



INTÉZMÉNYI TANFELÜGYELET - ÖSSZEGZŐ ÉRTÉKELÉS

A Tan Kapuja Buddhista Gimnázium és Általános Iskola

Készült: 2019. december



1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

A dokumentumok egységességéért az intézmény vezetése felel. (SZMSZ, vezetői feladat 8. oldal)

1.1.2.

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

Az intézmény küldetése a hátrányos helyzetű diákok oktatása, támogatása, a második esély megadása. Az intézmény Alsószentmártonban van, hátrányos helyzetű kistéleplésen, ahol a diákoknak pont arra a segítségre van szüksége, amit az iskola kínál, tehát a demográfiai, munkaerő-piaci, szociokulturális felmérések azonosítása már a székhely megválasztásával megtörtént. A munkatervekhez készült beszámolók, az SZMSZ és a PP is kitér az eredmények értékelésére, a tanulók szociális hátterének figyelembe vételével készülnek az éves tervek. Az intézmény küldetésnyilatkozata is figyelembe veszi a külső mutatókat. (PP 4. oldal, 2016/17 és 2017/18 évi beszámolók)

1.1.3.

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

A nevelőtestület tisztában van az intézmény céljaival, a munkatervekben a módszertani csoport tervezi meg az éves feladatokat. (éves munkaterv 2017/18, 9. oldal). A nevelőtestület véleményezheti a munkatervet. (interjúk)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A szabályozást az SZMSZ tartalmazza. (SZMSZ 1. pont, 4-7. oldal)

1.1.5.

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

Az intézmény hangsúlyt fektetett az önértékelési rendszer kidolgozására, bevezetésére és működtetésére (önértékelési dokumentumok). A vezető szakmailag tájékozottan és hitelesen irányítja, segíti a folyamatokat. Az önértékelés és tanfelügyelet során készített fejlesztési/intézkedési tervek valamint a stratégiai és operatív tervezési dokumentumok összehangolása folyamatos. (önértékelések, tanfelügyelet dokumentumai)

1.1.6.

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

A munkatervek a szorgalmi időszak tervezésével (PP 30-31.o.) és a szakmai módszertani csoport terveivel harmonizálnak. Az éves munkaterv és a szakmai és módszertani csoport munkatervének felépítése azonos, csak minimális tartalmi eltérés figyelhető meg. (éves munkatervek második része/szakmai-módszertani csoport terve)



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

1.2.7.

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

Az intézmény fő célja a hagyományos iskolarendszerből kihulló fiatalok felzárkóztatása, érettségihez, piacképes szakmához való juttatása. Ez a cél összhangban van az oktatáspolitikai elképzelésekkel. (PP Az iskola küldetésnyilatkozat, 4. o.)

1.2.8.

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

A tervekben megjelenik az érettségire felkészítés, az érettségi eredmények értékelése, a kompetenciamérések eredményeinek kiértékelése és a szövegértési kompetenciák fejlesztése, a közösségi szolgálatra történő motiválás. (éves munkatervek, beszámolók, intézményi eredmények értékelése)

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 éves tervek és beszámolók a Pedagógiai Programhoz igazodnak, az aktuális feladatok, célok megjelennek, a felzárkóztatás, hátránykompenzáció, képességfejlesztés, a pedagógus továbbképzés aktuális elemei nyomon követhetők.

1.3.10.

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

A munkatervek tartalmazzák az egyes pedagógusok vállalásait a tanév során, a diákönkormányzat feladatait. Az értekezleteken megbeszéljük a feladatokat, azokat önkéntes alapon, az egyenlő teherviselés elvének megfelelően osztják el. (interjúk)

1.3.11.

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

A módszereket a nevelési-oktatási célok alapján választják ki (önértékelések). A pedagógusok továbbképzési tervei illeszkednek az intézmény legfőbb célkitűzéseiseihez. (Továbbképzési terv III/2 és a 2018-19 tanév konkrét terve). A mentorálás során a diákok egyéni céljaira és szükségleteire figyelnek, a módszereket ennek megfelelően választják ki.

1.3.12.

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

A tanulócsoporthoz tervezett tevékenységek a diákok fejlesztését szolgálják, a fenntartó és a szülők is elégedettek az intézmény teljesítményével (interjúk). A negyedéves vizsgák alkalmával felülvizsgálják a terveket, az eredmények függvényében módosítanak a felkészülésen a tervezett eredmények elérése érdekében.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A dokumentumok elkészítése az intézményben dolgozó nevelő-oktató munkát végző pedagógusok közös feladata. Az éves munkaterv és beszámoló tartalmi koherenciája nem figyelhető meg. A munkaterv felépítése eseménynaptárszerű (nem tartalmaz célokat, konkrét feladatokat, eredménykritériumokat), míg az éves beszámoló nagyon részletesen taglalja a végzett tevékenységeket, eredményeket (éves programok, tanulói eredmények, továbbképzések, a lemorzsolódás csökkentésére vonatkozó tervek). (éves tervek 2016-17, 2017-18, beszámolók 2016-17, 2017-18)

1.4.14.

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

Az éves munkaterv a tanév eseményeit, rendezvényeit tartalmazza, de nem figyelhető meg az előző év beszámolójára vonatkozó utalás. (éves tervek és beszámolók 2016-17, 2017-18)

1.4.15.

A beszámoló szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A 2017-18-as tanévben az intézményvezető, 2019-ben az intézmény önértékelése történt meg, a folyamatosan zajló pedagógus önértékelések mellett. A beszámoló szempontrendszerének és az intézményi önértékelési rendszer megállapításainak megfeleltetésére elkötelezett az intézményvezetés és a nevelőtestület. A további önértékelések tervezésre kerültek. (Éves beszámoló 2017-18 2. o.)

1.5. Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és tényleges megvalósulásának a viszonya?

1.5.16.

A pedagógus, tervező munkája során figyelembe veszi az intézménye vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat, valamint az általa nevelt, oktatott egyének és csoportok fejlesztési céljait.

A tanmenetek a központi tantervek alapján készültek, tartalmazzák a negyedéves vizsgák ütemezését. (Helyszíni dokumentumelemzés, tanmenetek, naplók)

1.5.17.

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

A helyszíni dokumentumelemzés alapján a tanmenetek és a naplóbeírások összhangban vannak. (tanmenetek, naplók)

1.5.18.

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

A tanmenetek és a naplók összhangban vannak, a mentorok által vezetett egyéni naplók leginkább csak a tantárgyat tartalmazzák, a konkrétan fejlesztett kompetenciát nem.



1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az SZMSZ III. pontja határozza meg az ellenőrzés rendjét és módszereit. Két fronton végeznek ellenőrzést, a vezetői szinten (intézményvezető és helyettesek), valamint az osztályfőnökök a tanulókkal kapcsolatban. Félévente minden pedagógus beszámolót ír az elvégzett munkájáról. A vezetők látogatják az új kollégákat, a régi kollégák látogatása is ütemezve van. Az adminisztrációért felelős igazgatóhelyettes havonta ellenőrzi a naplókat, az általános igazgatóhelyettes a mentorprogram ellenőrzéséért felel. (vezető és pedagógus interjú)

1.6.20.

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

Az ellenőrzés tervezett (SZMSZ), a megvalósítás során az operatív feladatok miatt apróbb csúszás előfordul (vezetői interjú).

1.6.21.

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

Az intézmény külső és belső mutatók alapján összehasonlítást végez (Intézményi eredmények és értékelésük 2014-2018), az érettségi eredményeket és a kompetenciamérések eredményeit értékeli. (beszámoló)

1.6.22.

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

Az „Intézményi eredmények és értékelésük” dokumentumok részletes elemzést tartalmaznak az érettségiről, az egyes évfolyamok év végi eredményeiről a tanulók fizikai állapotáról, a kompetenciamérések eredményéről. (Intézményi eredmények és értékelésük 2014-2018) Az előírásoknak megfelelően intézkedési tervet készítenek (2014-es beszámoló), szinten tartanak, fejlesztenek (2015-2018-as beszámoló).

1.6.23.

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

Az intézmény intézkedési terve az ellenőrzés fejlesztését is célul tűzi ki. (Intézményi önértékelés 3. o.) A pedagógusok fejlesztési terveikben a tanulói eredményesség fejlesztésére vonatkozó területeket határoztak meg (4., 5., 6., 11., 12. 13., 14. önértékelés fejlesztési terve)

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

Az értékelés a tanulói eredmények, a munkatervek, az éves tervek alapján történik. Az intézményi önértékelési rendszer lehetővé teszi a pedagógusok bevonását, a visszacsatolást. Az adatok elemzése objektív.

1.7.25.

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

A tanfelügyelet, önértékelések fejlesztési tervei azt igazolják, hogy a folyamatban minden pedagógus részt vesz, azt a vezetés irányítja.

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

1.8.26.

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

A tanév elején bementi mérést végeznek, az értékelést a tanulói képességek figyelembe vételével végzik, tekintetbe veszik a szociális helyzetet (dokumentumok), az eredményeket annak tükrében elemzik. A pedagógusok családlátogatáson vesznek részt. (helyszíni dokumentumelemzés: mentori dokumentáció, interjúk)

1.8.27.

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

Az értékelés alapelvei le vannak fektetve a Pedagógiai Programban, a negyedéves vizsgák értékelése szabályozva van. (helyszíni dokumentumelemzés: vizsgarendszerrel kapcsolatos dokumentumok)

1.8.28.

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

A szülők és a diákok rendszeres értesítéseket kapnak az elvárásokról, a vizsgákról és azok eredményeiről. (szülőkkel készített interjú)

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 év végi és az érettségi eredményeket elemzik (Intézményi eredmények és értékelésük), az év közben változások nyomán követése az éves beszámolóban van dokumentálva.

1.8.30.

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



A szülők a negyedéves vizsgákról vizsgalapot kapnak. Szükség esetén a pedagógusok azonnal, aznap tájékoztatást adnak a szülőknek, akik az interjúk során kiemelték a pedagógusokkal kialakult közvetlen kapcsolatot.

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

1.9.31.

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

A dokumentumok elkészítése folyamatos elemzés eredménye. Az intézményi önértékelés eredményeit figyelembe veszik.

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 „Intézményi eredmények és értékelésük” dokumentum részletes elemzést tartalmaznak az érettségiről, az egyes évfolyamok év végi eredményeiről a tanulók fizikai állapotáról, a kompetenciamérések eredményéről. (Intézményi eredmények és értékelésük 2014-2018). Az előírásoknak megfelelően intézkedési tervet készítenek (2014-es beszámoló), szinten tartanak, fejlesztenek (2015-2018-as beszámoló).

1.9.33.

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

Az intézmény diákjainak nagy része kiemelt figyelmet igényel, ezen tanulók ellátása az intézmény fő profilja, erőssége. A stratégiai és operatív tervek felülvizsgálatakor központi szerepet kapnak az ezzel kapcsolatos információk.

1.9.34.

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

A pedagógusok a továbbképzések megválasztásakor elsődlegesen olyan képzésekre jelentkeznek, amelyek az intézmény problémáinak megoldásához nyújtanak segítséget (továbbképzési terv, önértékelési fejlesztési tervek). Kiemelt szerepet kap a tanórán kívüli nevelés, a szociális háttér feltérképezése, ezért a szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.



A Tan Kapuja Buddhista
Gimnázium és Általános Iskola
7300 Komló, Gagarin u. 4.
Levelezési cím: 7800 Siklós, Pf.139.
☎ 72/379-413
✉ buddhistagimnazium@tkbg.hu
OM-azonosító: 200475

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az éves munkatervék részletesebb kidolgozása, mely az idő, esemény és felelős meghatározásán túl a pedagógiai célokat, konkrét feladatokat és az eredményindikátorokat is tartalmazza.

Kiemelkedő területek:

Hátránykompenzáció, a kiemelt figyelmet igénylő diákok támogatása pedagógiai rendszerük alaptézise. Hatékony tanulást támogató és értékelő rendszert dolgoztak ki és működtetnek (mentorrendszer, negyedéves vizsgarendszer). A szülők elégedettek az intézményben folyó munkával, a család és iskola kapcsolatával, a pedagógusok által nyújtott tájékoztatással. A pedagógus önértékelések eredményei és a továbbképzési tervben foglaltak összhangban vannak.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Az intézmény Pedagógiai Programja az osztályfőnökök, a mentortanárok és szaktanárok feladatává teszi, hogy tudatos fejlesztő tevékenységeket folytassanak. A fejlesztések eredményei közvetve vagy közvetlenül megjelennek az intézményről kialakított kép formálásában. Az osztályfőnökök és a DÖK tevékenységének jelentősége visszaköszön a közösségért végzett tevékenységek hatásában, az éves beszámolókból megjelenő eredményességben. A szaktanárok fejlesztő, tehetséggondozó tevékenységét a versenyfelkészítések és az elért sikerek bizonyítják (versmondó, meseíró, erőemelő, Helikon stb.) (PP 52-53.o., beszámolók)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A szociokulturális hátrányok kompenzálására, és a társadalmi integráció elősegítésére való törekvés az iskola egyik erőssége. Nagy hangsúlyt helyeznek a kulturális- (roma/cigány nemzetiségi nevelés, oktatás, nyelv- és kultúraápolás, valamint hagyományörzés); a diákjóléti- (ingyenes tankönyv és taneszköz ellátás, ingyenes étkezési támogatás, kismamaprogram, ingyenes táborozás és kirándulás szervezés...), és a sport szolgáltatások nyújtására; a tanulási kudarcok csökkentésére; iskolai konfliktusok számának csökkentésére; a tanulással kapcsolatos motiváció erősítésére és a szülők bevonására az iskolai életbe. (PP, beszámolók, interjúk)

2.1.3.

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

Az intézménybe jelentkező tanulók jelentős része hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű családokból kerül ki. Bemeneti alapkompenciáik messze alatta maradnak az országos átlagénak. Ennek főbb okai a korábbi elégtelen minőségű oktatás, a motivációhiány, a származásukból adódó nem magyar anyanyelvűség, az anyagi háttér hiánya, a más kultúrkör. Esetükben általánosan jellemző a kudarc-orientáltság, nem hisznek abban, hogy sikereket érhetnek el tanulmányaik során, és hogy ezek a sikerek az életminőségeiken is javíthatnak. Az iskolába érkező tanulókkal bemeneti mérést végeznek, amit minden félév végén megismételnek, folyamatosan mérve a pedagógiai munka hatékonyságát. Az osztályfőnököknek kötelező a bejövő nappali tagozatos tanulóknál a családlátogatás, ami jelentősen erősítheti a bizalmat a szülői ház és az iskola között, illetve az osztályfőnök pontos képet kap a tanuló családi háttéréről. A személyes kapcsolat megkönnyíti az információcserét is. (PP 35.o., vezetői, pedagógus interjú)

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

2.2.4.

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

A tananyagot az aktuális készségszinthez integrálják. Kiemelt hangsúlyt kapnak a gyakorlati, készség- képességfejlesztő foglalkozások, a tevékenység-orientált képzések, a projekt napok (pl. Romák/cigányok a médiában, Egészség projekt, A többségi társadalom és a kisebbség viszonya, Ahány nyelv, annyi ember, Ép testben, ép lélek, Buddhista tanmesék stb.), a témahetek (pl. Karácsonyváras, népszokások, népek karácsonya, idegen nyelvi hét, van számodra versem) beépítése a munkarendbe, a tantárgyi integráció (pl. beás nyelv és a magyar nyelv) és az IKT eszközök alkalmazása. A szakmai és módszertani csoport koordinálja a tudásmegosztást. A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére is. (pedagógus interjú)

2.2.5.

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

A személyes, társas kompetenciák fejlesztését lehetővé tevő közösségi alkalmak, rendezvények sikerességét nyomon követik, értékelik, és deklaráltnan az értékelés eredményére támaszkodik a következő évi munkaterv. (PP, munkaterv, beszámoló, interjú)

2.2.6.

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

A fejlesztések megvalósulása nyomon követhető a beszámolókból, de az eredményességük – főleg a tanórai tevékenységek esetében – a statisztikai mutatók (érettségi eredmények, kompetenciamérés, NETFIT mérések) alapján sok feladatot adnak a kollektívának. (beszámoló, intézményi eredmények)

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.

Családlátogatások során az intézmény pedagógusai megismerik a tanuló családi és szociális körülményeit. Munkájukat az intézményben dolgozó mentorok és laboráns segíti. A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban. (PP, vezetői, pedagógus interjú)

2.3.8.

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

Minden tanévben kötelező minden pedagógus számára a családlátogatás ezért az intézmény vezetése és érintett pedagógusai naprakész információkkal rendelkeznek minden tanuló szociális helyzetéről. Ezen kívül minden pedagógustól elvárás, hogy ismerje és alkalmazza a hatékony tanulómegismerés módszereit. (interjú)



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 szóbeli vizsgákra/érettségire a tanulók az iskolában készülhetnek fel tanári segítséggel. Az egyéni, „otthoni” tanulás nagy része bekerül az iskolába. Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást és tehetséggondozást célzó egyéni és csoportos foglalkozásokat szervez, ezt az intézményben működő mentorrendszer, a laboráns és az iskolapszichológus látja el. Differenciáló és kooperatív oktatási módszereket fejlesztenek és alkalmaznak. Képzési, oktatási programokat, modelleket dolgoznak ki vagy vesznek át. Például: "második esély" modell, Nyitni a világra program, projektnapok, vizsgarendszer, mentorrendszer. Kapcsolatot tart fenn az intézmény a szakmai támogató hálózatokkal: családsegítő szolgálat, védőnői hálózat, pedagógiai szakszolgálat, Magyar Pedagógiai Társaság, Nemzetiségi POK, Pécsi Tudományegyetem Neveléstudományi Intézet. (PP, beszámoló, vezetői, pedagógus interjúk)

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

2.4.10.

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

A Második Esély Gimnáziumi programok újszerű pedagógiai módszereit, és tanulásszervezési eljárásait alkalmazzák: mentorrendszer; rugalmas vizsgáztatási rend, szöveges értékelés, kooperatív tanítási technikák, projektmódszer, drámapedagógia alkalmazása, tanulásmódszertani ismeretek átadása, önismereti foglalkozások (PP. 16 o.). Kisebb csoportokban tartják az órákat, nem hagyományos osztályterekben, hanem 15 - 20 fős tanulócsoporthoz és tanulószobákban. A helyiségek berendezése is ezt támogatja (körbe ülhető asztalok, csoportos munka lehetősége adott). A frontális módszert próbálják visszaszorítani, mert tapasztalataik alapján alkalmatlan a készség-hátrányos fiatalok oktatására. (vezetői interjú)

2.4.11.

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

A mentori és szaktanári munka összehangolásával törekszenek a nehezebben, lassabban haladó tanulók teljesítményének javítására. Feladatuk az iskolai munka segítése. A mentor feladata hogy minél alaposabban megismerje a tanuló személyiségjegyeit, szociális körülményeit, a tanuló adottságait, motivációs bázisát. A tapasztalatok alapján személyre szóló fejlesztési programot alakít ki, ami tartalmazza a tanuló célkitűzéseit, és a mentor által megfogalmazott elérti kívánt eredményeket. Ennek igazodnia kell a tanuló életkori sajátosságaihoz, adottságaihoz. Figyelembe veszi a tanuló eredményeinek alakulását, és szükség szerint folyamatosan korrigálásra kerül (folyamatos mérések). A fejlesztési terv feladatokat, pedagógiai eljárásokat tartalmaz, közös produktuma a mentornak és a tanulóknak. (PP, vezetői önértékelés, interjúk)

2.4.12.

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

Fontos alapelve az intézménynek a diákokkal való együtt-tanulás. Tanárokat folyamatosan továbbképzéseken, tanfolyamokon vesznek részt, ezzel is példát mutatva a diákoknak, az élethosszig tartó tanulásra, a folyamatos önképzésre. A tantestület fogékony az innovatív programokra, a módszertani újításokra, és ezeket képesek beépíteni a mindennapi tevékenységeikbe. Megfelelő tankönyveket, információforrásokat adnak a tanulók kezébe. Az elfogadó, problémamegoldó attitűd segít a tanulásmódszertani hiányosságok csökkentésében. (pedagógus interjú)

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

2.5.13.

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

A intézmény környezeti és egészségnevelési programjához kapcsolódóan elkészült egy szakanyag is, amelynek címe: Egészséges életre nevelés – egészség- és környezeti nevelési elvek. Ez a dokumentum a Pedagógiai Program 5. számú mellékletét képezi. Ezen kívül az éves munkatervben kiemelt hangsúlyt kapnak a környezetvédelmi és az egészségmegőrző programok szervezése. A munkaterv első féléves programjai között szerepelnek a 9. és a 10. évfolyamosok számára az egyik állandó projektnap témái: az „Ép testben ép lélek” és az „Otthonunk a Föld”. A Szakmai és Módszertani csoport beszámolója kitér a programok sikeres megvalósítására. A pedagógus interjúban fejlesztendő területnek jelölték meg. (PP 49.o., beszámolók, pedagógus interjú)

2.5.14.

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

Iskola nappali tagozatos tanulóinak többsége mélyszegénységben élő, hátrányos helyzetű diák, akinek nincs módja a mindennapos egészséges táplálkozás betartására, a rendszeres testedzésre. Nem járnak uszodába, úszni is csak kevesen tudnak. Ezért kiemelt fontosságú, hogy tanárként segítsünk a problémafeltárásban és utat mutassunk az egészségük megőrzéshez. A környezettudatos életre való neveléshez megfelelő helyszíneket tud biztosítani iskola fenntartója, A Tan Kapuja Buddhista Egyház: Úszó Buddhista Oktatási, Kulturális és Elvonulási Központ, valamint Mánfa Buddhista Oktatási, Kulturális és Elvonulási Központ helyszínekkel. Szakköri keretek közt folyik az elsősegélynyújtás elsajátítása, melynek eredményeként kistérségi és/vagy megyei versenyeken vehetnek részt a tanulók. Az egészségnap keretében több témát beszélnek meg tanulókkal, melyeknek a tudatformáló hatása az iskolán kívül is jelentős lehet: egészséges táplálkozás; szexuális élet; a káros szenvedélyek (drog, alkohol, dohányzás...); önmagunk és egészségi állapotunk ismerete; a mozgás fontossága; a testi higiénia; AIDS prevenció; személyes krízishelyzetek felismerése és stratégiák ismerete; a természethez való viszony, a környezeti ártalmak elkerülése; a betegség és a gyógyulást segítő magatartás: elsősegélynyújtás, gyógyszerhasználat. (PP 50.o., 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 intézmény Pedagógiai Programja az osztályfőnökök, a mentortanárok és szaktanárok feladatává teszi, hogy tanulói közösségeket alakítsanak ki, és ezekben tudatos fejlesztő tevékenységeket folytassanak. Ezeknek a közösségeknek részt kell vállalniuk az intézményről kialakított kép formálásában, a hagyományápolásban. Az osztályfőnökök és a DÖK tevékenységének eredményessége visszaköszön a munkatervekben és az éves beszámolóokban megjelenő programok mennyiségéből és eredményességéből (kirándulások, játékonysági és érzékenyítő programok). A szaktanárok fejlesztő, tehetséggondozó tevékenységét a versenyfelkészítések és az elért sikerek bizonyítják (versmondó, meseíró, erőemelő, Helikon stb.) (PP 52-53.o.; beszámoló, szülői interjú)

2.6.16.

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

A pedagógiai programban meghatározták a pedagógusok és az osztályfőnökök feladatait. A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, erre bizonyítékok a megtervezett és lebonyolított programok, tanulmányi és osztálykirándulások, versenyek, tematikus hetek, diáknapi, melyekről dokumentáció készül (munkatervek, beszámoló, pedagógus interjú).

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 beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az osztályfőnökök, a diákönkormányzat tevékenységére, a roma/cigány nemzetiségi kultúra és az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára, és a fenntartó egyház alapelveire. (beszámoló, vezetői interjú)

2.6.18.

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

A pedagógiai program kiemeli a tanárok – szülők – diákok - közösségek együttműködésének fontosságát. A gyermekek érdekeit szem előtt tartva támogató környezetet biztosít az iskola, és a tanulók bátran megkereshetik problémáikkal az osztályfőnököket, tanáraikat vagy akár az iskola vezetését is. Akár osztálykeretek közt (osztályfőnöki óra) akár a diákönkormányzaton keresztül lehetőségük van információt kapni és véleményt nyilvánítani az őket érintő ügyekben. Az erre vonatkozó jogosítványukat az intézményi SZMSZ szabályozza. A DÖK a munkatervében is szerepelteti a jó tanár - diák kapcsolatra való törekvését. (SZMSZ, interjú)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Az intézmény a tanulók és a leendő tanulók részére is számos közösségi programot szervez (pl. tanulmányi és osztálykirándulások, nyílt nap, iskolai műsorok, megemlékezések, szalagavató, ballagás, versenyek, tematikus hetek, projekthét, diáknapi, karácsonyi műsor, pályorientációs nap, érzékenyítő programok stb.), melyek tervezése és lebonyolítása az éves munkatervekben és az év végi beszámolóiban olvasható, és az interjú ezt megerősítették.



2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat szervezettel vesz részt az intézmény programjainak lebonyolításában. Az 2019/2020-as munkaterve felsorolja azokat a rendezvényeket, amelyeken a tanulók szervezőként, segítőként vesznek részt. Az intézményi munkatervekből kiderül, hogy a DÖK rendelkezik egy munkanappal, amikor saját elképzelése szerint szervezhet programokat. (munkatervek, beszámolók)

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők a véleményüket fogadóórákon, szülői értekezleten és az intézményi értékelő lapok kitöltésével mondhatják el elsősorban. Az SZMK választmánya az összekötő kapocs a szülők közössége és az iskola között. Az intézményi SZMSZ biztosítja számukra a jogosítványokat. A „Második esély” program elképzelhetetlen a szülőkkel való együttműködés nélkül. Iskolahasználóként javaslataikkal, támogató magatartásukkal és bizalommal segíthetik a közösségfejlesztést. Az intézmény érdeke, hogy minél hatékonyabban be tudja vonni őket a közösségi életbe, például úgy, hogy a tanulók mellett a szülők részvételi lehetőségét is biztosítja egyes programokon (színház, pályaorientációs előadás, egészségügyi szűrések, gasztró szülői értekezlet stb.). (PP, SZMSZ, szülői interjú)

2.7.22.

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

Az iskola részéről az ilyen szándék felfedezhető. A Pedagógiai Program és az SZMSZ tartalmazza a három csoport feladatait, jogosítványait ebben a témakörben.

2.7.23.

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

A szülőkön keresztül kapott tájékoztatás alapján az elégedettség mindkét csoportnál fennáll. Olyan szinten, hogy felvetődött a szülői interjú során az igény az intézményi szerkezet és a szolgáltatások kiterjesztésére bölcsődei és óvodai szinten is. (szülői interjú)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A személyes fejlesztés hatékonyságának a növelése, a lemorzsolódás csökkentése. (érettségi -, kompetenciamérési -, NETFIT mérések alapján) Környezettudatosság kiterjesztése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény támogató környezetet biztosít diákjai részére: az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak. (kismamaprogram, családlátogatás, mentori program, iskolapszichológus) Anyagi támogatás (tornaruha, bérlettámogatás, ingyenes étkeztetés, ingyenes programok – szülőknek is, jogosítvány megszerzését fizetik a diákoknak – jutalomként, követő támogatás, ...) Kimagasló az intézmény közösségépítő szerepe, a tanulók részére sok programot szerveznek. (érzékenyítő programok) Hagyományápolás. (beás nyelv, cigány népismeret) Innovatív technikákat, módszereket alkalmaznak a személyiség – és közösségfejlesztés területén. (IKT)

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége. Az intézmény deklarált céljai között szerepel a beiskolázott tanulók eredményességének biztosítása. „Iskolánk létrehozásának legfőbb célja, hogy a hagyományos iskolarendszerekből kihulló, többségében roma/cigány fiatalokat felzárkóztassa, érettségéhez, ettől függő piacképes szakmához, lehetőség szerint minél magasabb számban a felsőoktatásban folytatott továbbtanuláshoz juttassa.” Miben jók a gyerekek? - A pedagógiai gyakorlat motiváló ereje. (PP I. 4. o., szülők képviselőivel készített interjú 1-2. és 4., pedagógusok képviselőivel készített interjú)

3.1.2.

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

A fenntartó közvetlen és szoros kapcsolatot ápol az intézménnyel. A partneri kör folyamatosan bővül, mely elsősorban a kifelé megmutatkozás igénye, és nem a felénk történő nyitás következménye. A közeljövő kiemelt partnere lehet a PTE, amely a meglévő szakmai tevékenységek mellett kibővül a gyakorlótanári programmal is. Fontos a szülői közösség igénye, véleménye, elégedettsége, a társadalmi helyzetükből adódó elvárásaikra nagy hangsúlyt fektetnek. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 6-7., szülők képviselőivel készített interjú 4-8., éves beszámolók)

3.1.3.

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

A 2013. évi mérési eredmények az országos és hasonló települések iskoláihoz képest is elmaradtak, emiatt részletesen kidolgozott intézkedési tervet készítettek. A beavatkozásoknak köszönhetően mérési eredményeik jelentősen javultak. A negyedéves vizsgarendszer és a minden tanulónak esélyt adó mentorrendszer működtetésével csökkentették a lemorzsolódók és évismétlők arányát. Kiemelkedő versenyeredményeket érnek el elsősorban a nemzetiségi (cigány/roma) tárgyú, illetve sport megmérettetésekben. A tanulmányi munkához kapcsolódó adatokat nyilvántartják (vizsgaeredmények, féléves és év végi tanulmányi eredmények, érettségi kimutatások...). Mindezekből statisztikai, több évre vonatkozó összehasonlító elemzéseket készítenek. A lemorzsolódással kapcsolatos adatokat nyilvántartják. Elégedettségmérést a vezetői és intézményi önértékelés keretében készítettek. (éves beszámolók, kimutatások: tanulmányi, érettségi, lemorzsolódás, verseny, OKM, NETFIT...).

3.1.4.

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

A tanulók egy része második esélyt adó intézményként iratkozott be a gimnáziumba. Jelentős mértékű sikertelenséget, elfogadáshiányt tapasztaltak meg előző iskoláikban. A családi légkör, odafigyelő pedagógusi attitűd segít a tanulói jogviszony fenntartásában. 2013-tól

kezdődően a diákok teljesítménye az 1-2-3. szintről pozitív irányban mozdult el. Az intézkedési tervben megfogalmazott beavatkozások folyamatos működtetésével érték el a kedvező változást. Még mindig az országos átlag alatt teljesítenek, de egyre több tanuló éri el a 4-5-6. szintet. A CSH index a 2013. évet követően megjelenik a telephelyi jelentésben, az eredmények értékelésében. Az Oktatási Hivatal 2018. évi kimutatásában az intézmény a kiemelkedő teljesítményű iskolák között szerepel. (dokumentumelemzés: OKM intézményi jelentések, összefoglalók).

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az intézmény elfogadó-befogadó, esélyt nyújtó, szociokulturális hátrányokra figyelő, multikulturális szemlélete a közösségépítésben és a nevelésben kiemelkedő. Családias légkör, az asszertív kommunikáció jellemzi a mindennapokat. Tanár-diák, diák-diák együttlét harmonikus, odafigyelő, támogató, a nyertes-nyertes kommunikáción alapuló. Nem alkalmazzák a fegyelmező intézkedéseket, nincsenek fegyelmi eljárások. (éves beszámolók, szülők képviselőivel készített interjú 3. és 9., önértékelési kérdőívek összegzése)

3.2.6.

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

Az iskola sikere nem a kiemelkedő érettségi és felvételi eredményekkel mérhető. Második esély típusú iskolaként az érettségiig történő eljuttatás is jelentős intézményi eredménynek számít. A végzett tanulók középszintű érettségi eredményei az országos és a baranyai átlaghoz képest gyengébbek magyar nyelv és irodalom, matematika és angol nyelv tárgyakból. Kiemelkedő eredményt érnek el elsősorban a nemzetiségi tantárgyakból: beás nyelv, cigány népismeret, valamint emberismeret és etika tárgyakból. A tanulók többsége érettségire épülő szakmatanulást választ a középiskola befejezése után. (dokumentumelemzés: érettségi eredmények kimutatása, éves beszámolók, szülők képviselőivel készített interjú).

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

Az intézményben dolgozó pedagógusok közössége elkötelezett a gimnáziumban folyó nevelő-oktató munka iránt. "Kis létszámú tantestület, mindenkinek ki kell vennie a részét mindenből. A pedagógiai munka, a fejlődés eredményei belső motiváló erőként hatnak." Kis kollektíva lévén az eredmények elérése csak közös erőfeszítés útján valósítható meg. (nevelőtestületi kérdőív összegzése 29., pedagógusok képviselőivel készített interjú 14-18.).

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

2018-tól a PTE partnerintézménye. 2018-ban a Nemzeti Pedagógus Kar és az OFI díjának elnyerése: „Kiemelkedő iskolai közösségi szolgálatot végző iskola”. Útravaló programban nyújtott kiemelkedő teljesítmény díjazása (6 diák, 4 mentor) „A legeredményesebb fejlesztőmunkáért” elismerő oklevél. A legjobbiskola.hu „Kiemelkedő pedagógiai teljesítmény” (4 évfolyamos gimnázium) 1. helyezés (vezetővel készített interjú 21. és 23., honlap)

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 vezetés mindennapi kapcsolatban van az alkalmazottakkal, faliújság, tantestületi, csoportos, személyes megbeszélések, e-mail segítségével megosztja a szükséges információkat. A diákok az intézményi élet kulcsszereplői, a kommunikációs csatornák irányukban is működnek. A szülőket a hagyományos fórumokon (szülői értekezlet, fogadóórák), telefonon, ellenőrzőn, rendezvények, illetve családlátogatás útján tájékoztatják. Az eredmények részletesen kiértékelve a legális dokumentumokban is megjelennek. (vezetővel készített interjú 22., pedagógusok képviselőivel készített interjú 10., nevelőtestületi kérdőív 24., negyedéves vizsgaeredmények, féléves, éves beszámolók)

3.3.10.

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

A pedagógiai dokumentumok tartalmazzák az erre vonatkozó szabályozást. Az előző 2 év beszámolóiban megtalálhatók a reflektálások. Szöveges és statisztikai kimutatások készülnek, nevelőtestületi értekezleteken megtörténik a konklúziók levonása, az alkalmazott módszerek újragondolása, megszervezik az egyéni és/vagy csoportos fejlesztéseket, mentorálásokat, pszichológusi foglalkozásokat, pályaaorientációs programokat. (éves beszámolók, pedagógusok képviselőivel készített interjú 10., vezetővel készített interjú 11-12.)

3.3.11.

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

Az intézmény önértékelési rendszere kialakult, a gyakorlat útján járnak. Pedagógus önértékelés 7 fő személyében, valamint az intézményvezetői és intézményi önértékelés fejeződött be. A mérési eredmények felhasználása beépült az önértékelési eljárásba (negyedéves vizsgák, mentorrendszer, kompetenciamérés, NETFIT, érettségi eredmények kimutatása, elemzése, fejlesztési lehetőségek meghatározása). (önértékeléssel kapcsolatos dokumentumok, éves beszámolók)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

A továbbtanuló diákok utógondozására nagy hangsúlyt fektetnek, folyamatos mentori segítséget és anyagi támogatást biztosítanak. A végzett diákok további sorsát a személyes kapcsolattartás információiból és a visszajáró diákok élménybeszámolóiból is ismerik. (PP 60. o. - A felsőoktatásba vagy szakképzésbe bejutott tanulóink utókövetése, utógondozása, vezetővel készített interjú 14., szülők képviselőivel készített interjú 10.)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A végzett diákok további életútja, szakmaszerzése, munkapiaci sikere ismertek a diákok körében, példaként állnak a közösség előtt. Pályaaorientációs tervező munkájukban építenek a végzetek munkaerőpiaci és felsőoktatási tapasztalataira. (vezetővel készített interjú 14., pedagógusok képviselőivel készített interjú további kérdései)



A Tan Kapuja Buddhista
Gimnázium és Általános Iskola
7300 Komló, Gagarin u. 4.
Levelezési cím: 7800 Siklós, Pf.139.
☎ 72/379-413
✉ buddhistagimnazium@tkbg.hu
OM-azonosító: 200475

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Alkalmom és időkeret meghatározása a mérési eredmények tantestületi szintű értékelési rendszerének kiépítése érdekében (összegzés, konklúziók levonása, fejlesztési javaslatok megfogalmazása).

Kiemelkedő területek:

A továbbtanulók utánkövetési, támogatási rendszere jól működik. Második esélyt adó intézményként a "Mit tudsz?" megerősítése, a kudarcok elkerülése érdekében folyó pedagógiai munka, az elfogadó-befogadó attitűd érvényesítése meghatározó pedagógiai szemlélet az intézményben. Az interperszonális kapcsolatok, egyéni tanulási utak hatékony működtetése a tanulási nehézségek feltárásában, az eredményességhez vezető módszerek működtetésében. Folyamatos törekvés a mérési eredmények, teljesítménymutatók javítására. A mentorrendszer, negyedéves vizsgarendszer, Útravaló, iskolapszichológus, digitális kompetenciafejlesztés: tabletek, e-olvasók jó gyakorlata.

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.

Kis létszámú a tantestület, ezért nincsenek a jogszabályban definiált munkaközösségek. A vezetés munkáját a Szakmai és módszertani csoport segíti, melyben 1-1 szaktárgyi területet képviselő kolléga dolgozik, elősegítve az intézmény komplex módszertani, szakmai fejlődésének megvalósulását. A csoport vezetője az általános igazgatóhelyettes. A pedagógusok napi kapcsolatban állnak egymással, minden tanulót személyesen ismernek, ebből adódóan hatékony az együttműködés. (SZMSZ 18-19. o., PP 38-39. o., vezetővel készített interjú 8.)

4.1.2.

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

A Szakmai és módszertani csoport az általa készített éves terv alapján dolgozik, hatékonyságukról félévkor és év végén kötelesek beszámolót készíteni. Tevékenységük szervesen illeszkedik az intézményi munkatervhez, részt vesznek a pedagógiai-szakmai munka ellenőrzésében, helyzetelemzéseikkel, problémafeltárásaikkal, a folyamatok koordinálásával segítik az intézményi célok megvalósulását. (SZMSZ 18-19. o., PP 38-39. o., vezetővel készített interjú 8., éves beszámolók)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az SZMSZ IV.2 pontja tartalmazza a szakmai munkaközösségekre vonatkozó szabályozást. A TKB Gimnázium és Általános Iskola intézményeiben szakmai és módszertani csoportnak nevezik a szakmai munkaközösséget. A csoport tagjai a szakterületenként választott munkaközösség-vezetők. A Szakmai és módszertani csoport feladata a jogszabályban foglaltakon túlmenően a munkaköri leírásokban is szerepel. (SZMSZ IV.2., vezetővel készített interjú 7-8., pedagógusok képviselőivel készített interjú további kérdései)

4.1.4.

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

Feladathoz kötött alkalmi csoportok működnek a Szakmai és módszertani csoport irányításával. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 14., vezetővel készített interjú 4-8.)

4.1.5.

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

Az egész tantestületnek fő célja az intézményben folyó nevelő-oktató munka színvonalának és minőségének segítése, a jó gyakorlatok fenntartása, a pedagógiai munka fejlesztése, melyet az intézményvezetés a fenntartó hatékony közreműködésével is támogat. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 14-15., vezetővel készített interjú 4-8.)

4.1.6.

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

Több szinten történik és folyamatos a visszajelzés. Az igazgató és a helyettesei kísérik figyelemmel, ellenőrzik és értékelik az iskolában zajló pedagógiai folyamatokat, óralátogatásokkal, tanügyi dokumentumok ellenőrzésével, bejárással. A Szakmai és módszertani csoport aktívan részt vesz ebben a tevékenységben, folyamatosan figyelemmel kísérik a pedagógiai-szakmai munkát, ezen belül a pedagógiai, módszertani, erkölcsi alapelvek megvalósulását. (SZMSZ 13. o., pedagógusok képviselőivel készített interjú további kérdései, vezetővel készített interjú 8-9.).

4.1.7.

A tanulók nevelése-oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

A pedagógusok együttműködnek a problémák megoldásában, igénybe veszik az iskolapszichológus segítségét. Egyöntetű a sikerorientáltságban való hitük és egymás munkájának elismerése és támogatása. (vezetővel készített interjú 15-16 és 21., pedagógusok képviselőivel készített interjú 4. és 14-15.)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezésére nyitott a tantestület, saját innovációik, jó gyakorlataik átadása a megvalósítandó célok között szerepel. Kollégák által elindított belső fejlesztés pl. a kéttanáros modell, a projektórák (matematika-rajz, és vizuális kultúra, irodalom-történelem-népismeret, angol- beás), tabletes tanórák...(PP 38-39. o., beszámoló, pedagógusok képviselőivel készített interjú 18.).

4.2.9.

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

A pedagógusok nagyon sok külső és belső továbbképzésen vesznek részt, melynek köszönhetően a fejlesztések és az innovatív elemek folyamatosan megjelennek az intézmény oktatási profiljában. A tudásmegosztás a tanári közösségen belül működik, a mindennapokban több jó ötlet is gazdát cserél a kollégák között. A kreatív és fejlesztésre nyitott szemléletű tantestület tagjai adott esetben önállóan is kezdeményeznek egy-egy fejlesztési folyamatot. (továbbképzési és beiskolázási terv, éves beszámoló, pedagógusok képviselőivel készített interjú 18., vezetővel készített interjú 16.)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Nincsenek klasszikus munkaközösségek. A feladatot az iskolavezetés és a Szakmai módszertani csoport hatékonyan ellátja. A napi utazások és munka során rendszeres a belső tudásmegosztás. (SZMSZ 18. o., pedagógusok képviselőivel készített interjú 14., vezetővel készített interjú 8.)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az SZMSZ IV.1.c szerinti értekezletek az éves munkatervekben és beszámolóikban megjelennek: alakuló értekeztet, osztályozó értekezletek, félévi és tanév végi értekeztet, negyedéves vizsgákat értékelő értekeztet. Emellett egy-egy iskolai program, esemény szervezése, esetmegbeszélések miatt is tantestületi, illetve kisebb csoportos értekezleteket tartanak. A vezetőségi megbeszélés a napi ügyekben folyamatos. (SZMSZ, éves munkaterv, beszámolók, pedagógusok képviselőivel készített interjú 21.)

4.3.12.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. Mindennapi és szoros a szakmai együttműködés, az információcsere. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 15., vezetővel készített interjú 19., nevelőtestületi kérdőívek összegzése 24.)

4.3.13.

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

Többféle kommunikációs csatornát és formát működtet (honlap, Facebook-oldal, csoportok, Wikipedia, Instagram, e-mail, hagyományos levél, telefon, személyes találkozók, csoportos tájékoztatók, iskolai ünnepélyek, rendezvények...). A napló papíralapú, ez nehezítheti az azonnali információhoz való hozzájutást. Kompenzálása személyes, e-mailes, közösségi oldalakon és telefonos kapcsolattartással történik. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 15., vezetővel készített interjú 19., faliújság, honlap, közösségi oldalak)

4.3.14.

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

A tanárban megtalálhatók az intézményi dokumentumok, kihelyezésre kerül minden információ (az intézmény bejárása során szerzett tapasztalat). Elterjedt az elektronikus, a megbeszélések, közös utazás során történő információmegosztás. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 15., vezetővel készített interjú 19.)

4.3.15.

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

Az értekezletek formai és tartalmi szabályozása az SZMSZ-ben rögzített (SZMSZ 18. o.). Nevelőtestületi, kisebb csoportos megbeszélést a Szakmai és módszertani csoport kezdeményez az aktuális események, problémák megoldása érdekében, a tervezés, a célok meghatározása, a feladatvállalás jegyében. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 21.)

4.3.16.

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

Pedagógus önértékelés (7 fő) folyamata lezajlott az intézményben, a tapasztaltakat megbeszélik, beazonosítják a kiemelkedő területeket, illetve azokat, melyeken fejlődni szükséges. A további ellenőrzést is többnyire óralátogatásokkal végzi az intézményvezetés, melynek tapasztalatairól szóbeli és írásbeli visszajelzést is kapnak a pedagógusok. Az ellenőrzések és értékelések eredményeinek visszacsatolására nevelőtestületi értekezleteken



A Tan Kapuja Buddhista
Gimnázium és Általános Iskola
7300 Komló, Gagarin u. 4.
Levelezési cím: 7800 Siklós, Pf.139.
☎ 72/379-413
✉ buddhistagimnazium@tkbg.hu
OM-azonosító: 200475

kerül sor, az összegzések megjelennek az intézményi beszámolóokban. Évente egyszer teljesítményorientált anyagi és természetbeni jutalmazással is élnek a pedagógusok munkájának elismerése céljából. (SZMSZ 11. o., pedagógusok képviselőivel készített interjú 22., vezetővel készített interjú 9-10-11., éves beszámolók, önértékeléssel kapcsolatos dokumentumok)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kifelé nyitás és befogadás a tudásmegosztás területén. Az iskolai jó gyakorlatok disszeminációja, más intézményekkel való megosztása, közös projektek, jó gyakorlatok kidolgozása, megvalósítása.

Kiemelkedő területek:

A Szakmai és módszertani csoport a belső tudásmegosztás, a hatékony kommunikáció és az együttműködés intézményvezetést támogató aktív szakmai közössége. A pedagógusok innovatív szemlélete, kölcsönös segítségnyújtás. Az információáramlás hatékonysága. Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtő vezetés és együttműködő nevelőtestület.



5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

A pedagógiai programban foglaltakkal összhangban törekszik a fiatal intézmény a partneri hálózat beazonosítására, a fejlődéshez kulcsfontosságú szervezetekkel való kapcsolatbővítésre. Szülők, fenntartó intézményei, önkormányzat, általános és középfokú iskolák, partneriskolák, POK, PTE neveléstudományi tanszéke, Magyar Pedagógiai Társaság Nemzetiségi Szakosztálya, Szakszolgálatok, karitatív szervezetek (Máltai Szeretetszolgálat, hajléktalanszállók, idősek otthona...), Tanodák, Tűzoltóság, Katasztrófavédelem, Siklói Kórház, POTE, ... (PP 61. o. és SZMSZ 24. o. – Az iskola külső kapcsolatrendszere, vezetővel készített interjú 21., éves beszámoló)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek köre és a velük kapcsolatos szakmai tartalom ismert, megjelennek az intézményi dokumentumokban, platformokon. Az együttműködés formáiról és kereteiről az éves tervezési dokumentumokban, megbeszéléseken, értekezleteken informálódhatnak a munkavállalók. (PP 61. o. és SZMSZ 24. o. – Az iskola külső kapcsolatrendszere, vezetővel készített interjú 21.)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A fontos partneri kapcsolatok az intézményi dokumentumokban, illetve az együttműködési megállapodásokban tartalmilag is kidolgozásra kerültek. (SZMSZ, vezetővel készített interjú 21.)

5.2.4.

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

A fenntartó képviselőjével rendszeresen, heti vagy napi szinten, hatékonyan történik az egyeztetés, az éves tervezés folyamatába aktívan bevonódik. A többi partnerrel történő kapcsolattartás az intézményi dokumentumokban szabályozott. (SZMSZ 5.4., vezetővel készített interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Az önértékelési rendszer bevezetésével és működtetésével folyamatossá vált a fenntartói, szülői, a belső tanulói, munkatársi igények felmérése, az elégedettség megismerése. Az intézmény már rendelkezik mérési adatokkal, visszajelzésekkel, melyek ismeretében készítik el az önfejlesztési és intézkedési terveket. Különböző alkalmakon (pl. nyílt nap) kérdőíves módszerrel kérnek visszajelzést a partnerektől. (önértékelési kérdőívek összegzése, önfejlesztési tervek, intézkedési terv, vezetővel készített interjú 10.)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény az önértékelési folyamat fejlesztési feladatként 2019-től részletesen kidolgozott Panaszkezelési Szabályzattal rendelkezik. Megtalálható a honlapon: http://www.buddhistagimnazium.hu/dokumentumok/2019-20/panaszkezelesi_szabalyzat.pdf. (intézményi honlap, vezetővel készített interjú)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Honlappal rendelkezik, melyen elérhetővé teszi a jogszabályban előírt dokumentumokat, informálja az iskolahasználókat és érdeklődőket a legfontosabb eseményekről, eredményekről. Tartalmi szerkezete, funkcionalitása, attraktív megjelenése még fejleszhető. KIR modulok naprakészek. Közösségi portálok használatával (több adminisztrátor) az intézményi élet eseményei, tájékoztatók, információk hamarabb és attraktívan jelennek meg, mint a honlapon. Az intézmény vezetése biztosítja értekezletek formájában az érintettek tájékoztatását, a hatályban lévő papír alapú dokumentumokhoz való hozzáférést. (weboldalak, közösségi portálok, KIR, intézmény bejárása, vezetővel készített interjú)

5.3.8.

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

Lásd 5.3.7. pont. A partnerek ismeretében a megfelelő, számukra elérhető tájékoztatási formát alkalmazzák (honlap, Facebook-oldal, e-mail, telefon, szóróanyagok...). Nincs E-napló, a tanulók, szülők tájékoztatása hagyományos napló, ellenőrző, személyes kapcsolatfelvétel, levél, telefon, facebook csoport útján történik. (weboldalak, közösségi portálok, napló, intézmény bejárása, vezetővel készített interjú)

5.3.9.

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

Lásd 5.2.5. pont. Az önértékelés keretében készült kérdőívek eredményeit, az interjúk tapasztalatait elemzik, fejlesztési területeket határoznak meg, a beavatkozások eredményeit folyamatosan felülvizsgálják. Általános iskolákkal nyílt napokon kérdőíves visszajelzés, PTE-vel együttműködési megállapodás, közösségi szolgálat partnereivel szöveges visszajelzés. (önértékeléssel kapcsolatos dokumentumok, vezetővel készített interjú további kérdései)

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.

Lásd 5.1. pont. A Fenntartó főiskolájával – A Tan Kapuja Buddhista Főiskola – kiemelkedően jó a kapcsolat. Ezen kívül együttműködési megállapodásuk van a Bajai Eötvös József Tanítóképző intézménnyel, a PTE Karrierirodával – pályaaorientációs kapcsolat, PTE-Orvostudományi Kar – Népegészségtani Intézettel, valamint a PTE – Romológia tanszék



Wlislócki Henrik Szakkollégiumával is. Kapcsolatuk a felsőoktatással építő jellegű, tanítványaik pályaorientációját segítik. 2018-tól a PTE partnerintézménye, gyakorlati képzésre várják a tanárképzős hallgatókat különleges iskolájukban. Elkezdődött a szakmai munka a PTE Neveléstudományi Tanszékével, amin belül közösen szerveznek szakmai képzéseket közép- és alapfokú iskolák számára az alsószentmártoni telephelyre. 2018-ban elnyerte a Nemzeti Pedagógus Kar és az OFI díját: „Kiemelkedő iskolai közösségi szolgálatot végző iskola”. Széles és jól működő kapcsolatot ápol a közösségi szolgálatban együttműködő szervezetekkel. Az intézmény vezetője a Magyar Pedagógiai Társaság Nemzetiségi Szakosztályának tagja és vezetője. A település helyi szervezeteivel (önkormányzat, intézmények, civil szervezetek) az intézményi céloknak megfelelő a kapcsolat, különböző rendezvényeken, ünnepélyeken felkérés útján az iskola tanulói fellépnek, műsort adnak. A helyi közéletbe a jószolgálati tevékenységük útján kapcsolódnak be: ruha- és ételosztás, egészségügyi szűrések, adományozások. (vezetővel készített interjú 21. és 24., fotók-facebook, weboldal)

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Jól kidolgozott rendszert működtetnek, osztályszinten, csoportosan az iskola szervezi meg különféle helyszínekre, és az adminisztratív igazgatóhelyettes koordinálja. A területeket a Községi Szolgálat szabályzata tartalmazza. A közösségi szolgálat nívódíjának elnyerése miatt különösen fontosnak tartják, hogy a nappali tagozatos diákok 50 órás közösségi szolgálata, az önkéntességre való figyelemfelhívás kiemelt feladatként jelenjen meg a mindennapi munkájuk során. Az érzékenyítések, a mások elfogadása, a fordított integrációs tevékenységek számára a közösségi szolgálati helyszínek jó terepet biztosítanak (Máltai Szeretetszolgálat, hajléktalanszállók, elvonuló központok, idősek otthona, Tűzoltóság, Katasztrófavédelem...). (pedagógusok képviselőivel készített interjú 13., vezetővel készített interjú 21., közösségi szolgálat dokumentumai, elnyert díj, fotók-facebook, weboldal)

5.4.12.

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

Tánc- vers- és mesemondó csoportjukkal rangos versenyeken mérették meg magukat, jelentős sikerekkel (táncsoport I. helyezést ért el az I. Országos Roma Nemzetiségi Vetélkedőn Biriben, megnyerte a Helikonon a Magyar Állami Népi Együttes különdíját és a néptánc kategória EZÜST fokozatát, a bécsi magyar nagykövetségen rendezett versmondó versenyen az iskola 11. évfolyamos tanulója III. helyezést érte el, több mint 300 versenyző közül). Szorosabbá vált a kapcsolat a Gandhi Gimnáziummal, ahol a cigány/roma kultúra gondozása magas színvonalon folyik, és ahol több rendezvényt, versenyt is szerveznek, melyen az TKBG tehetséges tanulói is részt vesznek. Sportversenyeken elért sikereik is jelentősek (fekvenyomás). Pályaorientációs programkínálatuk bőséges. (pedagógusok képviselőivel készített interjú 11., éves beszámolók, fotók-facebook, weboldal).

5.4.13.

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

2018-tól a PTE partnerintézménye. 2018-ban elnyerte a Nemzeti Pedagógus Kar és az OFI díját: „Kiemelkedő iskolai közösségi szolgálatot végző iskola”. Útravaló programban nyújtott kiemelkedő teljesítmény díjazása (6 diák, 4 mentor) „A legeredményesebb fejlesztőmunkáért” elismerő oklevél. Az intézmény vezetője a Magyar Pedagógiai Társaság Nemzetiségi Szakosztályának tagja és vezetője. (vezetővel készített interjú 21. és 23., honlap)



A Tan Kapuja Buddhista
Gimnázium és Általános Iskola
7300 Komló, Gagarin u. 4.
Levelezési cím: 7800 Siklós, Pf.139.
☎ 72/379-413
✉ buddhistagimnazium@tkbg.hu
OM-azonosító: 200475

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nyitott és lehetőségekkel teli kapcsolatrendszer jellemzi az iskolát, amelyet további szakmai szervezetekkel, intézményekkel (általános iskolák, gimnáziumok, szakkollégiumok) érdemes bővíteni. A szakmai szempontból előrelépést, fejlődést jelentő kapcsolatokat (pl. PTE) tartalmilag elmélyíteni, a pedagógiai tevékenységeket beépíteni az intézmény életét meghatározó dokumentumokba.

Kiemelkedő területek:

A vezetőség igyekszik bővíteni azokat a külső kapcsolatokat, amelyek az intézmény fejlődését elősegítik, szakmai munkáját javíthatják. A Közösségi Szolgálat intézményi jó gyakorlata kiemelkedő, 2018-ban elnyerték a Nemzeti Pedagóguskar és az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet díját: „Kiváló iskolai közösség szolgálatot végző iskola”. 2018-tól a PTE partnerintézménye.

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.

Éves beszámolók, a vezetői interjú, a pedagógus interjú és a helyszíni bejárás alapján elmondható: az intézmény a képzési struktúra sajátosságaihoz igazodó infrastrukturális szükségletekkel tisztában van. A képzési struktúra tervezésénél az infrastruktúra által nyújtott lehetőségekkel kalkulál. A hiányosságokat jelzi a fenntartója felé. Erre vonatkozó intézkedési tervet nem mutatott be, ugyanakkor a beszámolóiban szerepelnek utalások infrastrukturális fejlesztésekre. Az intézmény jól felszerelt, innovatív technológiákat használ (tornaterem energiaellátása napelemekkel történik, hőszivattyús fűtési rendszerrel; minden teremben „okostábla”; diákoknak tabletek órai munkához).

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.

Erre vonatkozó intézkedési tervet az intézmény nem mutatott be.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

A tanítási-tanulási folyamatnak megfelelő tárgyi környezetet az iskola tudatosan alakítja. Egyre több tantárgy tanítása során alkalmazzák a digitális taneszközöket. Az intézményi beszámolók szerint évente felmérik az igényeket, és pótolják a szükséges eszközöket. Külön intézkedési tervvel nem találkoztunk. A fenntartó egyház támogató együttműködése érzékelhető (vezetői interjú, beszélgetés a fenntartó képviselőjével).

6.2.4.

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

Az intézmény a körülményeinek és lehetőségeinek függvényében gondoskodik a különleges bánásmódot igénylő tanulókat megillető, az ő nevelési – oktatási - képzési igényeinek megfelelő tárgyi környezetről (teremkialakítás, IKT eszközök), ugyanakkor figyel a fejlesztések környezeti hatékonyságára. A fejlesztésekre vonatkozóan igényeit szabályozott módon jelzi a fenntartó felé. A fejlesztéseket pályázatok útján és saját illetve fenntartói forrásból valósítják meg. (beszámolók, 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.

Iskolai gépparkot folyamatosan fejlesztik. Tantermek 100%-a digitális táblával ellátott. Jól felszerelt számítógép-teremmel, laptopokkal, notebookokkal, valamint a csoportos oktatást segítő tablettákkal rendelkeznek, melyek szerves részét képezik az oktató-nevelő munkáknak. A reál tantárgyak tanításához, valamint az SNI tanulókkal kapcsolatos tevékenységekhez oktatóprogramok és a diszlexiát és diszgráfiát fejlesztő oktatócsomagok állnak rendelkezésre. Az IKT eszközökhöz oktatássegítő szoftvereket (Kahoot, Redmenta) használnak. (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

Az éves beszámolók, a vezetői interjú, a pedagógus interjú alapján kiderül, hogy az intézmény vezetésének rálátása van a humánerőforrás-szükségletekre. A vezetés ismeri a pedagógusok képzési szükségletét, arról reális képpel rendelkezik. Nagyon tudatos menedzseli ezt a területet. Évek során összeállt egy – a közös célokért együttműködni képes – stabil tantestület. A beiskolázási program is bizonyítja, hogy tervezetten, az intézményi céloknak megfelelően vesznek részt a kollégák a továbbtanulásban (neveléstudományi okl. bölcsész; közoktatási vez. szakvizsga; mentortanár), a szervezett továbbképzéseken, a minősítési eljárásban (idén 3 fő Ped. II.; jövőre 2 fő) és az önértékelési folyamatban. (beiskolázási terv, beszámolók, interjúk)

6.4.7.

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

Az intézmény a stratégiai célok alapján rendszeresen felméri a munkatársak képzési szükségleteit, és bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat időben jelzi a fenntartó számára. (vezetői interjú)

6.4.8.

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

Az intézmény vezetésének a részéről ez a törekvés megvan, lehetőség szerint igyekeznek biztosítani az egyenletes leterheltséget. Az intézmény stabil pedagógusgárdával rendelkezik, pedagógushiány nincs. (munkaterv, vezetői és pedagógus interjú)

6.4.9.

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

Cél az együttműködő, motiváló szakmai környezet, és az intézmény céljait magukénak valló tanári kar kialakítása, amely megfelel egy „második esély” típusú iskola elvárásainak. Az intézményben dolgozó pedagógusok végzettsége megfelel ezeknek a céloknak és az intézményi struktúrájának. Hozzáállásuk sikerességét a beszámolók igazolják. (PP, beszámolók, vezetői interjú)

6.4.10.

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



A továbbképzési programot, beiskolázási terv megfelel mind a gimnázium szakmai céljainak, mind a munkatársak szakmai terveinek. Mind a hosszabb távú képzések (új diploma megszerzése), mind a rövidebb időtartamú továbbképzések (szakos, szakmai, módszertani, nemzetiségi) nyomon követhetők a beszámolókból. A fenntartó anyagilag is támogatja ezeket a képzéseket, amellyel hatékony és eredményes szakmai munkát tesz lehetővé. (továbbképzési program, munkaterv és beszámoló)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. Az előkészített intézményi dokumentumok színvonalából, tartalmából egyértelműen kiderül a vezetés alkalmassága. Azonosulni tudnak a fenntartó egyház céljaival, a környezeti adottságokból adódó nehézségekre építve markáns elképzeléseket fogalmaztak meg, és ezeket sorra megvalósították az évek során. Elhivatottság, szakmaiság, innovatív, fejlesztő gondolkodás és tevékenység jellemzi a vezetést, és a tantestület. Ezt a tevékenységet a diákság, a szülők és a fenntartó is elismeri. A döntéshozatali képesség, a vállalkozókészség, a kreativitás az eredményekben mutatkozik meg. (vezetői program, beszámoló, szülői interjú, beszélgetés a fenntartó képviselőjével)

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

6.5.12.

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

Vezetésnek az érték és normarend - amit az alapidokumentumok és a küldetésnyilatkozat tartalmaz - megvalósításában van szerepe. Jó programokkal megszólíthatóak a szülők, motiválhatóak a tanulók. Ezek mellé szükséges az önképzés, az új tanulási módszerek elsajátítása, alkalmazása, a tudásmegosztás, a szervezet és a szervezeti kommunikáció irányítása, a hagyományápolás. (vezetői interjú, munkaterv)

6.5.13.

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

Mint minden nevelési-oktatási intézmény számára – így a TKBG számára is - a kötelező alapidokumentumok a munkaterv, a szervezeti és működési szabályzat, a házirend és a pedagógiai program. Ezek az iskola szervezeti és működési kereteit és a pedagógiai tevékenységének legfontosabb belső normái tartalmazzák. A dokumentumokat a fenntartó jóváhagyása és az intézmény igazgatójának előterjesztése után a nevelőtestület megvitatta és elfogadta. Ettől kezdve ezek minden iskolahasználóra vonatkoznak. Az intézmény alapidokumentumai az érvényben lévő jogi normáknak megfelelnek, a korábbi évek törvényességi és szakmai ellenőrzései minden tekintetben pozitív eredménnyel zárultak. (vezetői -, pedagógus interjú)

6.5.14.

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

Az alkalmazotti közösség tevékenységének igényességére jellemző: a racionális vezetői tevékenység, a részletes, pontos intézményi dokumentáció, rend, kulturáltan viselkedő tanulók, egységes kiállás az intézményi célokért. Mindezek mellett a kollégák odafigyelnek

egymásra, örülnek egymás sikereinek és nagyon pozitívan viszonyulnak a gyermekekhez. (helyszíni ellenőrzés tapasztalatai, interjúk)

6.5.15.

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

Az iskolában folyamatosan nyomon követik a nevelési-oktatási folyamatokat. Az értékelések során kiszűrt pozitív tartalmak, a „jó gyakorlatok” (mentori rendszer, vizsgarendszer, kismamaprogram) hosszú távon eredményes fejlődési útvonalat is biztosíthatnak tanulóknak és pedagógusoknak is. Ezekkel több esély van a tanulók teljesítményének javulására, szinten tartására és a lemorzsolódás csökkentésére. A kollégák gyűjtik ezeket a tanulásszervezési és pedagógiai eljárásokat, és intézményen belül megosztják egymással. Ennek kereteit a szakmai és módszertani munkacsoport koordinálja. Az intézményen kívüli tudásmegosztásra jó példa a PTE-vel való együttműködés (közös szakmai nap bemutató órákkal, több középfokú intézmény részvételével). (vezetői -, pedagógus interjúk)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

„Az iskolai hagyományok ápolása a közösségformálás, az iskolához való kötődés egyik fontos eszköze. Fontos feladat tehát mind a meglévő hagyományok ápolása, mind pedig új hagyományteremtő tevékenységek felkarolása.” (SZMSZ) Fiatal, 2004-ben alapított intézményről van szó, amelyik még keresi a hagyományait. A munkatervekben, beszámolókból található olyan visszatérő programok, amelyek hagyományosnak nevezhetőek (történelmi évfordulókkal kapcsolatos ünnepélyek, intézmény hagyományos rendezvényei), de az igazi hagyomány lehetősége az intézmény hitvallásában és az iskolahasználókhöz való viszonyában található. (munkatervek, interjúk)

6.6.17.

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

ld. 6.6.16. A nyitottság érezhető.

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

6.7.18.

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

Az intézményi SZMSZ részletesen szabályozza a feladatellátással megbízott közösségek és személyek hatáskörét, jogkörét és az ellenőrzések szintjét és formáit. Az eredményekről az iskolai élet hagyományos fórumain számolnak be a munkatársak (tantestületi értekezlet, szakmai és módszertani csoport megbeszélései, diákfórumok, szülői fórumok). (SZMSZ, beszámoló, vezetői -, pedagógus interjúk)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.



Az intézmény vezetésének a részéről ez a törekvés megvan, lehetőség szerint igyekeznek biztosítani az egyenletes leterhelést. (munkatervek, vezetői -, pedagógus interjúk).

6.7.20.

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

Egyértelműen megállapítható. (vezetői -, pedagógus 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 szakmai és módszertani csoport, a vezetőtársak, a szaktanárok és a munkatársak bevonása megtörténik az őket érintő döntések előkészítésébe. Az operatív és taktikai megvalósítás folyamatában számítanak észrevételeikre, javaslataikra. A nyitóértekezleten a munkaterv elkészítésénél; negyedéves, félévi vizsgák megbeszélésénél (javaslatok, részvételi szándék); programszervező megbeszéléseken; mentor – szaktanár feladatok egyeztetésénél; szakmai, módszertani csoport megbeszélésein (egyéni, csoportos vélemény). (vezetői -, pedagógus interjúk)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntés-előkészítés rendjét az SZMSZ szabályozza, a többit a napi gyakorlat. (vezetői-, pedagógus interjúk)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A Pedagógia Program kiemelt helyen foglalkozik az innováció kérdésével, az oktatási folyamatban betöltött kulcsszerepével. Az intézmény elvárja az innovatív szemléletet, a módszertani kultúra folyamatos megújítását a kollégáitól. Ehhez támogatást is biztosít (tanfolyamok, együttműködések). A munkatársak hozzáállása pozitív, részvétele aktív. Az innovációra, mint lehetőségre néznek, amivel többet tudnak segíteni a diákjaikon. Ez a segítő attitűd szinte minden tevékenységükben jelen van. (vezetői interjú)

6.9.24.

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

Az igazgatói és pedagógus interjúk alapján valamint az éves beszámoló alapján elmondható, hogy a tantestület nyitott a jó gyakorlatok átvételére, és ezek magvalósítását az intézmény vezetése támogatja (PTE kapcsolat).

6.9.25.

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

A tantestület nyitott a jó gyakorlatok átvételére. Az adott feladatokra szerveződött team munkában rendszeresen és tevékenyen vesznek részt a tanárok. (interjúk, beszámolók)



A Tan Kapuja Buddhista
Gimnázium és Általános Iskola
7300 Komló, Gagarin u. 4.
Levelezési cím: 7800 Siklós, Pf.139.
☎ 72/379-413
✉ buddhistagimnazium@tkbg.hu
OM-azonosító: 200475

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Tudásmegosztás területén a külső kapcsolatok erősítése. A belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési terv kidolgozása.

Kiemelkedő területek:

IKT eszközök alkalmazása. Humán erőforrás menedzselése. Vezetői felkészültség. Innováció.



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

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

7.1.1.

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

A Pedagógia Program az előírásoknak megfelelően készült, tartalmazza a kötelező elemeket, az az intézmény fenntartója aláírásával elfogadta. A stratégiai dokumentumaik nem mások, mint a jogszabályok által megfogalmazott kötelező tartalom részletezése az iskola sajátos jellemzői, működése figyelembe vételével.

7.1.2.

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

A pedagógiai program koherens a külső jogszabályi és tartalmi elvárásokkal és a többi belső tervezési dokumentummal, a helyi kontextusra adaptálja az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait. Az intézmény küldetésnyilatkozatában megfogalmazott célokat a PP teljes terjedelmében figyelembe veszi, pl. mentorprogram, vizsgarendszer, továbbképzések célja, módszerek.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

Az intézményvezető irányításával a nevelőtestület folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programban foglaltak megvalósulását. Az intézmény tevékenységében egyértelműen megfigyelhető a pedagógiai programban megtalálható célok megvalósulását szolgáló pedagógiai folyamatok megvalósítási, ellenőrzési, értékelési rendjének tudatossága. Az éves tervekhez készült beszámolók egyes elemei reflektálnak a PP-ben megfogalmazott célokra.

7.2.4.

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

Az intézmény rendelkezik a szükséges tervekkel, azok évente felülvizsgálásra kerülnek.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek az intézmény honlapján, a titkárságon, az OH felületein elérhetőek.

7.2.6.

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

A munkatervekben a feladatok mellé felelős személyek vannak rendelve, a feladatok követhetőek, javasolt a célok megfogalmazása, az eredménymutatók kidolgozása.

7.2.7.

A képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

A tervek elkészítésénél figyelembe veszik a törvényi feltételeknek való megfelelést, a tehetséges és tanulási kudarcoknak kitett diákok oktatásához, neveléséhez szükséges pedagóguskompetenciák fejlesztését, a belső és külső mérések eredményeit, kihasználják a hálózati tanulás és a pályázatok nyújtotta képzési lehetőségeket. A pedagógusok a továbbképzések megválasztásakor elsődlegesen olyan képzésekre jelentkeznek, amelyek az intézmény problémáinak megoldásához nyújtanak segítséget (továbbképzési terv, önértékelési fejlesztési tervek).

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.

Nyitottak az új módszerek kipróbálása, bevezetése iránt. A pedagógusok a papír alapú tankönyveket digitális tananyagokkal egészítik ki a tananyag szemléletesebbé tétele érdekében. A módszerek megválasztásánál a diákok kompetenciájának fejlesztése a fő szempont. (interjúk)

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

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok jobb követhetősége a munkatervekben.

Kiemelkedő területek:

Az intézményvezető rendszeresen figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, tájékozott a jogszabály-tervezetekkel kapcsolatban. Az iskolavezetés hatékonyan segíti az új jogszabályok adaptálását a tantestület felé. Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban és az érettségi követelményekben foglaltakkal. A pedagógusok továbbképzéseik kiválasztásánál a diákok fejlesztési szükségleteit tartják szem előtt.