

A 2018-as intézményi tanfelügyelet megállapításai

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

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).

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai 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). Az interjúk szerint Európai Unió Fejlesztési Tervvel az intézmény még nem rendelkezik.

1.1.3.

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

A vonatkozó iskolai dokumentumok, a vezetői és pedagógusinterjú tanúsága szerint a tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak a felkészítése a feladatra időben megtörténik.

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A vonatkozó iskolai dokumentumok, a vezetői és pedagógusinterjú tanúsága szerint biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

1.1.5.

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

A vonatkozó iskolai dokumentumok, a vezetői és pedagógusinterjú tanúsítják, hogy az önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása megtörténik.

1.1.6.

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

A vonatkozó iskolai dokumentumok tanúsítják, hogy az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.

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.

A vonatkozó iskolai dokumentumok tanúsítják, hogy az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető célokat határoznak meg.

1.2.8.

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

Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósítását szolgálja, és az iskolai dokumentumokban nyomon 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 (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.

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 operatív terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munkatervezési dokumentumai stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek, a diákönkormányzat, a duális szakképzésben résztvevő felek (kamara, gazdálkodó szervezet) bevonásával és együttműködésével történik. A szakképzés területén az adott szakmacsoport ágazatának megfelelő vállalatokkal a kapcsolatot az igazgató, valamint a gyakorlati oktatásvezető tartja. A szakmai képzés korszerűsítése érdekében törekszenek a kapcsolatot tartani a képzésben is érdekelt Kereskedelmi és Iparkamarákkal, vállalatokkal, és a Pannon Egyetemmel. A kapcsolattartás formái: - közös rendezvényeken való részvétel - szóbeli vagy írásbeli tájékoztatás - szerződéses kapcsolat.

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.

A vonatkozó iskolai dokumentumok, a vezetői-, pedagógus-, és szülői interjúk tanúsítják, hogy az intézményi pedagógiai folyamatok (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. Továbbá biztosítják a tanulók aktív részvételét a tanulási folyamatban, a képzés gyakorlatorientáltságát.

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 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 alapfeladatának a tanulók személyiségének és képességének fejlesztését, az érettségi és a szakmai vizsgára való felkészítést tekinti, tiszteletben tartva a szülő és gyermeke gondolat- lelkiismeret- és vallásszabadsághoz való jogát. Az ismeretek, a tudás átadása mellett nem feledkezik meg a nevelésről sem, úgy, hogy a tanulók mindenekfelett álló érdeke érvényesüljön, bármiféle megkülönböztetés nélkül, egyenlő bánásmódban. E kiemelt cél megvalósítása érdekében fontos részfeladatának tekinti a kreativitás fejlesztését, a tehetséggondozást, a tapasztalati (gyakorlatorientált) tanítást, a társadalmi beilleszkedés segítését, a hátrányok csökkentését, a nemzeti kultúra közvetítését, a hagyományörzést, a természetes és a mesterséges környezet védelmét, az egészséges életmódra való nevelést, a gazdasági ismeretek bővítését, valamint az emberi élet védelmét.

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

1.4.13.

A beszámolók szempontjai illeszkednek a stratégiai célok alapján meghatározott éves tervek célkitűzéseiseihez.

Tapasztalataink szerint a beszámolók szempontjai illeszkednek a stratégiai célok alapján meghatározott éves tervek célkitűzéseikhez.

1.4.14.

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

Az intézményi önértékelési dokumentumok és az interjúk tapasztalatai szerint az értékelés a célokhoz rendelt célértékek alapján történik, amelyek kapcsolódnak az intézményi önértékelési rendszerhez.

1.4.15.

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

A vezetői-, pedagógusinterjúk is tanúsítják, hogy az tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése.

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 tanmenetek és a pedagógusinterjú alapján megállapítható, hogy 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.

1.5.17.

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

A digitális napló megtekintése alapján megállapítható, hogy a pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak.

1.5.18.

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

A helyi tantervek, tanmenetek, tanulói munkafüzetek, a digitális napló megtekintése és a pedagógusinterjúk alapján megállapítható, hogy a teljes pedagógiai és szakmai képzési folyamat követhető a tanmenetekben, a naplókban, valamint a tanulói produktumokban, a gyakorlati tevékenységekben.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek és ezt megerősítették az interjúk és a megtekintett dokumentumok is.

1.6.20.

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

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

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.

Meggyőződhetünk róla a helyszínen és az előzetesen megküldött információk alapján, hogy 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.

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 vonatkozó iskolai dokumentumok, továbbá a vezetői-, szülői és pedagógusinterjúk tanúsítják, hogy 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.

1.6.23.

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

A megtekintett dokumentumok és az interjúk tanúsága szerint az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben, valamint a pedagógusok és a vezető önértékelése során is.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

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

A megtekintett dokumentumok és az interjúk tanúsága szerint 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.

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.

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

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 és képzési munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik. Kiemelendő a tanulók fizikai állapotának felmérésére szolgáló helyi módszer, mely szerint minden évfolyamon minden tanévben két alkalommal történik mérés ősszel és tavasszal.

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 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.

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.

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.

1.8.29.

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

A vonatkozó iskolai dokumentumok, a vezetői-, pedagógus- és szülői interjúk tanúsága szerint az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

1.8.30.

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

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

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

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.

Tapasztalataink (dokumentumok és interjúk) szerint 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.

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.

A vezetői interjú alapján megállapítható, hogy az intézmény a nevelési-oktatási-képzési eredményességről szóló információk szerint felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók szakképzésben elért eredményeire.

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.

Tapasztalataink (dokumentumok és interjúk) szerint 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.

1. Pedagógiai folyamatok kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A közismereti és különösen a szakképzéshez kapcsolódó IKT-eszközök használata megfelelő technikai feltételek bővítésével. Ezek alkalmazását be kell építeni a tanmenetekbe. Nagyobb figyelmet kell fordítani a kooperatív technikák alkalmazására, valamint a szakmai tárgyak

oktatásában a szemléltető anyagok használatára. Tanerők szaktudásának bővítése a tanulási nehézségekkel küzdő tanulók fejlesztése, motiválása témakörökben. Európai uniós fejlesztési terv megalkotása az intézmény számára, mely a nemzetközi kapcsolatokban és pályázatokban alapvető fontosságú. A külső gyakorlati képzőhelyek igényeihez való fokozottabb alkalmazkodás. A tantestület átlagéletkorának csökkentése fiatal tanerők bevonásával az évenként folyamatosan nyugdíjba menők ellensúlyozására.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény jól szervezett belső kommunikációs rendszere és jól működő közösségi élete. „Diák-diákot tanít” foglalkozások is indultak, ahol a jobb tanuló segíti a gyengébbet felzárkózni az adott tantárgyból.

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 intézményben 12 szakmai munkaközösség dolgozik. A beszámolóik a tanév eleji munkatervre reflektálnak. Az eredményeket eltérő részletességgel, de tartalmazzák. Az osztályfőnöki munkaközösség rendelkezésre álló beszámolója nem közöl részleteket. Az intézményi beszámoló jellegéből adódóan általánosabb, eredmények tekintetében az oktató munkára koncentrálnak.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézményi önértékelésből kiderül, hogy a 81 fős tantestületből 10 pedagógus is az intézményben érettségizett. A dokumentum az intézmény kiemelkedő területének tartja a szakmai kooperációt. Az elégedettségi kérdőívek és a szülői interjúk alapján az iskola nevelőtestülete és vezetése abszolút támogatja a tanulók tanulmányait.

2.1.3.

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

Az intézményi önértékelés fejlesztendő területnek jelölte meg az IKT eszközök használatát, a kooperatív technikák alkalmazását és a tanulási nehézségekkel küzdők motiválását, tanulmányaik segítését. A bejárás során kiderült, hogy az iskola egyik kiemelt feladatának tekinti, hogy a képzés teljes folyamata (a gyakorlattal együtt) az intézményen belül valósuljon meg. Ehhez laborokat, eszközöket biztosít, melyeket lehetőségeihez mérten igyekszik felújítani, karban tartani.

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 intézményi önértékelés fejlesztendő területnek jelölte a tanulási nehézségekkel küzdők motiválását, tanulmányaik segítését. Ez folyamatosan problémát jelent. Szervezett módszertani kultúra fejlesztése nincs lehetőség az egyéb elvárások és a jelenlegi finanszírozási forma mellett.

2.2.5.

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

Mind az operatív, mind a stratégiai dokumentumokban kiemelkedő szerepet játszik a nevelő-oktató munka (különösen a tanulmányi eredmények) nyomon követése. Az elvártnál gyengébb eredményeket beavatkozás, ellenőrzés, majd esetleges korrekció követi.

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 folyamatok végig nyomon követhetők az intézményi dokumentumokban, az alacsonyabb szintek felé egyre konkrétabb tartalmak jelennek meg. Az iskola céljai logikusak, jól érzékelhetőek.

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-oktatói-képzési és fejlesztő munkájukban.

A szociális jelzőrendszer működik. Az osztályfőnököktől indulva az ifjúságvédelmi felelős koordinálásával tárják fel az egyes eseteket. A területet az egyik igazgatóhelyettes felügyeli.

2.3.8.

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

Az intézményi önértékelésben az áll, hogy kevés adat áll rendelkezésre a tanulók szociális helyzetéről. A szervezeti struktúrában ugyanakkor az ifjúságvédelmi felelős közvetlenül az egyik igazgatóhelyettes irányítása alá került, így első kézből kaphat információt a vezetés. A rendelkezésre álló adatok szerint egy tanuló volt hátrányos helyzetben az előző tanévben, így a probléma könnyen kezelhető.

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez. Integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti. Nevelési-oktatói-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 minden évben két osztállyal részt vesz a „Szertelenül, vidáman” drogprevenációs rendezvénysorozaton, ahol a drogfogyasztás veszélyeire hívják fel a tanulók figyelmét. Az iskola tanulói összetételét tekintve a hangsúly az érettségire és a versenyekre történő felkészítésen van. Emellett indítanak felzárkóztatást, korrepetálást az aktuális GINOP pályázat programjához kapcsolódva. A korrepetálásokat kevesen veszik igénybe.

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 pedagógiai program külön feladatként említi a 9. évfolyamos tanulók beilleszkedésének segítségét, tanulmányaik segítségét, ezek a célok azonban az operatív dokumentumokban nem mindig köszönnek vissza. A leendő 9. osztályosok gólyatáborában, az „Iparkodjunk!” projekt keretein belül szerveznek tanulásmódszertani foglalkozásokat.

2.4.11.

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

Az intézményi munkaterv és az önértékelés alapján kevés az SNI-s tanuló az iskolában. Az intézményi munkatervben szerepel a rájuk történő odafigyelés, a munkaközösségi munkatervben erről kevesebb szó esik. A vezetői interjúban szó esett arról, hogy az iskola külön fejlesztő csoportot működtet az SNI-s és a BTMN-es tanulók számára. Az esetleges kedvezmények érvényessége a fejlesztő foglalkozásokon való részvételtől függ.

2.4.12.

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

Az iskola gólyatáborában szerveznek tanulásmódszertani foglalkozásokat, feltérképezik a diákok tanulási stílusát, és tanácsot adnak, hogyan tanuljanak középiskolában a tanulók.

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.

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés a munkatervben konkrét feladatok végrehajtásában jelenik meg. Pl. A környezetvédelem-biológia munkaközösség környezetvédelmi akadályversenyt szervezett. A bejárás során kiderült, hogy a hulladékot szelektíven gyűjtik az intézményben, és elemgyűjtőt is működtetnek. Az egészségtudatos nevelés elsősorban az osztályfőnökök és a testnevelők feladata. A testnevelés munkaközösség házi versenyeket, vízi- és sítábort szervez.

2.5.14.

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

Az egészségmegőrzésre jó példa a mindennapos testnevelés órák délutáni programja. Az infrastruktúra hiányosságai ellenére számos programból választhatnak a diákok (pl. konditerem, boksztér, természetjárás, tánc), így mindenki megtalálhatja azt a mozgásformát, melyet később is szívesen űz. A környezettudatosság a már említett akadályverseny megrendezésével kap szerepet az iskola életében.

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, tanulásszervezési eljárásokkal a szakmai elméleti oktatás és gyakorlati képzés keretében fejlesztik.

A közösségfejlesztés iskolai programok szervezésével (sulಿನap, 9. osztályosok avatása, hangverseny), szakmai és osztálykirándulások szervezésével megy végbe. Ezek konkretizálva megjelennek az operatív tervekben, és megvalósításra is kerülnek. A társas kompetenciák fejlesztésére kiváló alkalom nyílik a gyakorlati képzés során, amelyek jelentős része a pedagógusok felügyeletével zajlik az iskolai laborokban, műhelyekben.

2.6.16.

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

A kollégák többen nagy rutinnal osztályfőnökként fejlesztik a rájuk bízott tanulói közösséget. Ehhez a vezetés és a munkaközösségek megfelelő háttérrel biztosítanak szakkörök, közösségi programok szervezésével, és a diákönkormányzat munkájának segítségével. A pedagógusok elmondása alapján a társas és szociális kompetenciákat fejlesztő kooperatív technikák megjelennek a tanórákon és gyakorlati foglalkozásokon, de a hangsúly az érettségire és szakmai vizsgákra való felkészítésen van.

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.

Az intézményi és munkaközösségi beszámolók jól reflektálnak a stratégiai dokumentumokban meghatározott, és a munkatervekben pontosított célokra. A szakmai munkaközösségek különösen figyelnek arra, hogy megfeleljenek a folyamatosan változó kerettantervi módosulásoknak, szakpolitikai céloknak. Az osztályfőnöki munkaközösség munkatervei és beszámolóí nem engednek betekintést a részletekbe. A diákönkormányzat aktív munkát végez. Külön helyiséget biztosítanak számukra, önálló Facebook oldalukon és faliújságjukon tájékoztathatják a diáktársaikat rendezvényeikről.

2.6.18.

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

A pedagógusok közötti információcserét megnehezíti, hogy a tanári szobák az iskola területén elszórva, több helyiségben kerültek kialakításra. A vezetés úgy próbálja áthidalni a problémát, hogy belső telefonhálózatot és elektronikus levelezési rendszert alakított ki. Figyelemre méltó kezdeményezés a forgó-morgó fantázianevű rendszer, ahová – akár név nélkül is – bedobhatják a kollégák a jobbitó szándékú kritikáikat, fejlesztési javaslataikat. A tanulók tájékoztatása az iskolai honlapon, kivetítőn, illetve az iskolai rádión történik. Az életkori sajátosságokhoz igazodva wifi hálózat biztosított a diákok kommunikációjához.

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).

A szülők tájékoztatása a kérdőívek és az interjúk alapján megfelelő. Eseti jelleggel szervez jótékonyasági vásárt az intézmény, a szalagavatón és ballagáson is részt vehetnek a szülők. Az iskola szakmai napot szervez, ahol megjelennek a különböző gazdálkodó szervezetek, felsőoktatási intézmények. Itt bemutatják a náluk zajló munkát. Igazgató úr elmondta, hogy kiemelkedően jó a kapcsolat az illetékes kamarával: segít a beiskolázási tájékoztatásban, koordinálja a szakmai kapcsolatot a partner szervezetekkel a nyári gyakorlattal kapcsolatban.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A diákönkormányzat felel hagyományosan a diáknap szervezéséért, és részt vesz a 24 órás foci megszervezésében illetve lebonyolításában is. Külön helyiség áll rendelkezésükre, saját hirdetési felülettel rendelkeznek az iskolában.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A hivatalos kereteken túl kevés a kapcsolat a szülőkkal, az iskola életébe leginkább az aktív szülői választmány folyik bele.

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.

A szülői szervezet, a közalkalmazotti tanács, a szakmai munkaközösségek és a diákönkormányzat jól körülhatárolt jogkörökkel rendelkeznek (véleményezési, részvételi jog), és az adott folyamatokban élnek is ezekkel a jogokkal.

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.

Az elkészült elégedettségi kérdőívek alapján a gazdálkodó szervezetek és a szülők elégedettek az intézményi működéssel, az intézmény életébe történő bekapcsolódással. Ezt a szülőkkal készült interjú is megerősíti. A tanulók úgy érzik, kicsit kihagyják a diákságot az őket érintő döntésekből.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- A tanulási nehézségekkel küzdők segítése, a szociálisan hátrányos tanulók feltérképezése.
- A szülői közösség aktívabb bevonása az iskola életébe.

Kiemelkedő területek:

- Tehetséggondozás, felkészítés a munkaerőpiacon való helytállásra.
- SNI-s tanulók tanulmányainak segítése.
- A stratégiai dokumentumokban meghatározott feladatok konkretizálása, végrehajtása.

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 értékkel.

A vonatkozó iskolai dokumentumok tanúsítják, hogy az intézmény pedagógiai és szakmai programjának egyik prioritása a nevelés-oktatás-képzés eredményessége, amelyet az országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokat figyelembe véve konkrét, egyértelmű és mérhető stratégiai és operatív célok alapján mér és értékkel.

3.1.2.

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

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 tanulói 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, munkaerőpiac); iskolai neveltségi mutatók (fegyelmi esetek, igazolatlan hiányzások száma, dicséretes); 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.

3.1.4.

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

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.

3.2.6.

Az intézmény nevelési-oktatási-képzési célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak, szakmák oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható. Az országos tanulmányi versenyeken elért eredmények, a végzett tanulók sikeres elhelyezkedése és a felsőfokú továbbképzésben (egyetem, főiskola) tovább lépő tanulók száma is ezt tükrözik.

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul, a munkatársak bevonása egyenletes. Mindezt a jó intézeti légkör is segíti.

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény jó hírnévnek örvend a megyében, amit az is igazol, hogy nincsenek beiskolázási nehézségeik.

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.

3.3.10.

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása nevelőtestületi feladat, melyet munkaközösségenként is elvégeznek.

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.

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulók pályakövetésének kialakult rendje, eljárása van. Gyűjtik a végzett tanulókról a pályainformációkat.

3.4.13.

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

3. Eredmények kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A precízebb, részletesebb dokumentáció (eredmények, pályakövetés)

Kiemelkedő területek:

Tehetséggondozás

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 intézmény pedagógiai programja és az interjúk alapján a következő 10 munkaközösség működik: magyar nyelv és irodalom, történelem, matematika- fizika, idegen nyelvi, informatika, vegyész szakmai, környezetvédelem szakmai, gépész szakmai, osztályfőnöki, és testnevelés munkaközösség.

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 munkaközösség a munkaprogramjának meghatározásakor figyelembe veszi az iskola munkatervét és a nevelőtestület által átruházott feladatok ellátását. Írásban továbbítja az igazgatóhoz a nevelőtestület által elkészítendő munkatervhez a munkaközösség javaslatát, valamint a munkaközösség saját működési területére vonatkozó beszámolót az intézmény munkáját átfogó elemzés, értékelés elkészítéséhez.

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A munkaközösség-vezetők feladata, hatás- és jogköre az intézményi dokumentumokban behatárolt, az SZMSZ mellékletében is található munkaköri leírásban részletetekbe menően is 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 szakmai munkaközösségek munkatervei tartalmazzák az adott tanév céljait, feladatait, a felelősöket. A tagok folyamatosan egyeztetnek, kapcsolatot tartanak a tagintézmények szakmai közösségeivel, a fenntartóval.

4.1.5.

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

A nevelőtestület és a szakmai munkaközösségek kapcsolatát az igazgató, az igazgatóhelyettesek és a munkaközösség-vezetők szervezik. A munkaközösség-vezetők rendszeresen konzultálnak egymással. A nevelőtestület döntését, javaslatát és véleményét általában a munkaközösségek előzetes állásfoglalása alapján alakítja ki. A munkaközösség-vezető a nevelőtestületi értekezleten szóban ismerteti a munkaközösség álláspontját. Írásban továbbítja az igazgatóhoz a nevelőtestület által elkészítendő munkatervhez a munkaközösség javaslatát, valamint a munkaközösség saját működési területére vonatkozó beszámolót az intézmény munkáját átfogó elemzés, értékelés elkészítéséhez.

4.1.6.

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

Az ellenőrzés területeit, konkrét tartalmát, módszerét és ütemezését az évenként elkészítendő ellenőrzési terv tartalmazza. Az ellenőrzési tervben nem szereplő, eseti ellenőrzések lefolytatásáról az igazgató dönt. Az intézmény vezetőjén kívül a nevelő-oktató munka belső ellenőrzésére jogosultak: az igazgatóhelyettesek, a gyakorlati oktatásvezető, a munkaközösség-vezetők, a munkaközösségi tagok külön megbízás szerint, az osztályfőnökök. A munkaközösség-vezetők az ellenőrzési feladatokat a munkaközösség tagjainál a szaktárgyukkal összefüggő területeken látják el. Tapasztalataikról folyamatosan tájékoztatják az illetékes igazgatóhelyettest. Az ellenőrzés módszerei: foglalkozások látogatása, írásos dokumentumok vizsgálata, tanulói munkák vizsgálata, beszámoltatás szóban, írásban. Az ellenőrzés tapasztalatait a pedagógusokkal egyénileg, szükség esetén a munkaközösség tagjaival megbeszélik. Az általánosítható tapasztalatokat – a feladatok egyidejű meghatározásával – tantestületi értekezleten összegzik, értékelik.

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.

Az egy osztályban tanító pedagógusok szükségszerűen kommunikálnak egymással a tanított tanulók érdekében, kölcsönös az együttműködés az osztályfőnökök és a szaktanárok között. A pedagógusok folyamatosan együttműködnek a gyermek- és ifjúságvédelmi felelőssel, aki

elsősorban az osztályfőnökök, a szülők vagy a tanulók jelzése alapján megismert veszélyeztetett tanulókról nyilvántartást vezet. A szervezeti struktúrában az ifjúságvédelmi felelős közvetlenül az egyik igazgatóhelyettes irányítása alá került. Folyamatos a munkakapcsolat fenntartása a kollégiumi nevelőkkel a kollégista tanulók érdekében. A viselkedési problémák és a tanulási zavarok, nehézségek leküzdése érdekében kölcsönösen támogató kapcsolat áll fenn az iskolapszichológussal, a Családsegítő- és Gyermekjóléti Szolgálattal, a Nevelési Tanácsadóval, az iskolarendőrrel. A tanulók érdekeit képviselő diákönkormányzat véleményét a diákönkormányzatot segítő tanár képviseli a megbeszéléseken, nevelőtestületi értekezleteken.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. Vezetőség a munkafolyamatok tervezésénél figyelembe veszi a munkatársak véleményét. Az egyes feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők. Jellemző a pozitív munkahelyi légkör, igyekeznek betartani az egyenletes terhelés elvét.

4.2.9.

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

Az iskolai jó gyakorlatok megismerése a munkatervekben előre feltüntetett ütemterv alapján óralátogatások, bemutató órák szervezésének segítségével történik. Az Erasmus + projekt keretében megrendezett „EUMoschool” nemzetközi programban résztvevő kollégák az iskolai érzelmi nevelésről bemutató órát tartottak a kollégáknak. Drogprevenációs rendezvényeken vesznek részt. Hangsúlyos az érettségire és a versenyekre történő felkészítés, a felzárkóztatás, korrepetálás, kapcsolódtak a GINOP-programhoz. Pályaválasztási rendezvények, általános iskolások számára kiírt versenyek, programok szintén meghatározóak. Az intézmény vezetése a munkaközösségek javaslatait, működő gyakorlatait támogatja, beépíti a munkatervekbe.

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.

Az intézmény alkalmazkodik a folyamatosan változó szakmapolitikai elvárásokhoz. A stratégiai dokumentumok egyértelmű, jól körülhatárolt célokat fogalmaznak meg. Ezek konkretizálása és operatív végrehajtása kiemelkedő színvonalú.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az információk áramoltatásának az alapidokumentumokban által meghatározott rendjén kívül számos egyéb forma létezik az informális szervezetben. Az írásbeli kommunikáció formáját tekintve leggyakrabbnak az elektronikus levelező rendszer tekinthető, emellett azonban sok egyéb típus is megtalálható (hirdetőtábla, honlap stb.). Az információk átadásának szóbeli formáit tekintve is nagy a változatosság: a formálisabb nevelőtestületi értekezletektől a

munkaközösségi megbeszéléseken át a személyes beszélgetésekig. A kommunikációs rendszer mindkét irányban (vertikálisan és horizontálisan) aktív.

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció. Az írásbeli és szóbeli kommunikáció rendszerességét az alapidokumentumok biztosítják (meghatározott időközönként megtartott vezetőségi, nevelőtestületi értekezletek), ezen kívül ad hoc jelleggel munkaközösségi és egyéb informális beszélgetések zajlanak. A folyamatos információáramlás a hatékony működés megőrzésének egyik legfőbb eszköze.

4.3.13.

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

A kommunikáció minden fajtája (szóbeli, írásbeli) aktívan hozzájárul az információk áramoltatásához. Heti rendszerességgel operatív vezetőségi értekezletet, rendes és rendkívüli nevelőtestületi értekezletet, munkaközösségi megbeszéléseket, évente egyszer egy kihelyezett nevelőtestületi értekezletet tartanak közösségépítés céljából, s aktuális ügyek esetén folyamatosak a személyes beszélgetések, egyeztetések. A digitális információátadás eszköze a belső levelezőrendszer, a Kréta-rendszert, illetve fontos információforrás az intézmény honlapja, ahol pl. az aktuális napi helyettesítés rendje is megtalálható. Ezen kívül a faliújság, az iskolarádió, az iskolaújság és fényújság is tájékoztat az aktuális eseményekről. Az intézményen belül külön helyiségekben működő tanári szobák és a vezetőség közti gyors kapcsolatot a belső telefonhálózat biztosítja.

4.3.14.

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

A munkához szükséges információk, ismeretek több fórumon keresztül jutnak el az intézményben dolgozók számára. A kommunikációs csatornák folyamatos és rendszeres működése révén megfelelő módon, időben és hatékonysággal kapják meg a munkájuk végzéséhez szükséges információkat.

4.3.15.

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

A nevelőtestület rendes értekezleteit az iskola munkatervében meghatározott napirenddel és időponttal az iskola igazgatója hívja össze. A nevelőtestület értekezletei az osztályozó értekezleteken kívül: a tanévnyitó, a félévi értékelő, az év végi értékelő és a nevelési értekezletek. A tanévnyitó értekezlet dönt az éves munkaterv összeállításáról, illetve elfogadásáról. Az igazgató szükség esetén, a tanítási időn kívüli időpontra rendkívüli nevelőtestületi értekezlet összehívásáról is intézkedhet, vagy a nevelőtestülettel rövid megbeszélést tarthat. A nevelőtestület döntését, javaslatát és véleményét általában a munkaközösségek előzetes állásfoglalása alapján alakítja ki. Az intézmény vezetése hetente vezetőségi értekezletet tart az adott hét aktuális feladatainak elosztásáról, az aktuális témák megbeszélése céljából.

4.3.16.

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

A nevelő-oktató munka belső ellenőrzésének (tanítási órák, tanórán kívüli foglalkozások, gazdasági és adminisztrációs tevékenységek, nem pedagógus dolgozók munkája)

működtetéséért az igazgató felelős. Az ellenőrzés területeit, konkrét tartalmát, módszerét és ütemezését az évenként elkészítendő ellenőrzési terv tartalmazza. Az ellenőrzés tapasztalatait a pedagógusokkal egyénileg, szükség esetén a munkaközösségi szinten beszélik meg. Az általánosítható tapasztalatokat – a feladatok egyidejű meghatározásával – tantestületi értekezleten összegzik és értékelik. Az önértékelésbe bekapcsolt kollégák munkájáról részletes értékelést készítenek. Az iskola saját alapítású díjakat is adományoz a minőségi munka elismerése céljából (Pro Schola-díj).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Továbbképzési lehetőségek maximálisabb kiaknázása.

Kiemelkedő területek:

Az intézményen belüli kapcsolattartás formái sokszínűek

- Erős munkaközösségen belüli kapcsolatok.
- Információáramlás hatékonysága.
- Biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek.

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.

Az iskola alapdokumentumai egyértelműen meghatározzák a külső partnerekkel aktív, széles körű kapcsolatrendszert. Ennek jelei megmutatkoznak az intézmény mindennapi működése során is. Folyamatos a kapcsolat a tagintézményekkel, számos más (alap-, közép- és felsőfokú) oktatási intézménnyel, iskolán kívüli szakmai közösségekkel, a város közművelődési intézményeivel (megyén belül és kívül), a helyi médiával. Szakmai szempontból jelentős a kapcsolat a kereskedelmi és iparkamarákkal, illetve a gyakorlati képzésben partner cégekkel. A 9-12. évfolyamos tanulók számára az 50 órás kötelező közösségi munka kapcsán több száz kulturális, civil szervezettel van kapcsolata az intézménynek. Kiemelendő még külföldi kapcsolatok fenntartása (pl. a lengyel partneriskolákkal való diákcseraprogram). A külső partnerek köre mindenki számára ismert, a gyakorlati képzőhelyek az intézményben oktatott szakonként megtalálhatók a honlapon, s egyéni kérésre folyamatos lehetőség van a cégek listájának bővítésére külön megállapodás alapján.

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 szakképzés területén az adott szakmacsoport ágazatának megfelelő vállalatokkal a kapcsolatot az igazgató, valamint a gyakorlati oktatásvezető tartja. A szakmai képzés korszerűsítése érdekében törekszenek a kapcsolatot tartani a képzésben is érdekelt Kereskedelmi és Iparkamarákkal, vállalatokkal, és a Pannon Egyetemmel. Az igazgatóság folyamatosan biztosítja a kapcsolatok fenntartását a fenntartóval, a Veszprém Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával és a társadalmi szervezetekkel. Partneri kapcsolatot tart fenn a Veszprémi Szakképzési Centrum keretein belüli intézményekkel a szakmai munkaközösségek közreműködésével. A 13. évfolyamos gépész diákok számára a Continental Teves Kft. az SMC Hungary Kft.-vel együtt működteti az SMC Akadémia programját, melynek révén rugalmas, az aktuális piaci elvárásoknak megfelelő képesítést kínál a diákoknak, s hozzájárulnak az oktatás piaci igényekhez igazításához.

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 pályorientációs 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.

Az intézmény stratégiai dokumentumaiban az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységek leírása, a kapcsolattartás rendje rendelkezésre áll. Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart fenn a fenntartóval, az intézmény alapítványaival, a bel-, és külföldi társiskolákkal, a gyermekjóléti szolgálattal, az egészségügyi szolgálattal, a felsőoktatási intézményekkel, a kulturális intézményekkel, a pedagógiai intézetekkel.

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.

A VSZC tagintézményeivel a kapcsolattartás személyes lehetősége biztosított: legalább havi rendszerességgel, rotációs alapon értekezletet tartanak, melyen a centrum vezetése, a tagintézmények vezetői és a felmerülő ügy tekintetében érintett kollégák vesznek részt. A főigazgató engedélyével a vezetés megfelelő tagjaival tematikus értekezletek tartása is

jellemző. A szakmai főigazgató-helyettes a főigazgató megbízása alapján az általa meghatározott területeken és feladatok esetében közvetlenül irányítja a tagintézményeket, összehangolja munkájukat. A VSZC szakmai és gazdasági főigazgató-helyettese gondoskodik arról, hogy minden lényeges információ eljusson a tagintézményekhez, eljuttatja a működés szempontjából fontos dokumentumokat, adatokat, belső képzéseket szervez. A főigazgató és a tagintézmények vezetői munkaerő-gazdálkodási, összehangolják az adott tanév feladatit, céljait, folyamatosan egyeztetnek az NSZFH-val.

5.2.5.

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

Az intézmény vezetése és pedagógusai rendszeresen találkoznak és együttműködnek a kulcsfontosságú partnerekkel, a találkozók során megismerik a partnerek igényeit. A szülői igények nem azonosak az oktatás bemeneti szakaszában, valamint a kimeneti előtt, és az intézmény igyekszik alkalmazkodni a változó elvárásokhoz. Az intézmény vezetőségének kérésére a tanárok egy csoportja, a szülői közösség tagjai és a gyakorlóléhelyek elégedettségi kérdőívet töltöttek ki. A szülői válaszokból kiderül, hogy a szülők elvárásainak megfelelő az intézmény oktató-nevelő munkája. Ugyanezt erősítették meg a szülői interjúkn elhangzott válaszok is. A gazdálkodó szervezetek és az intézmény között szoros az együttműködés, megfelelőnek tartják a tanulók szakmai kompetenciáit.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelésre vonatkozó szabályokat az intézmény SZMSZ-ének melléklete tartalmazza, annak rendje részletesen kidolgozott. A panaszok kezelése – a panasz tárgyától függően – az osztályfőnök, vagy az iskola igazgatójának hatáskörébe tartozik. Az intézmény meghatározza a szülők érdekvégyesítésnek fórumait. A szülői panaszkezelésre a szülői értekezletek, a szülői munkaközösség havi összejövetelei, a fogadóórák adnak lehetőséget. Indokolt esetben, a szülő az intézmény vezetőjéhez fordulhat panaszával személyesen vagy írásban. Külön panaszkezelési eljárásrend vonatkozik az intézményi alkalmazottakra. A panaszokról az intézmény Panaszkezelési nyilvántartást vezet.

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

5.3.7.

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

Az intézmény tájékoztatási kötelezettségének maradéktalanul eleget tesz, honlapján megtalálhatók az intézmény stratégiai dokumentumai (SZMSZ, Pedagógiai és szakmai program, 2007/2008. tanévtől kezdődően az országos mérések eredményei, a Házirend), és az éppen aktuális információk is folyamatosan megjelennek.

5.3.8.

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

Az intézmény tájékoztatási kötelezettségének teljes körűen, helyben szokásos módon eleget tesz. A szokásos szóbeli és írásbeli formák mellett egyre növekvő mértékben élnek a digitális kommunikáció adta előnyökkel is. A szülőket írásban a Honlapon és az e-naplón keresztül,

szóban az értekezleteken tájékoztatja. Egyéb partnereit elsősorban e-mailben vagy hivatalos levél formájában tájékoztatja. Az intézmény vezetője szóban is beszámol a különböző szakmai fórumokon és megbeszéléseken, melyekre meghívást kap.

5.3.9.

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

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

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.

A 9-12. évfolyamos tanulók számára az 50 órás kötelező önkéntes munka megszervezéséhez folyamatos a különböző helyi partnerek vonása – a közösségi munka kapcsán több száz kulturális, civil szervezettel van kapcsolata az intézménynek.

5.4.11.

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

A pedagógusok és tanulók több különböző jellegű rendezvényen vesznek részt, megyei és országos - SZÉTV, CNC programozói és gépkezelői - versenyeken, több helyi versenyt szerveznek. Megjelennek a pályaválasztási rendezvényeken: Szakmák éjszakája, pályaaorientációs nap. Szakmai programokat szerveznek az osztálykirándulások keretein belül, ezzel is elmélyítve a tanulók kötődését választott szakjukhoz. Részt vesznek a helyi színházi előadásokon, rendezvényeken. A Radnóti-menet kapcsán csatlakoznak más települések programjaihoz. Megemlítendő ezen kívül a Megyei Levéltár, illetve a helyi múzeumok látogatása, valamint a nyári fesztiválokon való részvétel

5.4.12.

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

Az iskola aktivitását a különböző helyi rendezvényeken nem díjakkal ismerik el, hanem a meghívások folyamatosságával, állandó megújításával, hiszen az intézmény tanulói által nyújtott színvonallal elégedett szervezők számára jól ismert a szakgimnázium oktatásának magas minősége. A szakmai tevékenységet ezzel szemben konkrét díjak odaítélésével ismerik el (Szakképzési Díj, Bruszniai-díj). Az iskola méltán lehet büszke azokra a sikerekre, melyeket az oktatott szakképzési irányokban eddig elértek.

5. Az intézmény külső kapcsolatai kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Szakmai partnerek fokozottabb bevonása a különböző iskolai rendezvényekbe.

Kiemelkedő területek:

A külső partnerekkel való színvonalas kapcsolattartás és együttműködés

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

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

A vezetés kiemelt figyelmet szentel a tárgyi feltételek javításának, hogy ezáltal biztosítható legyen az oktatás színvonalának megtartása, illetve annak emelése. A munkatervekben és a beszámolóokban az intézményvezető rendszeresen megemlíti mindazokat a hiányosságokat, fejlesztési igényeket, amelyek befolyásolják az oktató-nevelő munka megfelelő végzését, a Pedagógiai Programban leírtak végrehajtását. A beruházások forrásainak biztosítása fenntartói segítséggel, illetve jelentős mértékben pályázatok útján történik, a fenntartóval való egyeztetés alapján. A lehetőségekhez igazodó rangsorolás alapján folyamatosan törekszenek az anyag- és szerszámigényes tantárgyak feltételeinek szükséglet szerinti biztosítására, a pedagógusok javaslatainak összegzése alapján az évi költségvetéshez kapcsolódóan folyamatos a könyvtár, médiatár és a szertárak fejlesztése. Az utóbbi fejlesztésekor számítanak a szülők, illetve a környék vállalkozóinak támogatására. A rend, tisztaság és a harmonikus környezet biztosításához hozzájárul az iskolai dekorációs verseny szervezése. Az iskola arculatának kialakítása folyamatos (iskolai belső kert kialakítása). Az iskola épületében és udvarán levő eszközök karbantartásának tervezése és kivitelezése, az iskola munkafeltételeinek biztosítása, az infrastruktúra karbantartása a műszaki vezető közreműködésével történik.

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 vezetése a szakmai szempontok teljes körű figyelembevételével alakítja ki a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervét, megfelelő pénzeszközök, önálló gazdálkodás hiányában ugyanakkor rendkívül erősen meg van kötve az iskola keze e téren, így a realitások talaján maradván főként pályázatokra illetve a szülők, szakmai partnerek támogatására támaszkodva tudnak fejlesztési lehetőségeket tervezni. A nagyobb beruházások tekintetében a fenntartó informálása révén kívánnak előre mozdulni. Szükséges volna sokkal nagyobb, korszerűbben felszerelt új tornaterem és tanműhely kialakítása, nyílászárók cseréje. A Kréta-rendszer megfelelő használatához elengedhetetlen feltétel lenne a számítógéppark bővítése, az elavult gépek cseréje.

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.

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

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.

Az intézmény törekszik arra, hogy az intézmény számára szükséges infrastrukturális fejlesztések megtörténjenek, de rajtuk kívül álló okok – forráshiány, szűkös pályázati lehetőségek – miatt nagyobb beruházásokra nem nyílt lehetőség.

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.

A pedagógus-önértékelés összegző dokumentumai fejleszhető területként jelölik meg a hagyományos és különösen a szakképzéshez kapcsolódó IKT-eszközök használatát. Arra törekednek, hogy ezek alkalmazása szervesen beépüljön a tanmenetekbe. Nagyobb figyelmet kívánnak fordítani a kooperatív technikák alkalmazására, valamint a szakmai tárgyak oktatásában a szemléltető anyagok használatára. A kollégák szeretnék szaktudásukat bővíteni a tanulási nehézségekkel küzdő tanulók fejlesztése, motiválása terén is.

6.4. Hogyan felel meg a humánerőforrás 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.

Folyamatos az iskola szakemberszükségletének elemzése, értékelése és a létszám biztosítása, az aktuálisan nélkülözhetetlen szakemberek felvétele. Félévente áttekintést készítenek a munkaerő-kihasználtságról és terhelésről. Év végén javaslatot tesznek a következő tanév munkaerő-elosztására (szakos ellátottság, munkaközösség-vezetők, felelősök, osztályfőnökök stb.)

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.

Szakvizsgára felkészítő továbbképzésre történő beiskolázás során előnyt élvez az a pedagógus, aki a szakvizsga letételét megelőzően olyan képzésen vesz részt, amellyel újabb szak oktatására szerez jogosultságot, és ezt az iskolában folyó oktató-nevelő munkában hasznosítani tudja. A beiskolázás elsődleges célja a szakképzés humánerőforrásának biztosítása. (Továbbképzési program)

6.4.8.

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

A beszámolók alapján egyre inkább tapasztalható, hogy az egyenletes terhelés egyre nehezebben valósítható meg az intézményben. A vezetőség a humánerőforrás problémákat minden lehetséges módon igyekszik megoldani. A kollégák többletmunkát is vállalnak magukra, ha szükséges (műanyag-feldolgozó tanárhiány, villamosmérnök hiány). A jövőben matematika-fizika szakos, műanyagos illetve informatika tanárhiányra kell felkészülni. Ez újabb terheket ró a többi kollégára, ami erősíteni fogja a leterheltséget.

6.4.9.

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

Az intézményi önértékelési jegyzőkönyv és az intézményi adatok alapján a tantestületben 9 főnek van főiskolai, egynek szakoktatói a végzettsége és mindössze egy fő van, aki szakmai tárgyra van képesítve, de nem rendelkezik tanári végzettséggel, mindenki más egyetemi diplomával bír. Így elmondható, hogy a végzettség tekintetében tantestület megfelel a törvényi előírásoknak.

6.4.10.

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

Szakvizsgára felkészítő továbbképzésre történő beiskolázás során előnyt élvez az a pedagógus, aki a szakvizsga letételét megelőzően olyan képzésen vesz részt, amellyel újabb szak oktatására szerez jogosultságot, és ezt az iskolában folyó oktató-nevelő munkában hasznosítani tudja. A beiskolázás elsődleges célja a szakképzés humánerőforrásának biztosítása. (Továbbképzési program) A Továbbképzési program alapján elkészített Beiskolázási tervben előnyben kell részesíteni – prioritás szerint: - azt a pedagógust, akinek kevesebb ideje van hátra a továbbképzés követelményeinek teljesítéséhez - aki a jogszabályban meghatározott évben tölti be a 40. életévét - aki a munkakör betöltéséhez szükséges végzettség megszerzését követően nem a szakmájában dolgozott.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladatai az SZMSZ-ben és a munkatervekben szabályozottak, az intézmény vezetése ennek alapján végzi feladatát, a munkaközösség-vezetőkkel együttműködve. Az ellenőrzési tervnek megfelelően az óralátogatások és azt követő megbeszélések elsősorban az önértékelésben részt vevő 11 pedagógusra korlátozóznak. A pályakezdőket mentoraik rendszeresen látogatják, az óralátogatást megbeszélés kíséri, melynek során segítő tanácsokkal látják el a gyakornokokat. (munkaközösségi beszámolók)

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.

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

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.

A tanulási és szervezeti kultúra folyamatos megújulásának zálogát azok a közösen elfogadott szabályok jelentik, amelyek betartását az iskola vezetése rendszeresen ellenőrzi és számon kéri. A nevelőtestület egységes és következetes fellépése révén a tanulók nevelése egy irányba mutat, ami tovább fokozza az iskolai munka hatékonyságát (interjúk). Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját több helyen is szabályozza az SZMSZ és a Pedagógiai program, a tanulási folyamat résztvevőinek véleményezési jogkörük van

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 intézményen belül aktívan működik a pedagógusok kezdeményezésén alapuló belső tudásmegosztás, az oktatás hatékonyságának növelése érdekében a nevelőtestület tagjai szívesen megosztják egymással a jó gyakorlatokat, bemutató órák szervezésével, ezek tanulságainak megosztásával segítik egymás munkáját, az intézmény jó gyakorlatai a külső partnerekkel való együttműködésnek köszönhetően az intézményen kívül is ismertek (pl. „EUmoschool” nemzetközi program (Erasmus + projekt keretében) – iskolai érzelmi nevelésről) a nevelőtestület tagjai szívesen megosztják egymással a jó gyakorlatokat, ezenkívül bemutató órák szervezésével és szakirányú továbbképzésekkel, valamint .

6.5.15.

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

Az intézményi önértékelési csoport kidolgozta a pedagógusokra, az intézményvezetőre és az intézményre vonatkozó önértékelési rendszert. A minősítésre kerülő kollégák körében az önértékelés elvégzése folyamatos. Óralátogatások a minősítés előtt álló és az újonnan érkezett kollégáknál – a pozitív tapasztalatokat a minősítő bizottságok is megerősítették. Az ellenőrzések hatására folyamatosan javul a munkafegyelem, de vannak még fejlesztésre szoruló területek: pontos órakezdés, adminisztráció. Az e-napló bevezetése pozitív hatással van az adminisztrációs fegyelem javulására. Óralátogatásra az önértékelésbe bekapcsolt kollégák, az újonnan érkezett kollégák, és azok esetében kerül sor, ahol az órátartással kapcsolatosan gondot jeleznek. Az esetlegesen felmerülő problémákról az érintett kollégákkal a vezetés személyes beszélgetéseket folytat, illetve értékelő értekezlet keretében megfogalmazódnak a jövőbeli célok, feladatok.

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.

Az alapidokumentumok leírják mindazokat a programokat, amelyek révén az intézmény ápolja saját hagyományait, s amelyek a mindennapos iskolai működés szerves részévé váltak, s jelentős személyiség- és közösségfejlesztő hatással rendelkeznek. Az éves munkatervekben ezek az események rendre megjelennek, ezzel is mutatva, mennyire fontosak mindezek az iskola életében. A teljesség igénye nélkül az alábbi rendezvények színesítik az intézmény életét : Radnóti Miklós kultuszának ápolása, Brusznai Árpád emléke, az Ipari napja, megszervezése, a hagyományos nagy rendezvények. elsősavató, szalagavató, ballagás, ALMA MATER kulturális bemutató, az Ipariban végzett diákok baráti körének rendezvényei, a DÖK által szervezett programok: sulinap, Valentin-nap, Mikulásjárás, Mikulás az iskolai nyílt napon, Bécs – karácsonyi vásár, iskolai sítábor, nyári vízitábor. Az idei tanév az iskola 70. jubileumi tanéve, ezt nagyszabású rendezvénysorozattal ünnepli az intézmény.

6.6.17.

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

Az intézmény dolgozói és partnerei számára többek között a nyilvános, és az intézmény honlapján is elérhető Pedagógiai program ismerteti az intézmény hagyományrendszerét. A pedagógusok szerint intézményük egyszerre hagyományörző és hagyományteremtő. A hagyományos rendezvények mellett a 2017/2018. tanévtől szervezik meg az Ipari Napját az iskola öregdiákjainak közreműködésével, illetve a NONSTOP-focit.

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.

Az intézményben dolgozó munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelműen szerepel a Szervezeti és Működési Szabályzatban. Az éves munkatervben témakörönként feladatokra lebontva szerepel az egész évben aktuális feladatok, programok megvalósításáért felelősök neve, illetve az ellenőrzésért felelős munkatársak megjelölése is. Az eredményekről az értekezleten rendszeresen beszámolnak.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A 2017-2018. évi beszámoló alapján egyre inkább tapasztalható, hogy az egyenletes terhelés egyre nehezebben valósítható meg az intézményben: A humán erőforrás problémák megoldása folyamatos problémát jelent, s a kollégák többletmunka vállalásával jár (műanyag-feldolgozó tanárhiány, villamosmérnök hiány, matematika-fizika szakos, műanyag tanárhiány, informatika tanárhiány). Ez újabb és újabb terheket jelent a kollégákra, ami erősíteni fogja a leterheltséget, s az egyenletes terhelés rovására megy.

6.7.20.

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

A Munkaterven megjelenő felelősök igazodnak a feladatok jellegéhez, illetve az SZMSZ-ben rögzített előírásokhoz, az abban mellékletként megtalálható speciális munkaköri leírásokhoz.

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.

A döntések előkészítésébe az érdekelteket szakértelmük, egyéni képességeik és a jogszabályokból adódó kötelemények alapján igyekeznek minél hatékonyabban bevonni. Az intézmény a döntések előkészítésénél a hatályos jogszabályokban, a Szervezeti és Működési Szabályzatban, valamint a Pedagógiai programban szereplő előírásoknak megfelelően jár el. A döntések előkészítésében nagy szerepe van a munkaközösségeknek.

6.8.22.

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

A tervezésbe történő bevonás mikéntjét az alapdokumentumok, a munkatervek rögzítik, ennek megtörténtét (mikéntjét, eredményét) különböző módokon (pl. jegyzőkönyvek) rögzítik.

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.

Mind a tantestület egyes tagjai, mind pedig az őket ösztönző vezetés nyitott az új ötletek befogadására, megvalósítására és elterjesztésére. Az intézmény tudatosságát mutatja a "Forgómorgó" elnevezésű ötletláda elhelyezése.

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.

A nevelőtestület általánosságban nyitott az újítások, az innovációk irányában, hisz ez elengedhetetlen a korábbi eredmények megtartásához, a vezetés mindezt támogatja, illetve koordinálja és értékeli a megvalósulást. A pedagógusok kezdeményezései közül több megvalósult - főként pályázati pénzekre támaszkodva. A módszertani újítások terén folyamatos a kapcsolattartás a VSZC tagintézményeivel, illetve a gyakorlóléhelyekkel (GINOP-os képzések – kisgyermekgondozó képzés, „Szeretlenül, vidáman” projekt – drogambulancia szervezésében, „EUMoschool” nemzetközi program (Erasmus + projekt keretében) – iskolai

érzelmi nevelésről érdeklődő kollégáknak műhelymunka, Projektnap a Művészetek Házával együttműködésben, „Iparkodjuk!”- program a középiskolába való átlépés segítésére, Tanár tréning – önképzés, tapasztala csere, Rogers módszer az iskolaelhagyás megelőzésére).

6. A pedagógiai munka feltételei kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Az infrastruktúra további fejlesztésére - ehhez a fenntartó támogatása szükséges
- A Kréta-rendszer megfelelő használata - elengedhetetlen feltétele lenne a számítógéppark bővítése, az elavult gépek cseréje.

Kiemelkedő területek:

- A pedagógusok módszertanilag jól felkészültek
- Az iskola hagyományokat teremtő és ápoló munkája kiemelkedő, példaértékű
- A vezetőség igyekszik megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják.

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 intézmény alkalmazkodik a folyamatosan változó szakmapolitikai elvárásokhoz. A stratégiai dokumentumok egyértelmű, jól körülhatárolt célokat fogalmaznak meg. Ezek konkretizálása és operatív végrehajtása kiemelkedő színvonalú.

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 intézményi beszámolók reflektálnak a stratégiai célokra. A munkaközösségi munkatervek ezeket konkretizálják. A végrehajtásra a munkaközösségi munkatervek eltérő részletességgel reagálnak.

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.

Az intézményi munkatervek és az interjúk alapján a feladatok meghatározása egyértelmű, ezek mellé vannak rendelve a határidők, a felelősök és az ellenőrzést végző személyek is.

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.

Az intézményi munkaterv jól meghatározza a pedagógiai programban kijelölt alapvető célokhoz rendelt feladatokat. A munkaközösségek munkatervei jól felismerhetően, eltérő mértékben kapcsolódnak az intézményi munkatervhez. A továbbképzési program jól meghatározható célja a humán erőforrás biztosítása a szakmai órák ellátásához. Ehhez megfelelően igazodik a beiskolázási terv is.

7.2.5.

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

A véleményezési joggal rendelkező szervezetek éltek jogukkal a dokumentumok elkészítésekor, a gazdálkodó partnerek nem kívánják részt venni ilyen mértékben az iskola életében. A dokumentumok nyilvánossága a jogszabályi feltételeknek megfelelően a honlapon biztosított.

7.2.6.

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

A továbbképzési koncepció illeszkedik az intézmény jövőképehez, elsődleges célként a szakmai elméletet oktató tanárok utánpótlásának biztosítása jelenik meg.

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.

A közismereti kollégák szívesebben tanítottak a korábbi tankönyvcsaládból, de annak támogatása megszűnt. A tanítás digitális támogatása megoldott, több mint 20 digitális tábla van az intézményben, és minden teremben van kivetítő. A gyakorlati munkahelyek felszereltségét folyamatosan javítja az intézmény, hogy megfeleljenek a gazdasági partnerek elvárásainak.

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 félévi és az év végi nevelési értekezleten megtörténik a mérések, eredmények értékelése. A tapasztalatokra támaszkodik a következő időszak tervezése.

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 kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Az intézményi és a munkaközösségi munkatervek koherenciájának további növelése.

Kiemelkedő területek:

- Az országos, regionális és helyi szakpolitikai célok megvalósítása.

Az eredetivel mindenben megegyező



