutató képzést tudjanak nyújtani.

(Interjúk)

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

A szakmai képzés jellegéből fakadóan az intézmény rendkívül sok lehetőséget kíván a kreativitás kibontakoztatására: egyrészt az egész művészeti képzés erről szól, másrészt pedig az ehhez szükséges innovatív szellem eleve benne van a szaktanároknak. A szakmai foglalkozásokon a tanárok erre ösztönzik növendékeiket, a pedagógusok pedig többnyire a különböző munkaközösségi megbeszéléseken, vagy egyszerűen informális beszélgetések folyamán cserélik ki egymással jó ötleteiket, fejlesztési javaslataikat.

(Interjúk)

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

Mind a tantestület egyes tagjai, mind pedig az őket ösztönző vezetés nyitott az új ötletek befogadására, megvalósítására és elterjesztésére. Az ezekkel történő megismerkedés egyrészt kisebb csoportokban (személyes beszélgetések, munkaközösségi megbeszélések) zajlik, vagy nagyobb plénum (nevelőtestületi értekezlet) előtt. Nem ritka egymás óráinak látogatása sem, a pedagógusok szívesen vesznek át egymástól újszerű megoldásokat.

(Interjúk)

A pedagógiai munka feltételei

Fejlesztendő területek:

- A pedagógusok egységes fellépése a szabályok betartása, betartatása területén
- Egyes területeken hiányosak a mindennapi hatékony működéshez szükséges infrastrukturális és tárgyi feltételek

Kiemelkedő területek:

- A pedagógusok módszertanilag jól felkészültek
- Az iskola hagyományokat teremtő és ápoló munkája kiemelkedő, példaértékű
- Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség támogató ebben és megteremti a feltételeket.
- A vezetőség igyekszik megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják.

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 iskolai alapidokumentumok preambuluma konkrétan részletezi mindazokat a jogszabályokat, amelyek mentén megvalósult az adott dokumentum megfogalmazása. Ezek között megtalálhatók a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott hatályos rendelkezések is, a belső szabályozást ezek figyelembe vételével alkották meg.

(PP, munkatervek, beszámolók, interjúk, bejárás).

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

Az intézmény sajátos képzésének feladatait, céljait és követelményeit a hatályos jogszabályi előírások alapján fogalmazza meg, ez utóbbiak változása esetén a jogszabálykövetés elvéből kiindulva az előbbieket aktualizálja.

(SZMSZ, PP)

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 beszámolók elkészítésének egyik alappillére a folyamatos összevetés az alapidokumentumokban vállalt feladatok, célkitűzések és a ténylegesen megvalósult eredmények között. Amennyiben eltéréseket tapasztalnak, az egyes mutatók elemzésével a folyamatokat újra gondolják, szükség esetén újra szabályozzák, s ezt beépítik a következő év(ek) munkatervébe.

(Pedagógiai program, munkaterv, beszámolók)

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 munkatervek egyértelmű, tudatos, megfelelően dokumentált és célirányos döntési mechanizmusra utalnak, amelyet körültekintő döntés-előkészítés előz meg az érdekelt bevonásával, véleményük és javaslataik meghallgatásával. A tervezés egyes dokumentumaihoz időpontokat, felelősöket és sikerkritériumokat rendelnek a későbbi számonkérhetőség és mérhetőség érdekében.

(Munkatervek, interjúk)

7.2.5. A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervezés dokumentumainak nyilvános mivoltát egyrészt a nevelőtestületi értekezletek biztosítják, másrészt pedig a papíralapon és digitálisan történő rögzítettség folytán a későbbi visszakereshetőség (pl. a titkárságon, az elektronikus levelezőrendszer segítségével).

(interjúk)

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.

Az egyes tervdokumentumok felépítését, tartalmát sokszor azok a pontok, irányelvek és struktúra határozza meg, amelyet a Pedagógiai Program is követ, s ez megkönnyíti a célok, feladatok azonosítását, illetve az azokkal történő összehasonlítást. Ez utóbbi jobb láttatása érdekében gyakran élnek a különböző mutatószámok megadásával, hogy jobban láthatóak legyenek bizonyos tendenciák, s ezzel segítsék a döntéshozatalt. A különböző tervek ütemezésénél nagy hangsúlyt fektetnek a felelősök megadásán kívül az időpontokra és a sikerkritériumokra is, hogy ezáltal jobban megállapítható legyen az adott feladat végrehajtásának sikeressége.

(munkatervek, intézkedési tervek, továbbképzési tervek)

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 megfelelő szakellátottság folytán az egyes tervek inkább a módszertani megújulást célozzák, illetve olyan pedagógus kompetenciák fejlesztését, melyeket a gyorsan változó külső körülmények és az érintettek igényei is megkívánnak.

(interjúk, továbbképzési terv)

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

Az oktató munka során felhasznált eszközök és módszerek megválasztása a pedagógusok saját belátása szerint történik: az optimális megoldásra törekvés gyakorta pénzügyi megfontolásokba ütközik, hiszen a tanulókat és szüleiket a szaktanárok nem akarják megterhelni anyagi szempontból, ugyanakkor a folyamatos forráshiány miatt számos esetben kényszerülnek arra, hogy a tárgyi eszközök hiányát valamiféleképpen ellensúlyozni kell a megfelelő színvonalú oktatás fenntartása érdekében. Ezen szempontok mérlegelése alapján történik meg az egyes papír alapú, digitális vagy más tárgyi segédeszközök kiválasztása (ez utóbbi csoport az oktatott szakmák specialitásai miatt meglehetősen széles spektrumot ölel fel).

(interjúk)

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

Fejleszthető területek:

- A nagyobb nyilvánosság biztosítása érdekében a munkatervek és beszámolók kerüljenek fel az intézmény honlapjára is.
- A sikerkritériumok pontosítása, lehetőség szerint konkrétan (számszakilag) is mérhetővé tétele

- Önfelkészítési tervek kidolgozása során a célrendszer konkretizálása, a megvalósulás mérhetőségének és ellenőrzésének biztosítása, konkrét ütemterv megadásával
- Módszertani megújulás a releváns területeken
- A fenntartóval történő együttműködés során a saját erőforrások jobb kihasználása

Kiemelkedő területek:

- Az egyes területeken tapasztalható súlyos tárgyi eszközhiány ellenére a jogszabálykövetés minden esetben (döntéshozatal, tervek készítése és megvalósítása, ellenőrzés, értékelés) megvalósul
- Az elkészített tervek reálisak, teljes mértékben az oktató-nevelő munka optimalizására, a feltételek javítására, a színvonalas oktatás fenntartására és megerősítésére törekszenek.