

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 fenntartóval való együttműködés korrekt, jogszabályoknak megfelelő, a program megvalósításához szükséges infrastruktúra felmérése rendszeresen megtörténik, az igényeket rögzítik (SzMSz; Pedagógiai Program; Éves beszámolók).

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.

A belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervek a mindenkori munkaterv részét képezik.

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 intézményi könyvtár biztosítja a művelődési esélyegyenlőség megteremtését (munkaterv). Az intézmény számon tartja a különleges bánásmódot igénylő tanulókat, számukra az osztályfőnökök igyekeznek biztosítani a megfelelő tanulási körülményeket. A különleges bánásmódot igénylő tanulók számára az oktatás elméleti tantárgyainál hiányoznak a megfelelő feltételek: a tanulók tankönyv és segédanyag nélkül, csak a saját jegyzeteikre támaszkodva tudnak készülni ezekre a tantárgyakra.

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 esélyegyenlőség megvalósíthatóságát szolgáló tárgyi eszközök rendelkezésre állnak. (dokumentumok, interjúk, 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 IKT eszközök fejlesztése csak a közelmúltban történt meg, de az IKT-eszközök kihasználtsága és tanórán való célszerű és hatékony alkalmazásuk nyomon követhető (feltöltött dokumentumok, bejárás tapasztalatai, interjúk).

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.

A pedagógiai munka megvalósíthatósága érdekében rendszeresen felméri szükségleteit az intézmény. Az iskolarendszeren kívüli képzések azonban egyes esetekben megnehezíthetik a humánerőforrás tervezést. (feltöltött dokumentumok).

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 külső és a belső továbbképzések tervezése során prioritásként kezelik a szakmai elméleti tanárok és a szakoktatók tartalmi és módszertani képzési igényét, szoros kapcsolatban a partneri igényeken alapuló oktatási tartalom tervezéssel (dokumentumelemzés, interjúk).

6.4.8.

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

A szakmai munka megszervezésében tetten érhető az egyenletes terhelésre törekvés, az egyes szakmai területek alapos ismerete, de az óraadó tanárok magas száma miatt a kötelezően tanítással végzett munkaidőn kívül több feladat hárul a teljes állásban lévőkre. (dokumentumok, interjúk).

6.4.9.

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

Az intézmény dolgozói a törvényi szabályoknak megfelelő végzettséggel rendelkeznek. (dokumentumok)

6.4.10.

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

Az intézmény a továbbképzési program elkészítése során helyi és egyéni specialitásokat, az intézményi célok támogatását vette figyelembe. (interjúk, továbbképzési és beiskolázási terv)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Az intézményvezető megfelelő képzettséggel, vezetői elkötelezettséggel irányít, ellenőriz.

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 vezetés ösztönző jelenléttel vesz részt a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében (bejárás,interjúk)

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 életét, az együttműködés normáit részletesen szabályozták, a konfliktusok elkerülésre törekvés a cél. Az alkalmazotti közösség együttműködése mindenképpen elsődleges a tanulók nevelési céljainak megvalósításához (munkaterv, beszámoló, interjúk).

6.5.14.

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

Az intézményben gyűjtik a jó gyakorlatokat, ezek átadása azonban még nem teljesen következetes és folyamatos (interjúk, továbbképzési terv)

6.5.15.

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

Az intézményi önértékelési rendszer egységes és kidolgozott, a minőségbiztosítás átlátható (önértékelés, kérdőívek)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

Folyamatosan alakítanak ki új szokásokat is hagyományteremtő szándékkal, melyek célja a közösségi érzés erősítése, pozitív és vonzó intézményi arculat közvetítése (bejárás, közösségi médiamegjelenés, alapdokumentumok)

6.6.17.

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

A hagyományok élővé tételét feladatként kezelik, a tanulókat a hagyományok tiszteletére nevelik, nyitottak új hagyományok teremtésére (bejárás, interjúk, Pedagógiai Program).

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

6.7.18.

A munkatársak felelőségének és hatáskörének, beleértve a minőségbiztosítási felelőségi köröket is, meghatározása egyértelmű, azok az intézmény alapdokumentumaiban, terveiben szabályozottak, az intézményi működési gyakorlat annak megfelelő.

A felelőség és a hatáskörök az SZMSZ-ben vannak szabályozva. (SZMSZ, munkaterv, beszámoló, interjúk):

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az egyenletes terhelés sokszor nem megoldható, a 26 óra feletti tanórán kívüli tevékenység nagyobb része hárul a teljes állású tanárookra, a feladatok egy részét csak szabálmódosításokkal lehet elérni (pl. a folyosók lezárása a szünetben, mert nincsen elegendő pedagógus a teljes épületben az ügyelet ellátására).

6.7.20.

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

A megvalósítás felelősei az éves munkatervekben, a megvalósulás eredményei az éves beszámolóban szerepelnek.

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 szervezeti struktúrának megfelelően, a hatáskörök és szakértelem, képzettség alapján megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása (a vezető értekezletet hív össze a vezető helyettesekkel, vagy kibővített vezetőségi értekezletet tart (dokumentumelemzés, interjúk)

6.8.22.

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

A Pedagógiai Program szerint a vezetők és a munkaközösségvezetők felelősek a minőségfejlesztés tervezésének foyamatáért, illetve a munkatervek biztosítják a tervezés korai szakaszát is.

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 innovációs gyakorlata a dokumentumok és interjúk alapján átlagos, belső kommunikáció javítása szükséges, a kiterjedt külső kapcsolatok erősítik az innováció lehetőségét, az anyagi behatárolt rendelekezésre álló keretek pedig gyengítik.

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 tantestület és az intézményvezetés nyitott a legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére és alkalmazására, de a jelenlegi munkaterhelés és a szakgimnáziumi magas óraszámok mellett nagyon nehéz időt találni a műhelyfoglalkozásokra, fórumokra (interjú a pedagógusokkal).

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az infrastrukturális fejlesztéseket továbbra is kiemelten kell kezelnie a vezetőségnek, a fenntartó Centrum irányába az eddigi módon képviselni kell az intézmény érdekeit. Az IKT-eszközök beszerzését, fejlesztését tovább kell folytatni, pedagógiai felhasználásának biztosítása lényeges belső szervezeti feladat. A hiányzások adminisztrációjának racionalizálására mindenképpen szükség van, a jelenlegi kettős adminisztráció (papíralapon és az e-Krétában) megterhelés a pedagógusok számára. Bizonyos önfejlődés is elvárható (e-Kréta használata okos eszközökön). Feltétlenül szükséges a hiányzó tankönyvek pótlására a szakmai tárgyak tananyagának megszerkesztése, összeállítása, a tanulók számára kézzelfoghatóvá tétele. Ez jelentheti digitális tananyagok, tanári prezentációk rendelkezésre bocsátását a tanulók számára. Fontos a feladatkörök pontos elhatárolása, vezetői szinten, átláthatóvá tétele. Az óraadók számának drasztikus csökkentése, ennek egyeztetése a fenntartóval, illetve ennek a helyzetnek a káros hatásainak megindoklása, feltárása a fenntartó számára.

Kiemelkedő területek:

Az infrastruktúra adottságai országos viszonylatban is kiemelkedőek. Az intézmény a jelenleg ellátandó szakképzési feladatainál nagyobb kapacitással rendelkezik: magasabb szintű, többféle, nagyobb volumenű feladatot is el tudnának látni. Az iskolavezetés prioritásként kezeli és támogatja a tanárok komplex (pedagógiai, módszertani, szakmai) továbbképzését, törekszik a teljes ellátottság napi szintű biztosítására. Az utóbbi tanévekben láthatóan kiemelt hangsúlyt fektetnek az IKT-eszközök fejlesztésére, az infrastruktúra modernizálására, felismerték ennek fontosságát a pedagógiai folyamatok sikerességében.