



Szekszárdi SZC
Vályi Péter
Szakképző Iskolája és Kollégiuma
7090 Tamási, Deák Ferenc u. 6-8.



Intézményi tanfelügyelet

összegző értékelés

2019.03.14.

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 stratégiai célokat az intézményi pedagógiai, azon belül a szakmai program és a vezetési program tartalmazza. A stratégiai célok alapján meghatározott operatív célokat, a célok elérésének feladatait az intézményi tervek tartalmazzák (továbbképzési program, beiskolázási terv, tanévi intézményi munkaterv, munkaközösségi munkatervek, pedagógiai fejlesztési tervek, pedagógusok pedagógiai tervei stb.).

Az intézményi dokumentumok szoros egységet alkotnak, összhangban vannak. Tartalmazzák a stratégiai célokat, ennek alapján a meghatározott operatív célokat. Az éves munkatervek részletesen tartalmazzák az adott tanév feladatait és kiemelt céljait.

1.1.2.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető célokat határoznak meg, amelyekhez az intézmény azonosítja, gyűjti, feldolgozza, értelmezi és felhasználja a működését befolyásoló (az Eredmények értékelési területnél felsorolt) mérési eredményeket, valamint a demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatókat (például szociokulturális felmérések adatai).

A dokumentumok figyelembe veszik a helyi szakmapolitikai célokat. A beszámolók szakterületenként részletesen tartalmazzák az elért eredményeket, vizsgaeredményeket, célokat fogalmazzák meg. A kompetenciamérések évenkénti eredményének elemzése értékelése, az eredményekből adódó feladatok megfogalmazása munkaközösségenként történik.

1.1.3.

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

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik. Rendszeresek a kibővített vezetői értekezletek, ahol a munkaközösség vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke, a diákönkormányzat munkáját segítő pedagógus is részt vesz. Az intézmény munkatársainak felkészítése az adott feladatokra időben megtörténik.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Biztosított a jogszabály szerinti együttműködés.

1.1.5.

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

Az önértékelési ciklus még nem zárult le. Szeptemberben kezdték el a pedagógusok önértékelését, amely időarányosan a terveknek megfelelő ütemben halad. A határidős önfejlesztési tervek elkészültek és feltöltésre kerültek.(Önértékelési dokumentumok)

1.1.6.

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

Az éves munkatervek összhangban vannak a stratégiai dokumentumokkal.

1.2. Milyen az intézményi stratégiai terv és az európai, országos, regionális, helyi szakmapolitikai, illetve köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

1.2.7.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető célokat határoznak meg.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai figyelembe veszik az országos a regionális és a helyi szakmapolitikai célokat.

1.2.8.

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

Az operatív tervezés a pedagógusok, a munkaközösségek, a DÖK és a szülői közösség bevonásával történik, melynek folyamata a dokumentumokban (PP; Munkaterv) jól követhető.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

A stratégiai tervek (pedagógiai és szakmai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési program és az ötéves intézkedési terv stb.) operatív tervekre bontva valósulnak meg, amelyekben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. Ez a terv tartalmazza a szükséges erőforrások meghatározását is.

A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott. A továbbképzési tervben, a munkatervekben megjelennek azok aktuális elemei pl. közösségépítés, külső kapcsolatok,

infrastruktúra fejlesztése, pályázati lehetőségek, kulcskompetenciák fejlesztése, oktatómunka színvonalának fejlesztése, a tanulók egyéni képesség szerinti fejlesztése.

1.3.10.

Az intézmény operatív terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka tervezési dokumentumai stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek, a diákönkormányzat, a duális szakképzésben résztvevő felek (kamara, gazdálkodó szervezet) bevonásával és együttműködésével történik.

Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, munkaközösségek és a DÖK, Kamara és a gazdálkodó szervek bevonásával történik. (Interjú, beszámoló)

1.3.11.

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

Az intézményben kiemelt terület az egyéni bánásmód megvalósítása (tehetséggondozás, felzárkóztatás). Az alkalmazott módszerek, eljárások (differenciálás, projekt módszer, kooperatív módszer, versenyekre való felkészítés, szakkörök) ennek megvalósítását segítik elő. (Munkaterv, munkaközösségek tervei, beszámoló, pedagógusok interjú, vezető interjú, szülő interjú)

1.3.12.

Az intézmény a stratégiai és operatív célokkal összhangban olyan pedagógiai és értékelési megközelítések, módszerek alkalmazásával reagál az egyének tanulási igényeire, szükségleteire, amelyek lehetővé teszik a tanulók számára az elvárt tanulási eredmények elérését.

Az intézmény a stratégiai és az operatív célokkal összhangban olyan pedagógiai és értékelési rendszert alakított ki, amely az egyéni bánásmódra figyelemmel lehetővé teszi a tanulók képességeinek megfelelő eredmények elérését. (PP, munkaterv, beszámoló)

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

1.4.13.

A beszámoló szempontjai illeszkednek a stratégiai célok alapján meghatározott éves tervek célkitűzéseibe.

A beszámoló az iskola munkatervéhez igazodva szakterületenként készülnek, a munkaközösség vezetői és az osztályfőnökök is készítik a saját osztályukról.

1.4.14.

Az értékelés a célokhoz rendelt célértékek alapján történik, amelyek kapcsolódnak az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámoló szempontjai, az értékelés illeszkedik az intézményi önértékelési rendszerhez.

1.4.15.

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

A tanév végi beszámoló megállapításai részben nyomon követhetőek a tanév tervezésében.(Munkaterv, beszámoló)

1.5. Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és a tervek 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 és képzett tanulók és tanulói csoportok fejlesztési céljait.

A helyi tanterv és a tanmenetek alapján megállapítható, hogy az intézményi belső elvárásokat, valamint az oktatott csoportok fejlesztési céljait figyelembe véve tervezik meg a nevelő-oktató munkát a pedagógusok pl. csoportbontás matematikából, idegen nyelvből, valamint egyéni felzárkóztatás, tehetségfejlesztés. (PP, tanmenetek, interjúk).

1.5.17.

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

A pedagógusok tervező munkája a pedagógusok által készített tanmenetek és az elektronikus napló alapján követhető nyomon.

1.5.18.

A teljes pedagógiai és szakmai képzési folyamat követhető a tanmenetekben, a naplókban, valamint a tanulói produktumokban, a gyakorlati tevékenységekben.

A tanmenetekben, tanulói produktumokban nyomon követhető az intézményben folyó pedagógiai folyamat.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményben van BECS munkacsoport, mely feladatköre szerint a pedagógus önértékelési folyamatban vesz részt.

1.6.20.

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

Az SZMSZ és az éves intézményi munkatervek tartalmazzák a belső ellenőrzés szabályozását, annak felelőseit, az ellenőrzések területeit. A belső szakmai ellenőrzés terve a munkaterv mellékleteként jelenik meg. A munkaközösségek terveiben is szerepel ellenőrzési terv, személyre lebontva.

1.6.21.

Az intézmény a stratégiai terveivel összhangban kialakított belső mérési-értékelési rendszerében érvényes, pontos és megbízható értékelési módszereket és eszközöket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek mérésére, értékelésére.

Az intézményben azonosítják az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat. A központi mérési eredményeket ellenőrzik, kiértékelik, és levonják a szükséges szakmai tanulságokat. Pl. országos kompetenciamérés, érettségi és szakmai vizsgák eredményei, (munkaközösségi beszámolók, intézményi önértékelés jegyzőkönyve) Ezek az eredmények beépülnek a munkatervi dokumentumokba is, a célkitűzéseknél.

1.6.22.

Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat. Az intézmény a pedagógiai folyamatok eredményességének méréséhez gyűjti a tanítási-tanulási környezetről és az egyéni tanulási tapasztalatról szóló tanulói visszajelzéseket, továbbá a szülők, a gyakorlati képzőhely és a munkáltatók véleményét.

A tanulmányi eredmények, érettségi és szakmai vizsgák eredményei, az Országos Kompetenciamérés eredményei a beszámolóban megtalálhatók. A mérési eredményeket figyelemmel követik, elemezik, a tapasztalatokat beépítik a mindennapi nevelő-oktató munkába, de ezt lehetne részletesebben is elemezni. Az intézmény erőfeszítéseket tesz a mérési eredmények javítására.

1.6.23.

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

Az intézményi önértékelés dokumentumaiban fellelhető, hogy felhasználják az ellenőrzések eredményét.

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 kiterjed a tanulók és a pedagógusok elégedettségének, az intézményi munkatársak teljesítményének az értékelésére is, és felhasználja a szülők, a gyakorlati képzőhely és a munkáltatók véleményét is.

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

1.7.25.

Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetője irányítja, aki az önértékelési folyamatba bevonja a nevelőtestületet és az intézmény további partnereit. Az értékelés eredményeiről információt ad partnerei számára.

Az intézmény vezetője irányítja az önértékelési rendszert, amely további fejlesztést igényel.

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

1.8.26.

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

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

1.8.27.

A tanulók értékelése az intézmény alapidokumentumaiban megfogalmazott, elfogadott közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik. Az értékelés alapja a kerettantervek és a szakmai és vizsgakövetelmények alapján meghatározott elérendő tanulási eredmény. A szakmai elméleti tanárok, a szakoktatók és a külső gyakorlati oktatók tanulói értékelési eljárásait összehangolják.

A PP Helyi tanterv fejezetében¹². fejezetében a tanuló tanulmányi munkájának ellenőrzése értékelése fejezetben, munkatervekben: egységes értékelési alapelvek a jellemzőek. Jellemző az intézmény értékelési rendszerére: pozitív megerősítés, dicséret, szeretettel nevelni. Hangsúlyozottan jelenik meg a dokumentumokban a fejlesztő jelleg, mely beépül a mindennapi pedagógiába.

1.8.28.

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

Kapcsolattartás a szülőkkel, tanulókkal, az iskola partnereivel - a tájékoztatás formái: szóban, írásban, szülői értekezletek, családlátogatások felelevenítése, tartalmazzák a munkatervek valamint a PP helyi tantervében szabályozzák a követelmények megismertetését a szülőkkel, tanulókkal.

1.8.29.

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

Az intézményben nyomon követik a tanulói teljesítményeket az éves eredmények nyomán. Ezek évenkénti összekapcsolása kívánatos lenne.

1.8.30.

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének, valamint a szakmai gyakorlati képzőhely képviselőjének.

Az intézményben, a tanulók munkájáról, eredményeiről a tanulók és szülei folyamatos fejlesztő visszajelzést kapnak. A visszacsatolás több csatornán történik: írásban, szóban, fogadóórák, szülői értekezletek során- (interjúk)

1.9. Hogyan valósítja meg az intézmény a mérése, ellenőrzése és értékelése elemzése alapján szükséges visszacsatolásokat, hogyan támogatják és szervezik meg a fejlesztéseket és a változtatások bevezetését?

1.9.31.

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

Az eredményeket a munkaközösségek értékelik ki közösen. A mérések eredményeinek elemzése során feltárt problémák, hiányosságok javítására a munkaközösségi munkatervek térnek ki, valamint az intézményi önértékelés dokumentumai. Az eredmények javítása érdekében a munkatervekben az előző évi értékelésre épülő fejlesztő célú elemek feladatok részben jelennek meg.

1.9.32.

Az érintettek bevonásával évente az önértékelés keretében megtörténik a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és szükség esetén az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez.

A munkatervekben megjelennek az előző évi értékelésre épülő fejlesztő célú elemek, aktuális feladatok. Tantestületi, munkaközösségi értekezlet keretében a mérési eredmények elemzése

megtörténik, de erről a tanév végéig a tantestület által elfogadott fejlesztési terv nem készül .
(Munkaterv, beszámolók, interjúk, intézményi önértékelés dokumentumai)

1.9.33.

Az intézmény a nevelési-oktatási-képzési eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók szakképzésben elért eredményeire.

Az intézmény hangsúlyt fektet a hátránykompenzációra, valamint a tehetséges gyerekekkel történő foglalkozásra. A tehetségfejlesztés a különböző házi és egyéb tanulmányi versenyekre való felkészítésben, országos versenyekre történő felkészítésben, szakkörön, rendezvényeken valósul meg. Sokféle tanórán kívüli tevékenységet biztosítanak a gyerekek számára, melyek megjelennek az intézmény tervezési dokumentumaiban (PP, munkaterv, beszámolók, interjúk).

1.9.34.

Az intézmény felülvizsgálati eljárásai a szervezet tanulási folyamatának részei, amelynek keretében a problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, a segítő belső és külső erőforrások és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.

A belső szakmai támogatás, egymás segítése, a jógyakorlatok átadása megvalósul. A pályázati lehetőségek kihasználása folyamatos pl. Út a szakmához, Út az érettségihez,GINOP 6.1.3-17.Idegen nyelvi készség fejlesztése,GINOP 6.2.3-17,GINOP 6.2.5.- 17.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi önértékelés metodikájának további fejlesztése

Kiemelkedő területek:

Az iskola vezetése a tervezésben kiemelten számít az igazgatóhelyettes, a gyakorlati oktatásvezető, a munkaközösség vezetőik, az osztályfőnökök munkájára, szaktudására, szervező munkájára. Részt vesznek a tervezésben, az ellenőrzésben, az értékelésben. A stratégiai tervek aktuális elemei megjelennek az intézményi dokumentumokban (Éves munkaterv) Az intézmény terveinek megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösség, a DÖK, a szülői közösség bevonásával történik. Az intézmény nevelőtestületének a pályázatok kapcsán végzett közös munkája, összefogása. Az egyéni bánásmód megvalósítása az intézményben, különösen

a felzárkóztatás, melyek megvalósítását az alkalmazott pedagógiai módszerek, eljárások segítik. Ezt alátámasztja: PP; Éves munkaterv, beszámoló, Interjú) Az intézményben magas színvonalú pedagógiai munka folyik. A pedagógusok tervező munkája és a megvalósulás dokumentumai koherens egységet mutatnak. (PP, Munkaterv, Intézményi bejárás, Interjú) A továbbképzéseket az intézmény vezetése ösztönzi, s ezek az iskola jövőbeli céljainak megvalósulását szolgálják. (Beiskolázási terv, Interjú vezető-pedagógusok) A tanulók értékelése az intézményi dokumentumokban meghatározott elvek szerint valósul meg. (PP. Interjú) Az intézmény támogatja az innovációt (Beszámoló, Munkaterv, Pályázatok, Interjú vezető - pedagógusok

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Az intézmény pedagógusai tiszteletben tartják a tanulók személyiségét, figyelembe veszik egyéni helyzetüket. A tanulókkal mindig megismertetik a velük szemben támasztott követelményeket (Házirend, PP- Helyi tanterv, munkaterv). A munkaterv tartalmazza az iskolai rendezvények közösségi szintjeit is.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény fontos feladatának tarja a személyiség- és közösségfejlesztést. A pedagógusok törekszenek a személyre szabott nevelés – oktatás megvalósítására(munkaterv) A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a tanulók személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik. (PP, Beszámoló, interjú).

2.1.3.

A pedagógusok a szakképzési kerettantervben meghatározott személyes, társas és módszerkompetenciák felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak.

A pedagógusok törekednek a különböző szociális, kulturális, etnikai háttérű családokkal folytatott kommunikációs stratégia megalapozására. Az osztályfőnökök feltérképezik a tanulók

családi környezetét és egyéni képességeit. A kollégiumnak e téren - sajátos funkciójából következően - kiemelt jelentősége van. (PP, interjúk, munkatervek, beszámolók)

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, társas és módszerkompetenciáinak a fejlesztésére. Ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással.

Az integrált oktatás keretein belül megteremtik a hátrányos helyzetű vagy tanulásban lemaradó tanulók felzárkóztatását. Az iskola pedagógusai egymással megbeszélik az osztályokkal, tanulókkal kapcsolatos fejlesztési célokat, rendszeres az egy osztályban tanítók értekezlete. A bevált jó gyakorlatokat megosztják egymással, főként munkaközösségen belül. Módszertani megújulást alátámasztják a munkatervben feltüntetett továbbképzések. (PP, munkatervek, beszámolók, interjúk)

2.2.5.

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

A felzárkózás segítése érdekében végzett munka eredményei egyénre szabva kevésbé követhetők nyomon a dokumentációban. A tanulói csoportok fejlődési folyamatának eredményeit megbeszélik a munkaközösségen belül, szükség szerinti korrigálják. (PP, munkatervek, beszámolók, interjúk)

2.2.6.

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (elméleti és gyakorlati órákon és gyakorlati foglalkozásokon, tanórán kívüli tevékenységek során), DÖK programokban.

A munkaközösségek megbeszéléseinek, illetve a nevelőtestületi értekezleteknek fontos tartalmi elemei közé tartozik az elért eredményekről, az esetleges nehézségekről szóló beszámolók megvitatása.

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 nevelési-oktatási-képzési és fejlesztő munkájukban.

Az intézmény figyelmet fordít a szakvéleménnyel rendelkező SNI, BTMN és hátrányos helyzetű tanulókra. A munkaterv célként fogalmazza meg a felzárkóztató, lemaradást

kompenzáló tevékenységek működtetését, felzárkóztató és tehetséggondozó szakkörök meghirdetését. (PP, munkaterv)

2.3.8.

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

Az egyes tanulók konkrét szociális helyzetével kapcsolatos információkkal az osztályfőnökök, illetve a kollégiumi nevelőtanárok rendelkeznek. Az intézkedést igénylő tanulói helyzetek mindegyikét ismeri az intézményvezető is. A szociális hátránykompenzációban a kollégiumnak - sajátos funkciójából következően - kiemelt jelentősége van. (SZMSZ)

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez. Integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti. Nevelési-oktatási-képzési programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket. Korai jelzőrendszer információi alapján egyéni intézkedéseket tesz. Célzott programokat tár fel. Kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal. Együttműködik a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezetekkel. Stb.

Az intézmény pedagógusai tudatosan alkalmazzák a sajátos - a megismerési folyamatokhoz, tanulócsoporthoz- igazodó módszereket, eszközöket, valamint a differenciált oktatást, figyelembe véve az iskolai és tanulóközösség adottságait, lehetőségeit. Az egyéni különbségek figyelembevételével történik a tanulók fejlesztése, a tehetséges tanulók képességeinek kibontakoztatása. Felzárkóztatást célzó foglalkozásokkal, tehetséggondozó szakkörrel igyekeznek egyéni sikerekhez segíteni a gyerekeket. (PP, munkaterv, beszámoló)

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

2.4.10.

Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai és szakmai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási-képzési módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének a megtervezése. Az alkalmazott módszerek és eljárások biztosítják a tanulók aktív részvételét a tanulási folyamatban és a szakmai képzés gyakorlatorientáltságát.

A helyes tanulási szokások kialakítását hatékonyan támogatják a csoportbontásos tanórák és az otthoni vagy tanulószobai foglalkozások. Az intézményben fontosnak tartják, hogy minden tantárgyból megvalósuljon a tanulás tanításának tevékenységeken keresztül történő begyakoroltatása. (PP, SZMSZ, munkaterv, interjú)

2.4.11.

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

A pedagógusok a tanítási órákon alkalmazzák a differenciált oktatás módszerét, a tanulási folyamat szervezésénél az egyéni különbségek, a tanulók sajátosságai mérvadóak. A különleges bánásmódot igénylő tanulók felzárkóztató foglalkozáson vesznek részt. Szükség szerint korrepetálásokat is szerveznek. (Munkatervek, PP, interjúk)

2.4.12.

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

Az intézmény fontos feladatának tartja, hogy tanulóit a sokoldalú ismeretszerzés lehetőségeivel élve, életkori sajátosságaiknak, lehetőségeiknek megfelelően megszerezzék azokat az ismereteket, kulcskompetenciákat, amelyek szükségesek a továbbtanuláshoz a szakma elsajátításához, a munka világában történő tájékozódáshoz. A pedagógiai módszertárban jelentős szerepet kap az IKT eszközök használata, melyek hatékonyan támogatják a tanulás-tanítási folyamatot. A számítógépek száma, a használható programok nem elégíti ki a szükségleteket, különösen a matematika és az informatika tárgyak oktatói hiányolják ezt. (munkatervek, beszámolók)

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 és szakmai programban előírtak szerint a munkatervben és a pedagógusok nevelési-oktatási-képzési terveiben szerepel, a beszámolókból követhető.

A fenntarthatóság, környezettudatos életmódra nevelés alapelveit a Pedagógiai Program tartalmazza, megjelenik a munkatervekben, beszámolóban, nagy hangsúlyt kap az iskola életében. Ökoiskola.

2.5.14.

A szakmai elméleti oktatás, gyakorlati képzés és a tanórán kívüli tevékenységek során a tartalom megtervezésénél, a módszerek és a tanulás-szervezési eljárások kiválasztásánál figyelembe veszik az egészségmegőrzés és a környezettudatosság szempontjait.

Környezettudatosság, egészségmegőrzés jellemzi az iskola tevékenységét minden területen. Ökoiskola (PP, munkatervek, beszámolók)

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

A stratégiai és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény. A szakképzési kerettantervekben meghatározott társas kompetenciákat az alkalmazott módszerekkel, tanulászervezési eljárásokkal a szakmai elméleti oktatás és gyakorlati képzés keretében fejlesztik.

Az intézmény Pedagógiai Programja, éves munkaterve, a munkaközösségek munkatervei tartalmazzák a közösségfejlesztéssel kapcsolatos célokat, feladatokat. Az intézményben az iskolai közösségi élet széles skáláját igyekeznek biztosítani a tanulók számára. Meglévő hagyományait kiemelten ápolják pl.(Vályi napok, Szakmák Éjszakája, Szakmák Tábora, Ökoiskolai feladatok) (Munkaterv, interjúk)

2.6.16.

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

A munkatervekben rögzített feladatok meghatározásában a szakmai közösségek és azon belül is az egyes pedagógusok aktív szerepet vállalnak. Feladatok meghatározásának szempontjai az éves beszámolóban megjelenő problémák megoldására való útkeresés, illetve az aktuális köznevelési feladatok megoldása, a pályázatok intézményre rótt feladatai, azok végrehajtása megtörténik, a dokumentumokban is nyomon követhető.(Munkaterv, beszámoló)

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 szakmacsoportos sajátosságokra.

Jelentős szerepet kap a hagyományok ápolása az intézmény életében. Az iskolai munkaterv tartalmazza a nemzeti és egyéb emléknapokat, valamint az iskolai közösségi élethez kapcsolódó ünnepeket és rendezvényeket. Az időpontok és felelősök mellett a rendezvények közösségi szintjei is megjelölésre kerültek. A munkaközösség által elkészített év végi beszámoló tartalmazza a megvalósult programokat, rendezvényeket, azok sikerességét, esetleges nehézségeit, változásait, a programban részt vevőket, felelőseit.

2.6.18.

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

Tanórán és tanórán kívüli tevékenységek alkalmával egyaránt megvalósul az információátadás. A tájékoztatás közösségi formája az iskola honlapja, illetve az e-napló. Több osztálynak van

közös e-mail címe vagy zárt facebook-csoportja, ami szintén segíti a tanuló-pedagógus, pedagógus-szülő közötti információ átadást. (PP, beszámoló, munkaterv, interjú)

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

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény, amelybe bevonja a szülőket, a tanulókat és a gyakorlati képzésben közreműködő partnereit (szakmai szervezetek, kamara, gazdálkodó szervezetek).

Versenyek, kirándulások, megemlékezések, sportprogramok, hagyományápoló programok gazdagítják a hétköznapiakat, melyek az éves munkatervben kerültek rögzítésre. (Munkaterv, beszámoló, interjú)

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK aktív részese az iskola életének.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők részt vesznek iskolai programokon, de kevésbé aktívak. Sokan a környező településekről járnak be. Az intézményben osztályközösségenként SZMK tagokat választanak, akik képviselik a szülői közösség jogait. A tagok intézményi SZMK választmányi ülésen vesznek részt. (SZMSZ)

2.7.22.

Bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit, a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezeteket a szervezeti és a tanítási-tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Az intézményi dokumentumok szabályozzák a szülő, tanuló, pedagógus együttműködésének kereteit. A PP és az SZMSZ szabályozza az SZMK jogkörét, jogait. A szülők, diákok részt vesznek a megvalósítandó programokban, ötleteikkel segítik a lehetőségek bővítését. (PP, SZMSZ, Házirend)

2.7.23.

A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással és a tanulók önszerveződésének lehetőségeivel a tanulók, a szülők és a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezetek elégedettek.

A munkaterv és éves beszámoló alapján a diákokat bevonják a különböző programok szervezésébe, illetve a döntéshozatal folyamatába is. Véleményezési jog illeti meg a szülői

szervezetet: - az iskola pedagógiai programját, - házirendjét, - munkatervét, - SZMSZ azon pontjait, amelyek a szülőkkel, illetve a tanulókkal kapcsolatosak, - véleményt nyilváníthatnak, javaslattal élhetnek a szülőkkel és a tanulókkal kapcsolatos valamennyi kérdésben. A szülők, diákok részt vesznek a megvalósítandó programokban. (SZMSZ, Munkaterv, interjúk)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülői közösség aktivitásának fejlesztése.

Kiemelkedő területek:

Az intézményben nagy hangsúlyt fektetnek a közösségfejlesztési feladatokra. Sok közösségi programot szervez az intézmény. Az intézmény támogató rendszert működtet, felzárkóztatást célzó foglalkozásokat szervez, integrációs oktatási módszereket alkalmaz, melyeket folyamatosan fejlesztenek. Kiemelkedő a kapcsolattartás a szakmai támogató hálózattal, együttműködés a gyakorlati képzésben résztvevő szervezetekkel.

3. Eredmények

3.1. Milyen, az intézmény eredményességét alátámasztó mutatókat gyűjtenek, elemeznek és értékelnek?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai és szakmai programjának egyik prioritása a nevelés-oktatás-képzés eredményessége, amelyet az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető stratégiai és operatív célok alapján mér és értékel.

Az intézmény pedagógiai programjának prioritása a tanulás-tanítás eredményessége, felkészítés az érettségi és szakmai vizsgákra. Az eredményes tanulás kialakítása érdekében kiemelt fejlesztendő területek: a szövegértő, értő-elemző olvasás, a szóbeli kommunikáció fejlesztése, az önálló tanulás fejlesztése. (PP, interjúk)

3.1.2.

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

Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából történik a legfontosabb célok kijelölése. Az intézmény a jogszabályban előírt együttműködő partnerek bevonásával végzi tevékenységét. (PP, SZMSZ, Munkaterv)

3.1.3.

A rendszeres tanévi értékelés és az intézményi önértékelés keretében a partnerek bevonásával gyűjtik, elemzik és értékelik az intézményi eredményeket és mutatókat, kiemelten az alábbiakat: tanulólétszám trendvizsgálata iskolatípusonként, ágazatonként, szakképesítésenként; a szakképző iskola 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya iskolatípusonként, ágazatonként, szakképesítésenként; a szakképző iskolában egy pedagógusra jutó nappali tagozatos szakképző iskolai tanulók száma (az ellátandó feladat alapján számított pedagóguslétszám alapján); a szakképző iskolában tanulószervezővel gyakorlati képzésben részesülők aránya az intézmény gyakorlati képzésben részesülő tanulóinak összlétszámához viszonyítva iskolatípusonként, ágazatonként, szakképesítésenként; a szakképző iskolában együttműködési megállapodással gyakorlati képzésben részesülők aránya az intézmény gyakorlati képzésben részesülő tanulóinak összlétszámához viszonyítva, iskolatípusonként, ágazatonként, szakképesítésenként; felnőttoktatásban résztvevők aránya az intézmény teljes tanulóinak létszámához viszonyítva; országos kompetenciamérések eredményei; tanév végi eredmények tantárgyra vonatkozóan, trendvizsgálattal; szakmai, közismereti, kulturális és sport versenyeredmények: nemzetközi szint, országos szint, regionális szint, megyei szint, települési szint; továbbtanulási mutatók: szakközépiskolások érettségire felkészítő képzése, további szakképesítés megszerzése, felsőoktatási továbbtanulási mutatók, a munkaerőpiacon sikeresen elhelyezkedett tanulók aránya a sikeresen végzett tanulók számához viszonyítva a szakmai vizsga után 6-12 hónappal; a tanulók adott szakképesítésre való felkészítésével és a végzettek általános munkavállalói kompetenciáival való átlagos munkáltatói elégedettség (végzett tanulókat alkalmazó munkáltatók reprezentatív elégedettségmérése alapján); vizsgaeredmények (érettségi vizsga, szakmai vizsga, szintvizsga); adott szakképzést sikeresen befejezők és az adott szakképzést megkezdők aránya; sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott évben vizsgázók számához viszonyítva összesen és szakképesítésenként; intézményi elismerések (intézmény, intézményi csoport, munkatárs) száma; szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények száma; iskolai lemorzsolódási mutatók; elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló, gyakorlati képzőhely, munkaerőpiacon); iskolai neveltségi mutatók (fegyelmi esetek, igazolatlan hiányzások száma, dicséret); hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes létszámhoz viszonyítva; a szakképzést sikeresen befejező hátrányos helyzetű tanulók aránya a képzést megkezdő

hátrányos helyzetű tanulók létszámához viszonyítva; szakmai továbbképzésen részt vevő pedagógusok aránya, a továbbképzésre fordított éves forrás; szakértői, szaktanácsadói, vizsgaelnöki tevékenységet folytató pedagógusok aránya a teljes nevelőtestületi létszámhoz viszonyítva.

Az intézményi önértékelés dokumentuma részletesen tartalmazza az alábbi adatokat. A számadatokból (OSA alapján) egyértelműen látható, hogy az iskola tanulólétszáma folyamatosan csökkent az utóbbi években. A negatív demográfiai hullám ezt az iskolát sem kerülte el. A tanulói létszám csökkenésének következményeként a humán erőforrás létszáma is csökkent, a „megszűnő és bizonytalanul induló képzések (pl.: Falusi vendéglátó, Mezőgazdasági gépész, Asztalos) miatt számos jó szakembert veszített el az iskola, továbbá jelentősen csökkent az óraadók száma is. A szakközépiskolai képzések tekintetében az intézményt mindig is a széles képzési vertikum jellemezte. Kínálata 3 nagyobb területre bontható: fémipar, építőipar és szolgáltatóipar. Beiskolázási mutatószámainak a tanulólétszám csökkenésével párhuzamosan romlottak. Az iskola képzési palettája is szűkült az utóbbi években, de még mindig igen sokszínű. 3 éves duális képzés keretében szakközépiskolai formában hegesztő; épület- és szerkezetlakatos; festő, mázoló, tapétázó; kőműves; pincér; szakács; eladó szakmákra tudtak jelen tanévben beiskolázni diákokat. Szakgimnáziumi képzések keretében pedig Informatika és Kereskedelem ágazatokra. Az sem kedvezett számukra, hogy a korábbi évek gyakorlatával ellentétben más, közeli középiskolában is indulhattak azok, a képzések (hegesztő, szerkezetlakatos), amelyek előtte csak ebben az iskolánkban indultak. Továbbá a KISOSZ és a Munkaügyi Központok által aránytalanul kis óraszámokban indított kurzusok is kedvezőtlenül hatnak iskolai tanulólétszám alakulására. A beiskolázási mutatószámaink javításának érdekében szorososan együttműködnek évek óta a helyi általános iskolával és annak tagintézményeivel, illetve a környező általános iskolákkal. Ezen együttműködés keretében pályaeorientációs gyakorlati foglalkozásokat tartanak évek óta a 7. és 8. évfolyamos tanulók számára. Elsődleges céljuk ezen alkalmakkor az, hogy interaktív feladatok által betekintést nyújtsanak a pályaválasztás előtt álló általános iskolásoknak kétféle szakmáik szépségeibe. A jelen tanévben a pályaeorientációs együttműködésüket tovább színesítették, a környező iskolákba látogattak el pályaválasztási roadshow keretében. A vizsgált elmúlt öt évben a pedagóguslétszám 23 %-kal csökkent miközben a tanulólétszám 40 %-kal és az 1 pedagógusra jutó tanulói létszám is 22 %-kal. Az országos tendenciákkal megegyezően legfőbb probléma ebben az iskolában is, a lemorzsolódás magas aránya, aminek a hatékonyságát a jövőben javítaniuk kell. Stratégiájuk egyik leghangsúlyosabb eleme a következő években a lemorzsolódás csökkentése. Ezt a cél szolgálja a GINOP-6.2.3-17-2017-

00038 Lemorzsolódás csökkentése a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben pályázati projekt is. A duális szakképzés irányába tett intézményi törekvések megfelelnek az elvárásoknak. Tanulók a szintvizsga letétele után tanulószervezővel kerülnek ki a külső gazdálkodó szervezetekhez, együttműködési megállapodással csak abban az esetben, ha gyakorlati képzés aránya 40 % alatt van. Kivételt képeznek ez alól iskolában a mezőgazdasági gépész szakmát és a közszolgálati ágazatban tanuló diákok. Mezőgazdasági gépész tanulók nem kötnek tanulószervezőt cégekkel, hanem az iskola fornádi telephelyén teljesítik gyakorlati óraszámukat. A szakközépiskola közszolgálati ágazatában tanuló diákok pedig belső együttműködési szerződés alapján teljesítik gyakorlati óraszámukat az ágazat speciális jellegére való tekintettel. Az iskola stratégiai törekvései megegyeznek az Uniós célokkal. Az elmúlt években ezeknek megfelelően alakult át képzési szerkezetük (digitális középiskola, esti munkarendben történő közismeret nélküli szakmai képzések és szakközépiskola érettségire felkészítő szakasza). A szakmai vizsga, szintvizsga és érettségi vizsga részletes eredményeit (szakmai vizsga átlagok szakképesítésenként, szintvizsga eredmények szakmánként, érettségi átlagok osztályonként és tantárgyanként) a tanév végi beszámoló tartalmazza (pl. 2017/2018-as tanévi beszámoló 15 – 16., 50., 52.oldal). A tanévzáró értekezleten a nevelőtestület elemzi az eredmények alakulását és ennek megfelelően a munkaközösségek szakmai hatékonyságot javító intézkedéseket hajtanak végre. A szaktanárok egyéni szinten elemzik és értékelik a vizsgaeredményeket - hiszen ezek a kimeneti követelmények az igazi fokmérői a pedagógiai szakmai hatékonyságnak - és ennek alapján tervezik meg következő tanévi munkájukat. A beiskolázott 9. osztályosok és a sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma alapján az eredményesség 44,69 %, a lemorzsolódásból adódóan.

3.1.4.

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

Megállapítható, hogy telephely kompetenciamérésének eredményei az országos átlaghoz képest általában szignifikánsan alacsonyabbak, kivétel ez alól a 2013-as év szakközépiskolai (ma szakközépiskolai) matematika eredménye, mert az meghaladta az országos átlagot, a 2013-as év szakközépiskolai (ma szakközépiskolai) szövegértés eredménye, amely szignifikánsan nem különbözik az országos átlagtól. Továbbá a 2014-es év szakközépiskolai (ma szakközépiskolai) szövegértése alig tér el az országos átlagtól. A többi évben jelentősen alacsonyabb a telephely mindkét ágazatának méréseredménye. Az intézményhez hasonló iskolákhoz már jobban hasonlít az eredményük. Szinte alig tér el az eredményük az azonos

iskolatípusoktól, egyes években az eredményeik jobbak az átlagnál: pl. 2013. – matematika és szövegértés: szakiskola, szakközépiskola 2017. – matematika: szakiskola, szakközépiskola

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

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

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő. Beiskolázási mutatóik a demográfiai adatoknak megfelelően alakul.(elsősorban a környező településekről érkeznek tanulók, illetve helyben lakó tanulók). Tanulóik a nevelési céljaikban megfogalmazott elvárásokat teljesítik. A mérések eredményei alapján a hozzáadott érték nyomon követhető. A fejlesztéseket kiterjesztik valamennyi szaktárgyi órára

3.2.6.

Az intézmény nevelési-oktatási-képzési célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak, szakmák oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (versenyeredmények, felvételi eredmények, munkába állás stb.).

A szakmai, közismereti, kulturális és sport versenyeredményeket minden tanév végi iskolai beszámolóik részletesen tartalmazzák, valamint az intézményi önértékelés dokumentuma is. Az iskola hírnévnek örvend a szakképzés területén. Ez leginkább a mesterségbeli tehetségfejlesztési tevékenységnek köszönhető, mely a Szakma Kiváló Tanulója Verseny eredményeiben nyilvánul meg leginkább. A diákok minden évben több szakmában is képviseltetik magukat az előválogatóban, illetve a döntőben (elmúlt 5 évben 19 fő – 10 szakmában). Ebben a tanévben is jelentős sikereket értek el, országos első helyezéssel is büszkélkedhetnek. Ezen eredmények alapján a diákok mentesülnek a szakmai vizsga letétele alól, ez évente esetenként több tanulót is érint. Szakmai eredményeik mellett kiemelkedő közismereti eredményekkel is büszkélkedhetnek, továbbá sporteredményeik is jelentősek, főként a labdarúgás terén.

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul, a munkatársak bevonása egyenletes.

A nevelőtestület elkötelezett a Pedagógiai Programban megfogalmazott nevelési-oktatási célok iránt, magas színvonalú munkájával hozzájárul a térségben a szakemberek képzéséhez.(helyszínen készített interjúk, munkaterv és év végi beszámoló)

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Akreditált Tehetségpont.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

Az intézmény vezetője gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk nyilvánosságáról, és tájékoztatja a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezeteket is. Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról. A tantárgyakra lebontott tanulmányi átlagokat, a vizsgaeredményeket, a versenyeredményeket a tanév végi beszámolók tartalmazzák. A nevelőtestület, a tanulók is kapnak tájékoztatást az itt végzett diákok továbbtanulásáról (beszámolók, interjúk).

3.3.10.

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

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása tantestületi feladat. A tantestület megfelelő információt kap az intézményvezetéstől, munkaközösség-vezetőktől a szakmai tanulságok levonásához. (Interjúk, intézményi önértékelés dokumentumai,).

3.3.11.

A belső és a külső mérési eredményeket felhasználják a tanév végi értékelés során és az intézményi önértékelési eljárásban, az új célok kijelölésében, valamint a fejlesztési és intézkedési tervek készítésekor.

A mérési eredmények és azok értékelése megjelenik az intézményi önértékelésben részletes elemzést tartalmazva, a beszámolók és a munkaterv nem részletezik azt.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulók pályakövetésének kialakult rendje, eljárása van.

Átfogó pályakövetési iskolai rendszerrel nem rendelkezik az iskola.

3.4.13.

Az intézményben a végzett tanulók pályájának alakulásáról, eredményeiről szerzett információkat felhasználják a pedagógiai-szakmai munka fejlesztésére.

A pályakövetés továbbfejleszhető.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Javasolt, hogy az intézmény a tanulókövetés kialakult szokásrendjét rögzítse az intézményi alapdokumentumokban. Az országos kompetenciamérés eredményeinek közzétételénél érdemes az elemzésre és az ebből adódó feladatokra még nagyobb hangsúlyt fektetni.

Kiemelkedő területek:

A szülőkkel folytatott interjú szerint az intézmény nevelő-oktatómunkája eredményes, a szülők megbecsülésüknek adtak hangot, több tanulónak valamelyik családtagja az intézményben végzett, ennek ismeretében került ide gyermekük. A nevelőtestület magas szakmai-pedagógiai felkészültséggel és elkötelezettséggel rendelkezik. A tanulók versenyeken való részvétele és eredményeik.

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 tervezett és szervezett együttműködése jellemző: (szakmai) munkaközösségek, egy osztályban tanító pedagógusok közössége, fejlesztő csoportok.

Az intézményben a SZMSZ –ben rögzített számú, megnevezésű szakmai munkaközösség működik. Egy-egy munkaközösségbe az azonos tantárgyat, tantárgycsoportot tanító, illetve azonos nevelési feladatot ellátó pedagógusok tartoznak. Szakmai tevékenységük, együttműködésük formái, tartalma nyomon követhető az éves munkatervekben és a beszámolókbán. (SZMSZ, Intézményi és Munkaközösségi Munkatervek, Beszámolók)

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 éves intézményi munkatervek része az egyes munkaközösségek munkaterve. Az intézményi SZMSZ-en kívül ez szabályozza működésüket, együttműködéseket és munkamegosztásokat is. A szakmai munkaközösségek a tanév kezdetekor készítik el munkaterveiket, melybe az iskolai munkaterv általános és kiemelt feladatai közül azokat a feladatokat emelik át, amelyeket profiljukkal relevánsnak és a tanévben megvalósíthatónak találnak. (SZMSZ, Intézményi és Munkaközösségi Munkatervek)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai munkaközösségek éves munkaterv szerint dolgoznak, vezetőik feladatköre és hatásköre tisztázott.

4.1.4.

Az intézmény szakmai elméleti tanárai és szakoktatói együttműködnek, a képzési cél elérése érdekében egyeztetik a képzési terveiket. A képzés során hatékony kommunikációval, együttműködéssel vesznek részt a szakmai képzés folyamatában.

A közismereti, szakmai elméleti munkaközösségek és a szakoktatók együttműködése megjelenik az intézményi SZMSZ-ben, a munkatervekben és a beszámolóokban. A szakoktatók és a szaktanárok, a szakmai közösségek kapcsolatát rendszeres, kétirányú kommunikáció jellemzi, a felmerülő problémákat közösen oldják meg. A szakképzési szakmai munkaközösségek bevonják a közös munkába a külső képzőhelyek kapcsolattartóit, oktatóit is. (SZMSZ, Intézményi és Munkaközösségi Munkatervek, Beszámolók)

4.1.5.

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

Az intézmény stratégiai dokumentumai, valamint az éves munkatervek is tükrözik ezt a tevékenységet. A pedagógus interjú tapasztalatai is alátámasztják, hogy az intézményen belül számos módon és területen működnek együtt a pedagógusok és egyéb munkatársak, melyet az intézmény vezetése szorgalmaz, támogat, elősegítve az intézmény nevelési-oktatási céljainak, feladatainak minél eredményesebb megvalósítását.(Pedagógiai Program, SZMSZ, Intézményi és Munkaközösségi Munkatervek, pedagógus interjú)

4.1.6.

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

A belső ellenőrzések, a pedagógiai folyamatok ellenőrzése az intézményi SZMSZ-ben, a munkatervekben rögzített. Az ellenőrzésbe az iskolavezetésen (igazgató, igazgatóhelyettesek és gyakorlati oktatásvezető) kívül a munkaközösség vezetők, ÖTMCS tagok is részt vesznek. Az egyes munkaközösségek eredményeinek értékelése is megtörténik, a munkaközösségek a beszámolóokban megjelenítik az eredményeket, majd közösen levonják a konzekvenciákat. Esetenként intézkedési terveket is megfogalmaznak (OKM-mérési eredmények adatai, elemzése)(SZMSZ, Munkatervek, Beszámolók, mérési dokumentumok elemzései, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.1.7.

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

A dokumentumokból, a pedagógus interjú információiból kitűnik, hogy az intézményi célok megvalósítása érdekében az intézmény munkacsoportjai, valamint a pedagógiai folyamatokban részt vevő pedagógusok és valamennyi munkatárs együttműködése magas színvonalú. A munkaközösségeken kívül a közös munkálkodás keretében szolgálnak az egy osztályban tanítók csoportjai, az önértékelési csoport, IPR-csoport, a tehetséggondozás kapcsán alakult munkacsoportok intézményen belül és kívül, a hátránykompenzáló és tehetségfejlesztő pályázatok, egyéb projektek munkacsoportjai, esetmegbeszélések. (SZMSZ, Munkatervek, Beszámolók, pedagógus interjú)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A szakmai műhelymunka fontos részét képezi az intézmény jó színvonalú működésének, a szervezeti kultúra megfelel az elvárásoknak. A belső tudásmegosztás formái, módszerei elsősorban a munkaértekezletek, munkaközösségi értekezletek, megbeszélések, egy adott feladatra szerveződött csoportok megbeszélései, külső továbbképzéseken szerzett ismeret átadása tantestületi értekezleteken, hospitálások, személyes konzultációk, de a pedagógusok belső térhelyre feltöltve is megoszthatják tudásukat a nevelőtestülettel. (Munkatervek, Beszámolók, SZMSZ, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.2.9.

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok bevezetése, támogatása, ebben a munkaközösségek meghatározó feladatot vállalnak.

Az intézmény éves munkatervének része a beiskolázási terv is, amelyben nemcsak a továbbképzési terv szerint továbbtanulókat, hanem az intézményi szervezésben megvalósítandó továbbképzéseket, az igényelt szakmai szolgáltatásokat, szaktanácsadást is megtervezik. A beszámolók a megvalósult továbbképzésekről, belső tudásmegosztásról reflexiót tartalmaznak. (Munkatervek, Beszámolók)

4.2.10.

A szakmai munkaközösségek, a közismereti tanárok, a szakmai elméleti tanárok és szakoktatók részvételével az intézmény szakmaszerkezetének, az újonnan megjelenő korszerű szakképzési

tartalmaknak és új módszertanoknak megfelelően az intézményi célok figyelembevételével végzik a belső tudásmegosztó tevékenységüket.

A dokumentumokból és az interjúk során elhangzottakból megállapítható, hogy a fentieknek megfelelően a belső tudásmegosztás, „jó gyakorlatok” átadása rendszeres az intézményben. Műhelymunkákat szerveznek, esetmegbeszéléseket tartanak, a pedagógusok egymás óráin hospitálnak. (Munkatervek, beszámolók, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

A tagintézmény különböző közösségeinek kapcsolattartása, az információátadás az SZMSZ-ben rögzített módon, az igazgató irányításával a megbízott pedagógus vezetők és a választott képviselők útján valósul meg. A kapcsolattartás formái: az igazgatóság, a vezetőség, a nevelőtestület, a munkaközösségek értekezletei, mindennapos szóbeli kapcsolattartás, nyílt napok, megbeszélések/munkamegbeszélések. A tantestületen belül a kommunikáció többféle módját gyakorolják: szóban, telefonon, elektronikus formában (levelezőlisták szerint, egyénre szabott e-mailes tájékoztatás) tartják a kapcsolatot, a legfontosabb információk a tanári faliújságon is megtalálhatók. Az SZC-vel az iskola vezetősége tartja a kapcsolatot, a havi igazgatósági értekezletek mellett a szokásos módokon. (Munkatervek, Beszámolók, SZMSZ, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. A dokumentumok és az interjúk alapján nyomon követhető, hogy a tagintézményben a pedagógiai folyamatokban résztvevők közötti információáramlás folyamatos és gördülékeny. (Munkatervek, Beszámolók, SZMSZ, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.3.13.

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

A dokumentumok és az interjúk alapján mindez megvalósul a belső és külső partnerekkel való kapcsolattartás részeként. (SZMSZ, Beszámolók, pedagógus interjú, vezetői interjú)

4.3.14.

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

A tagintézmény dolgozói tájékoztatásának folyamata a dokumentumokban nyomon követhető. Ennek formái: a munkatársakat az igazgató, az igazgatóság és a vezetőség döntéseiről,

állásfoglalásairól, valamint az aktuális feladatokról hirdetményben, elektronikus körözvényben e-mailen keresztül, hirdetőtáblán vagy megbeszélés keretében tájékoztatják. Az az írásos dokumentumok is ismertek, és folyamatosan elérhetőek a munkatársak számára. (Munkatervek, Beszámolók, pedagógus interjú, vezetői interjú.)

4.3.15.

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

Az intézményben az értekezleteket előre, a munkatervekben meghatározzák, majd az időpontokat a tanév rendjében rögzítik. Ezen kívül rendkívüli értekezleteket is összehívhatnak aktuális, az iskolát érintő események miatt. (Munkatervek, Beszámolók, SZMSZ, pedagógus interjú, vezetői interjú.)

4.3.16.

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

Tevékenységük alapján látható, hogy összehangoltan értékeli a vezetés az intézményben folyó munkát, amelyről a tagintézményvezető tájékoztatja munkatársait, illetve az érintetteket. A vezetői ellenőrzés napi szinten, rendszeresen jelen van az iskolában. Formáit tekintve: óralátogatások, egyéni vagy a munkaértekezleteken történő megbeszélések, munkaközösségi megbeszélések, adminisztráció- és dokumentum ellenőrzés, online formában is. Az értékelés szóban és írásban történik, esetenként értékelőlap segítségével. A vezetőség a minősítéshez kapcsolódóan is értékeli, valamint az iskolai rendezvények, értekezletek alkalmával a pedagógusok és a tanulók kiemelkedő munkáját megdicséri, az arra érdemes kollégákat felterjeszti kitüntetésre, elismerésre. (Beszámolók, Munkatervek, vezetői interjú, pedagógus interjú)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményben már működő szervezeti kultúra, kommunikáció és a szakmai műhelymunka gyakorlatának szinten tartása, további fejlesztési lehetőségek felkutatása, beépítése a nevelési- oktatási gyakorlatba

Kiemelkedő területek:

A belső tudásmegosztás nevelőtestületi, munkaközösségi szinten számos formában és módon, hatékonyan működik. A kétirányú információcsere többféle csatornán jól funkcionál. A kiemelt

figyelmet igénylő tanulókkal való foglalkozás terén való együttműködés (IPR-csoport, tehetséggondozás kapcsán alakult munkacsoportok intézményen belül és kívül, horizontális tudásmegosztás-fórumok, workshop-ok, hátránykompenzáló és tehetségfejlesztő pályázatok munkacsoportjai keretében) összehangolt.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

Az intézmény pedagógiai és szakmai programjával összhangban a vezető(k) irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése. A külső partnerek (különösen a szakképzésben együttműködő külső gyakorlati képzőhelyek) köre ismert az intézmény munkatársai, tanulói és a szülők számára.

A dokumentumokban azonosítják a tagintézmény külső kapcsolatait, a stratégiai partnerekkel a közös munkát a munkatervekben előre tervezik. Tevékenységük során eseti partnerekkel további programokat is megvalósítanak. A külső partnerek listáját a munkatervekben, az SZMSZ-ben és a Pedagógiai Programban is rögzítik, melyek a honlapon és írásos formában is hozzáférhetőek. (Pedagógiai Program, Munkatervek, SZMSZ, pedagógus interjú, vezetői interjú)

5.1.2.

Az intézmény partnerkapcsolatot működtet más szakképző intézményekkel, szakmai szervezetekkel, a területi kamarákkal, a duális képzésben résztvevő gyakorlati képzőhelyekkel, a munkaerő-piaci partnerekkel, a pályaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel.

A fentiek, valamennyi felsorolt partner tekintetében nyomon követhetők a stratégiai dokumentumokban és a munkatervekben. Az intézmény a közvetlen és közvetett partnerei igényeit szem előtt tartva, partnerközpontú működésre törekszik. (Pedagógiai és Szakmai Program, Munkatervek, SZMSZ)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik: Az intézmény szorosan együttműködik a területi kamarai szervezetekkel a képzési igények megismerésében, a duális képzés működtetésében, a gyakorlati képzőhelyek támogatásában. Az intézmény a pályaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során az igények megismerésében, a munkaerő-piaci elvárások megismertetésében szorosan együttműködik más oktatási intézményekkel, különösen az általános iskolákkal, a leendő tanulókkal és szüleikkel. Az intézmény a duális képzés megvalósítása során együttműködik a gyakorlati képzőhelyekkel, elősegíti a szakmai elméleti oktatás és a gyakorlati képzés összehangolását, biztosítja a külső gyakorlati oktatók számára a részvételt a szakmai

munkaközösségi munkában. Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképzést folytató intézménnyel a képzési kínálat felülvizsgálatában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.

A tagintézmény külső partnereivel való együttműködés tartalmára, a kapcsolattartás módjára, formáira vonatkozó leírást az SZMSZ és a munkatervek tartalmazzák. A Szakképzési törvény előírásainak és az aktuális szakképzés-politikai elképzeléseknek megfelelően az intézmény törekszik a duális szakképzés megvalósítására. Számos külső gazdálkodó szervezettel vannak partneri kapcsolatban szakközépiskolai diákjaik tanulószervezői tekintetében. Hosszú évekre visszanyúló együttműködésük igen eredményes. A Szakképzési Centrumon belül történik meg a képzési kínálat összehangolása és a feltételek biztosítása. A pályaaorientációs tevékenységre vonatkozóan az intézményi Pedagógiai Programban fogalmazzák meg elveket, feladatokat. Ezek alapján készült pályaaorientációs cselekvési és beiskolázási terveket az éves munkatervek tartalmazzák. (Munkatervek, SZMSZ, Pedagógiai és Szakmai Program, vezetői interjú)

5.2.4.

Az intézményi célok meghatározása, az intézmény terveinek elkészítése és megvalósítása során megtörténik az érintett külső partnerekkel az egyeztetés: Az intézmény a külső partnereit bevonja a célok meghatározásába. Az intézmény a területi kamarákat, a gyakorlati képzésben résztvevő munkaerő-piaci partnereket bevonja a mérési eredmények elemzésébe, értékelésébe, az értékelés eredményéről információt szolgáltat számukra. Az intézmény kapcsolatot tart fenn szakmai szervezetekkel, együttműködik a kapacitásépítés, a minőségjavítás és a teljesítmény fokozása érdekében. Részt vesznek mérésekben, kutatásokban, konferenciákon, új eljárásokat, módszereket ismernek meg és építenek be a pedagógiai-szakképzési gyakorlatba.

Az intézményi munkatervek és az SZMSZ tartalmazzák az egyeztetések formáját és lebonyolításuk rendjét. A tagintézmény vezetője irányítja a munkaerő-piaci partnerekkel, az együttműködő gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolatrendszer, az operatív feladatokat a gyakorlati oktatásvezető látja el. Fontos szerepe van a kapcsolattartásban a pedagógusoknak is (szakképző évfolyamos tanulók osztályfőnökei, szakmai elméleti tanárok, szakoktatók). A stratégiai és operatív tervezési dokumentumok elkészítésénél figyelembe veszik a szülők, az együttműködő partnerek (külső gazdálkodó szervezetek) elvárásait, a Szekszárdi Szakképzési Centrum központi előírásait, a szülői munkaközösség és a diákönkormányzat véleményét pedig a jogszabályi előírásoknak megfelelően kikérik. (Munkatervek, SZMSZ, vezetői interjú, pedagógus interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt, kulcsfontosságú partnerek (különös tekintettel a szakképzésben érintettek) igényeinek, elégedettségének megismerése.

A stratégiai partnerekkel, ezen belül a szakmai partnerekkel, a kamarával, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás folyamatos, jól szabályozott, kétirányú kommunikáció jellemzi, az igények, feltételek egyeztetése is megtörténik. Elégedettségmérést érdemben csak a szülők és a tanulók vonatkozásában végeztek. (Munkatervek, SZMSZ, intézményi önértékelés, vezetői interjú, elégedettségmérés dokumentumai)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Nem nyomon követhető a dokumentumokban a panaszkezelési eljárás.

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 dokumentumokban előírt tájékoztatási kötelezettségeinek az intézmény eleget tesz. A szülők tájékoztatása a szülői értekezleteken, fogadóórákon, iskolai rendezvényeken, a digitális napló (KRÉTA), ellenőrző révén történik meg. Különösen fontos a tagintézmény számára a kamarákkal, a gazdálkodó és a szakmai szervezetekkel való kapcsolattartás. A gyakorlati oktatásvezető koordinálja az információcserét az együttműködő gazdálkodó szervezetekkel, mely személyesen, telefonon, e-mail-ben történik. Továbbá az iskola meghívja fontos rendezvényeire, többek között a Gazdálkodói Fórumra, mások mellett, a tanulószervezettel együttműködő gazdálkodó szervezetek, a kamara képviselőit is. (Beszámolók, SZMSZ, vezetői és pedagógus interjú, szülői interjú)

5.3.8.

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

Az intézmény a szóbeli és írásbeli tájékoztatás minden formáját alkalmazza. Az intézmény digitálisan is tájékoztatja a környezetét, a külső és belső partnereket, facebook csoportot és honlapot is működtet (<http://valyipeter.szekszardiszc.hu/>). Élnek a helyi médiák nyújtotta lehetőségekkel is. (pedagógus interjú, szülői interjú, Beszámolók, Munkatervek, honlap)

5.3.9.

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

Az intézmény stratégiai partnereivel a kapcsolattartás rendszeres és folyamatos. A dokumentumokban nyomon követhető ennek gyakorlata a szülőkkel, a Szakképzési Centrummal, a kamarákkal, a szakmai és gazdálkodó szervezetekkel. A szülőkkel való kapcsolattartás nehézségeit elemzik, megoldási stratégiát, módszereket (pl. szülői csoport működtetése, kihelyezett szülői értekezletek) dolgoznak ki, kezdeményeznek. (Beszámolók, Munkatervek, szülői interjú)

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

5.4.10.

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

Az intézmény szervesen kapcsolódik a település életébe. Az általuk szervezett szakmai bemutatók, konferenciák és szakmai rendezvények (diákok részére, pedagógusok részére, intézmények részére, partnereink részére) a város, a többi nevelési-oktatási intézmény számára is fontos események. A Kindl Kupola Galéria kiállításai, eseményei lehetőséget biztosítanak az iskola tehetséges diákjai, pedagógusai mellett a település, a megye művészeinek bemutatkozására is. Részt vesznek civil szervezetek (pl. Rászoruló Gyermekekért Alapítvány, Tamási Szakképzéséért Alapítvány) munkájában. Más nevelési-oktatási intézménnyel is kapcsolatot tartanak: diákmentor programot működtetnek a Tamási gimnáziummal együttműködve, melynek célja többek között diákjaik hátránykompenzációjának elősegítése. Valamint integratív színházat szerveztek másik iskolák, szülők, vályis diákok és tanárok bevonásával. (Beszámolók, pedagógus és vezetői interjú, Munkatervek, intézményi önértékelés)

5.4.11.

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

A szakmai, közismereti, kulturális és sport versenyeken való részvételt éves szinten tervezik, eredményeiket az tanév végi iskolai beszámoló részletesen tartalmazza. Az iskola hírnévnek örvend a szakképzés területén, megyei, regionális, országos szinten mely leginkább a mesterségbeli tehetségfejlesztési tevékenységnek köszönhető. Legfontosabb eredményeiket a Szakma Kiváló Tanulója Versenyen érték el, diákjaik minden évben több szakmában is képviseltetik magukat az előválogatóban, illetve a döntőben. A szakmai eredményeik mellett kiemelkedő közismereti eredményeket is fel tudnak mutatni: Szép Magyar Beszéd Verseny helyezései, továbbá sporteredményeik is jelentősek, főként a labdarúgás területén. De a

2018/2019-es tanévben egy szakgimnazista tanulójuk 10. helyen végzett a Buenos Aires-i ifjúsági olimpián (súlyemelés), mely eredményhez az iskola is hozzájárult humán erőforrás és tárgyi feltételrendszer vonatkozásában. Tanulóik, többek között a szolgáltatóipari munkaközösség diákjai, aktívan részt vesznek a helyi, városi, önkormányzati, a Tamási Művelődési Központ rendezvényein (pl. okt. 23.), mely bemutatkozási lehetőséget jelent az iskola számára. Helyi tanulók anyagi támogatást is kapnak az önkormányzattól. (Pedagógiai és Szakmai Program, Munkaterv, Beszámoló, pedagógus interjú)

5.4.12.

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

A helyi széleskörű kapcsolatrendszer mellett, az iskola 1999 óta rendelkezik a Comenius és Leonardo projekteken alapuló nemzetközi kapcsolatokkal. Tevékenységük révén többször elnyerték az ÖKO iskola címet (2006, 2009., 2012. Örökös ÖKO iskola), majd a KLIK mentoráló intézménye lettek mediációs jó gyakorlatukkal. Helyi, illetve megyei elismerésekben a tagintézmény számos pedagógusa részesült, az iskola a városban, a megyében, a régióban elismert helyet foglal el. Pedagógusaik közül többek kiemelkedő pedagógiai munkáját a Tamási Város Érdemes Pedagógusa kitüntető címmel, egy-egy kolléga esetében a Tamási Város Érdemes Közalkalmazottja, a Tolna Megye Kiváló Közalkalmazottja kitüntető címmel, illetve Bonis Bona díjjal ismerték el. (intézményi bejárás, vezetői interjú, szülői interjú)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A külső partnerekkel, elsősorban a szülőkkel, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás még hatékonyabbá tétele. Az elégedettségmérés rendszeresítése, kiterjesztése a szakmai együttműködő partnerekre, egyéb szervezetekre, külső gazdálkodó szervezetekre. A beiskolázás eredményességének növelése, ennek érdekében az általános iskolákkal való kapcsolat további bővítése. Javasolt panaszkezelési eljárásrend kidolgozása, megjelenítése az SZMSZ-ben.

Kiemelkedő területek:

A Szekszárdi Szakképzési Centrum részeként kiterjedt, jól szabályozott külső kapcsolatrendszerrel rendelkezik a tagintézmény, melyek működtetése a stratégiai és operatív dokumentumokban jól látható. Részben ennek köszönhetően szakmai, valamint egyéb

versenyeken, rendezvényeken kiemelkedő eredményeket érnek el diákjaik helyi, regionális, országos szinten. Az iskola szervesen kapcsolódik a város életébe, a szakképzés területén pedig elismertségnek örvend helyi, megyei, regionális viszonylatban. A beiskolázás folyamatosságának biztosítása érdekében részletes pályaaorientációs cselekvési és beiskolázási terveket dolgoztak ki az éves munkatervekben.

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 és szakmai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

Az iskola, rendszeresen felméri a szükségleteket, az alapidokumentumokban egyértelműen meghatározottak az általános és a szakmai célok megvalósításához szükséges eszközök, a feltételek többnyire biztosítottak. A személyi és tárgyi feltételek megteremtéséhez továbbképzési és pályázati lehetőségek folyamatos kihasználására törekszenek. Az intézmény rendelkezik a színvonalas szakmai és általános oktató-nevelő munkához nélkülözhetetlen tanműhelyekkel, informatikai laborral, jól felszerelt sportcsarnokkal, felújított kollégiummal, szaktantermekkel, könyvtárral, művészeti galériával. (Pedagógiai Program; Kollégiumi Program, Szakmai program, Munkatervek, beszámolók, pedagógusok elégedettségét mérő kérdőívek)

6.1.2.

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény képzési struktúráját, a nevelés-oktatás-képzés feltételeit és pedagógiai-szakmai céljait.

Az intézmény vezetősége folyamatosan felméri az igényeket, a Szekszárdi Szakképzési Centrumon keresztül egyeztetve jelzik az esetleges hiányokat a fenntartó felé. Rendelkeznek intézkedési tervvel. (vezetői interjú, intézményi bejárás)

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

6.2.3.

Az intézmény rendszeresen felméri a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének-oktatásának-képzésének tárgyi igényeit, és a hiányosságokra intézkedési tervet készít.

A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának megfelelő. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekre, tanulásszervezési eljárásokra. Arra törekszenek, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök. (intézményi bejárás, vezetői interjú)
6.2.4.

Az intézmény a pedagógiai és szakmai programjában vállaltaknak megfelelően rendelkezik a különleges bánásmódot igénylő tanulók neveléséhez-oktatásához-képzéséhez szükséges tárgyi környezettel, gondoskodik annak fejlesztéséről.

2007 óta kiemelt feladat az intézmény életében ez a terület, ebben a tanévben 45 BTM és 34 SNI diák tanul az iskolában, akik kiemelt figyelmet kapnak. A szakértői vélemények alapján határozatokkal biztosítják a kedvezményekhez való jogukat. Az úgynevezett „piros szobá”-ban barátságos környezetben zajlanak a fejlesztő foglalkozások. A helyiség teljes mértékben alkalmas az egyéni és kiscsoportos fejlesztésre is. Rendelkezik körasztallal, székekkel, kanapéval, társasjátékokkal, és külön flipchart táblával, földgömbbel. Számítógép beszerelése diákok számára folyamatban van. Egy pályázat keretében a könyvtár olvasótanulóbarát teremmé alakították át szintén annak érdekében, hogy a különleges bánásmódot igénylő tanulókkal megfelelő környezetben foglalkozhassanak. Az iskola IKT eszközei is rendelkezésünkre állnak a tanulói esélyegyenlőség biztosítására. Az iskola mozgáskorlátozott (kerekes székes) tanulójának a közlekedés megkönnyítésére az iskola épülete több helyen fokozottan akadálymentesítve lett. (Intézményi önértékelés jegyzőkönyve, interjúk, intézményi bejárás)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető. Projektor, számítógép, interaktív tábla csaknem minden teremben van, alkalmazzák a kollégák. Törekszenek a hiányok pótlására, a meglévők karbantartására, frissítésére, a munkaközösség vezetők rendszeresen jelzik a szükségleteket. (Intézményi bejárása, interjúk, beszámoló, munkaközösségek beszámoló)

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

6.4.6.

Az intézmény a stratégiai célok alapján rendszeresen felméri a munkatársak képzési szükségleteit, és reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató-képző munka humánerőforrás-szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat időben jelzi a fenntartó számára.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő- oktató-képző munka humánerőforrás-szükségletéről. A felmerülő problémákat a Szekszárdi Szakképző Centrumon keresztül jelzi a fenntartó felé. (vezetői beszámoló, interjúk, intézményi bejárás)

6.4.7.

Az intézmény a szakmaszerkezetének, a korszerű szakképzési tartalmaknak és módszereknek megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezi meg a külső és a belső továbbképzéseket. Prioritásként kezeli a szakmai elméleti tanárok és a szakoktatók tartalmi és módszertani képzési igényét.

A Továbbképzési Program tartalmazza a jogszabályokon alapuló előnyben részesítést és azok intézményi szabályait, de nincsenek külön kihangsúlyozva olyan rendelkezések, melyek a szakmai elméleti tanárok és a szakoktatók képzési igényeire vonatkoznának. A tervezet kitér arra, hogy szakmai megújító képzésnek a jogszabályokban meghatározott képzések, a munkakör ellátásához szükséges, végzettséghez, szakképzettséghez kapcsolódó, legalább hatvan órás felkészítést biztosító képzések minősülnek, de a pedagógus teljesítményértékelés alapján a munkáltató más továbbképzést is elfogadhat szakmai megújító képzésnek. Az éves beiskolázási tervben határozzák meg a szakmai megújító képzésben részt vevők számát és személyét, egyeztetve a fenntartóval és a szakmai munkaközösség-vezetőkkel. (Továbbképzési program)

6.4.8.

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

Törekszenek egyenlő terhelésre, de az egyének teherbírása is más és más. A feladatok elosztásában a munkaközösségek vezetői is segítenek, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra. (vezetői és nevelőtestületi interjú)

6.4.9.

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelési-oktatási-képzési munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak.

Teljes mértékben rendelkeznek megfelelő képzettségű szakemberrel az intézményi célok megvalósításához. (Munkatervek, beszámolók, vezetői interjú)

6.4.10.

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

A Vályi nevelőtestületét hosszú évek óta az „előremenekülés” jellemzi, ezért folyamatos a szakmai megújulás igénye a pedagógusok körében. A 2014/15-ös tanévben a TÁMOP 3.1.4. keretében 30 órás akkreditált továbbképzésen (28 különböző témában) 67 fő vett részt. Az egyéni nyilvántartások követhetők és pontosak. Megállapíthatók az egyes pedagógusok továbbképzési kötelezettségének intervallumai, a teljesített pedagógus továbbképzések időpontja, a képzés során teljesített szakvizsgák vagy diplomák dátuma és az azokat követő hétéves mentesítés terminusa. Mind a képzési területeket tekintve (pedagógia, szaktárgyi, tanügyigazgatás, informatika, stb.) mind időtartamukat tekintve (diploma, új diploma, szakvizsga, 30-120 órás, stb.) változatosságot mutatnak, valamint alkalmazkodnak az intézmény és a pedagógus igényeihez. A Továbbképzési Program tervezésekor figyelembe vették a Pedagógiai Programban foglalt feladatokat és célokat. A 277/1997. (XII.22.) kormányrendelet 22. §. (1) alapján a hétévenkénti kötelező továbbképzéseket valamennyi pedagógus teljesíti. A beiskolázási tervekben megjelölt továbbképzések támogatják az iskola aktuális fejlesztési céljait és kapcsolódnak a futó pályázatokhoz (pl. lemorzsolódás enyhítése). A Továbbképzési Program a jogszabályoknak megfelelően öt év időtartamra tartalmazza az iskola továbbképzési koncepcióját. A továbbképzési terv a 2018-2023 közötti időszakra vonatkozik. Meghatározza, hogy azoknak a pedagógusoknak, akik nevelő-oktató munkájukat több, mint hét éve ugyanazzal az iskolai végzettséggel és szakképzettséggel látják el, olyan továbbképzésen kell részt venniük, amely hozzájárul a szakképzettségükhöz kapcsolódó alapképzésben megszerzett ismeretek és jártasságok megújításához, kiegészítéséhez. (Továbbképzési terv, vezetői interjú)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányítására.

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 tanulás kultúrájának fejlesztésében.

Az intézmény vezetése aktívan vesz részt a szervezeti tanulás kultúrájának fejlesztésében. (Beszámolók, Interjúkérdések: vezetővel, pedagógusokkal, pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív)

6.5.13.

Az intézményben a szervezeti tanulás kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.

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

6.5.14.

Az intézményben zajló szervezetfejlesztés tudatos, módszertanilag felépített folyamat. Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.

Az iskola referencia intézményként működik. A TÁMOP 3.1.7 -11/2-2011-0294 Vályi REFER pályázat támogatásával készültek fel a pályázat programjainak részeként kidolgozott pedagógia jó gyakorlatainak továbbadására, elterjesztésére, referencia intézményként való működésére. A tantestületen belül is hatékony tudásmegosztás folyik a jó gyakorlatok, innovatív módszerek elterjesztése terén. (Pedagógiai program, interjúk)

6.5.15.

Az intézmény átlátható minőségbiztosítási rendszerrel rendelkezik, amelynek alapja az önértékelési rendszer.

Az intézményben hatékonyan működik az ÖTMCS csoport, az ellenőrzés rendje táblázatos formában szerepel a munkatervekben. Az ellenőrzés eredményét rögzítették a beszámolóiban, illetőleg az önértékelés jegyzőkönyvében A 2018 szeptemberétől kezdték kialakítani az intézményi önértékelés átfogó rendszerét a jogszabályoknak megfelelően. (Munkatervek, beszámolók, intézményi önértékelés jegyzőkönyve, vezetői interjú)

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-képző munka részét képezik.

Hagyományaik megjelennek az alapidokumentumokban, illetve a nevelő-oktató munka szerves részét képezik. Az iskola fontosnak tartja a nemzeti ünnepek méltó megünneplését, emellett kialakította a saját hagyományrendszerét is. A magyar nemzeti és történelmi, illetve az

intézmény saját arculatából fakadó ünnepek és események megtartását (Vályi nap, diáknapi, szalagtűző, ballagás) megtervezik. A tevékenységek a munkatervekben, beszámolóiban, az éves eseménynaptárban pontosan nyomon követhetők, az aktuális teendők és felelős személyek megjelölésével. (Pedagógiai program, éves munkatervek, beszámolók, interjúk)

6.6.17.

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

Az intézmény a rendezvények szervezésébe bevonja a szülőket, meghívja a külső partnereket, volt diákokat és kollégákat és a szakmai partnereket egyaránt. (beszámolók, interjúk, szülők képviselőivel készített interjú)

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

6.7.18.

A munkatársak felelősségének és hatáskörének, beleértve a minőségbiztosítási felelősségi köröket is, meghatározása egyértelmű, azok az intézmény alapidokumentumaiban, terveiben szabályozottak, az intézményi működési gyakorlat annak megfelelő.

A hatás- és jogkörök az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatában tételesen és egyértelműen szabályozottak, beleértve a minőségbiztosítási felelősségi köröket is, a munkaköri leírások pontosan, egyénekre szabva határozzák meg a munkatársak felelősségét. (SZMSZ)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az éves munkatervekben pontosan megjelölik a tanév feladatait, hozzárendelve a felelősöket, az intézmény vezetőség törekszik az egyenletes munkaterhelés megvalósítására. (Munkatervek, beszámolók)

6.7.20.

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

Teljes mértékben. (SZMSZ)

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

6.8.21.

Az intézményben szabályozott és követhető a döntés-előkészítés folyamata. Megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján.

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

6.8.22.

A munkatársakat már a korai szakasztól bevonják a tervezés folyamatába, ideértve a minőségfejlesztést is.

A munkatársakat bevonják a tervezés folyamatába.(intézményi önértékelés kérdőíves felméréseinek eredményei, SZMSZ, interjú a vezetővel és a pedagógusok képviselőivel)

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

Az intézmény tudatosan foglalkozik az innovációs javaslatok, ötletek gyűjtésével, továbbfejlesztésével, megvalósításával és a szakképzés minőségének javítása érdekében rendszeres kapcsolatot tart fenn szakmai partnereivel. Az intézmény támaszkodik a gazdálkodó szervezetek szakmai, technológiai ismereteire, tapasztalataira, a szakképzés minőségének javítása érdekében.

Az intézmény kihasználja a pályázati lehetőségeket, a jó gyakorlatok gyűjtésében, továbbfejlesztésében, és megosztásában kezdeményező szerepet vállalnak. A gazdálkodó szervezetekkel, szakmai partnerekkel napi kapcsolatban vannak, a szakmai munkaközösségen keresztül tapasztalataik, javaslataik beépülnek az intézmény terveibe a szakképzés minőségének javítása érdekében. (éves beszámoló/ munkaközösségi beszámoló, vezetői interjú, a pedagógusok képviselőivel készített interjú)

6.9.24.

Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, team-munkára, fórumokra. A tantestület és az intézményvezetés nyitott a legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére és alkalmazására.

Az intézmény vezetése támogatja az innovációs elképzeléseket, a tudásmegosztás, egymástól való tanulás gyakorlata is működik (belső hálózaton keresztül). Aktívak, nyitottak és érdeklődők az innovációk tekintetében, a továbbképzéseken megismert módszereket alkalmazzák, továbbadják. (hospitálások, munkaértekezletek, közös projektek) Az intézményben elsők között vezették be a digitális oktatási formát (érettségire felkészítő esti iskola a szakközépiskolát végzetteknek). (Munkaterv, beszámoló, interjú, intézményi önértékelés jegyzőkönyve)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A meglévő infrastruktúra szinten tartása, fejlesztése, a hiányzó IKT-eszközök, taneszközök beszerzése, az avuló IKT-eszközök frissítése, cseréje.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény innovációs gyakorlata példa értékű. Kihhasználják a pályázati lehetőségeket, a jó gyakorlatok gyűjtésében, továbbfejlesztésében, és megosztásában kezdeményező szerepet vállalnak. (Munkatervek, beszámolók, intézményi bejárás, interjúk: vezetői, pedagógus) Az intézményi hagyományok ápolása

7. A Kormány, az oktatásért felelős miniszter, a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter, és a szakképesítésekért felelős miniszterek által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai és szakmai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

7.1. Hogyan jelennek meg a Kormány, az oktatásért felelős miniszter, a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter, és a szakképesítésekért felelős miniszterek által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban meghatározott célok a pedagógiai és szakmai programban?

7.1.1.

Az intézmény pedagógiai és szakmai programja az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célok figyelembevételével készül; konkrét, egyértelmű és mérhető stratégiai és operatív célokat határoz meg, koherens a kiadott szakmai és vizsgakövetelményekkel és kerettantervekkel.

Az alapidokumentumokban rögzítették a nevelő-oktató munka céljait, amelyeket időről-időre vagy jogszabályi változások (utolsó módosítás: mellék-szakképesítések bevezetése, GINOP 6.2.3.) után felülvizsgálják, szükség szerint módosítják. A Szakmai programjukat az aktuális Szakképzési kerettantervek – központi programok és a Szakmai és vizsgakövetelmények figyelembevételével készítették el. (Pedagógiai program, Szakmai program)

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

7.2.2.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai és szakmai programjában foglaltak megvalósulását.

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli. A tartalmi szabályozók, a környezet változása, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálta. Nem volt szükség a célok eléréséhez vezető tevékenységeken változtatni. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjúk, bejárás)

7.2.3.

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

A stratégiai és az operatív célok dokumentumainak összehangolt kialakítását az iskolavezetés irányítja. Az éves munkatervben pontosan megtalálhatóak mind a stratégiai, mind pedig az operatív célok, melyek összhangban vannak a munkaközösségek terveivel. (Munkatervek, Tehetségprogram tanévi terve, Intézkedési terv a lemorzsolódás csökkentésére)

7.2.4.

A tervekben (továbbképzési program, beiskolázási terv, tanévi intézményi munkaterv, munkaközösségi munkatervek, pedagógiai fejlesztési tervek, pedagógusok pedagógiai tervei stb.) jól követhetők a pedagógiai és szakmai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, a feladatok, felelősök, és a megvalósulást jelző eredménymutatók.

A stratégiai és operatív dokumentumok kidolgozása koherens. A stratégiai célok hatékony megvalósítását szolgáló operatív tervek a dokumentumokban nyomon követhetők (pályaorientációs akcióterv, pályaválasztási események, rendezvények, nyílt napok, az iskola tartalmi munkájának megszervezése, tehetséggondozás, szakkörök, versenyfelkészítés).

7.2.5.

A tervek a nevelőtestület és a kiemelt partnerek bevonásával készülnek, a nyilvánosságuk biztosított.

A stratégiai tervezés elkészítése és feladatokká való lebontása a nevelőtestület bevonásával történik. Az iskola éves munkaterve összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek éves terveivel. Tervezéskor figyelembe veszik a szakmai partnerek visszajelzéseit, véleményét is (Gazdálkodó Fórum). A szakmai munkaközösség tagjai nyitottak a gazdálkodó szervezetek, képzőhelyek visszajelzéseire, az észrevételeket jelzik az iskolavezetés felé. A tervek nyilvánossága biztosított: <http://valyipeter.szekszardiszcz.hu/wp->

content/uploads/2017/05/00_eves_munkaterv_2017_2018_Valyi.pdf (2 egymást követő tanév munkaterve, honlap, internet)

7.2.6.

A továbbképzési és humánerőforrás-fejlesztési tervek elkészítése az eredmények elemzésére épül, és annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

Teljes mértékben figyelembe veszik az intézményi elvárást és az egyéni karriertörekvéseket is támogatják. (Továbbképzési –beiskolázási terv, vezetői és pedagógus interjú)

7.2.7.

A tanítási módszerek, a nevelő-oktató-képző munkát támogató papír alapú és digitális tankönyvek, segédanyagok kiválasztása és alkalmazása a pedagógiai célokkal összhangban történik, lehetővé téve, hogy a tanulók elérjék az elvárt tanulási eredményeket.

Az oktatásban alkalmazható tankönyvek, tanulmányi segédletek és taneszközök kiválasztásánál a jogszabályok előírásait betartva járnak el, a hiányt jelzik a fenntartó felé. (Pedagógiai program, éves beszámolók, munkaközösségek beszámolóí)

7.2.8.

Az intézmény a pedagógiai és szakmai programjában kitűzött célok teljesülését tanévenként méri és értékeli. Az értékelés eredményeit felhasználja a pedagógiai és szakmai program felülvizsgálatánál, módosításánál.

A kitűzött célok teljesülését mérik, értékelik. (Mérés, értékelés dokumentumai, tanév végi beszámolók, vezetői interjú)

7. A Kormány, az oktatásért felelős miniszter, a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter, és a szakképesítésekért felelős miniszterek által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai és szakmai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szakmai partnerekkel való együttműködés további szélesítése, munkakapcsolatok erősítése a gyakorlati képzőhelyekkel

Kiemelkedő területek:

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

programja a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait. Elsődleges feladatuknak tartják Tamási város és térsége emberi erőforrás háttérének, szakemberszükségletének biztosítását, szakmaszerető, kulturált szakemberek képzését. A kistérség helyzetéből eredően e cél eléréséhez vállalják a hátránykompenzációs tevékenységet, az integrációt, az esélyteremtést, a különleges bánásmódban részesülő tanulók felzárkóztatását, a tehetséges tanulók támogatását. Az intézményi dokumentumokban, tervekben jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.