

# **Intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés megállapításai**

**(2018. November 16.)**

## **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 munkaterv, pedagógiai fejlesztési tervek, pedagógusok pedagógiai tervei stb.).

A vezetés következetesen tekinti át és építi egymásra dokumentumait (SzMSz; Pedagógiai Program; Éves beszámoló)

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 intézményben éves mérések, statisztikák készülnek a beiskolázás, a hallgatók felkészültségi szintje és a fejlődésük tekintetében. ezekre az adatokra alapozzák éves terveiket, illetve akár év közben is készek a rugalmas módosításokra (éves beszámoló).

1.1.3.

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

A nevelőtestület minden esetben a megfelelő módon értesül, vesz részt a tervek elkészítésében (SzMSz; Éves beszámoló).

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartóval való együttműködés korrekt, jogszabályoknak megfelelő (SzMSz; Pedagógiai Program).

1.1.5.

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

Helyi önértékelési rendszert működtet az intézmény, melyet felhasználnak a stratégiai és az operatív tervezés dokumentumainak összehangolásában is.

1.1.6.

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

Az egy működő osztályfőnöki munkaközösség terve, valamint a különálló osztályok tervei teljes összhangban vannak a stratégiai dokumentumokkal.

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

1.2.7.

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

Az oktatáspolitikai célok teljeskörű figyelembevétele tűnik ki a feltöltött összes dokumentumból. Folyamatosan nyomon követik és értékelik a célok megvalósulását.

1.2.8.

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

Az operatív tervezés havi, féléves és éves szinten egyaránt hatékonyságra törekvésről, folyamatos visszacsatolásokról tesz tanúbizonyságot.

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 tanév előkészítésének része az éves munkaterv elkészítése, amely tartalmazza a kötelező elemeket, megjelennek benne a stratégiai célok aktuális elemei.

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.

A munkaközösségek és a DÖK az előírásoknak megfelelő mértékben kerül bevonásra (SzMSz; Éves Munkaterv; Beszámoló).

1.3.11.

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

Az intézmény speciális nevelési-oktatási céljai tükröződnek az alkalmazott módszerekben, a napi gyakorlatban (Pedagógiai Program; Osztályfőnöki MK Munkaterve).

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 intézményben zajló pedagógiai folyamatok tervezésére és megvalósítására a hagyományok ápolása a mellett az új kezdeményezésekre való nyitottság egyaránt jellemző. A fő cél a tanulási folyamat eredményességének elérése, de emellett a személyiségfejlesztés egyenrangúan szerepel. A fenntartói elvárások teljesítése kiemelt fontossággal bír (Pedagógiai Program; vezetői és pedagógus interjú).

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 célkitűzéseibe.

Az éves beszámolók számba veszik a tervezett tevékenységek megvalósulását (Munkaterv; Éves beszámoló).

1.4.14.

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

A beszámolóokban a lezárt tanévet az intézményi önértékelési rendszer főbb tartalmaihoz igazodva értékelik.

1.4.15.

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

A tanév végi beszámoló és értékelés alapja az IMIP. Az értékelés kiindulópontként szolgál a következő évi előirányzott fejlesztésekhez, módosításokhoz, .

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 pedagógusok teljes mértékben az intézményi elvárásokra alapozva, év közben is rugalmasan (a tanulócsoporthoz igazodva) módosítva tervezik pedagógiai munkájukat (interjúk; feltöltött dokumentumok).

1.5.17.

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

A pedagógiai munka az éves tervezés szerint zajlik, a módosítások indoklással szerepelnek a tanév végi beszámolóokban.

1.5.18.

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

Óratervek, modultervek készülnek a napi, havi és éves munkához.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

IMIP-rendszert működtet az intézmény.

1.6.20.

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

Az ellenőrzés és értékelés folyamata az intézmény helyzetéhez igazodó és szabályozott. Az ellenőrzési terv tartalmazza a végrehajtás felelőseit, céljait és ütemezését. A célok és eszközök megjelennek az alapidokumentumokban. (Munkatervek és beszámolók; Pedagógiai Program)

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.

A tanulási eredmények mérések segítségével a figyelem középpontjában állnak, a mérés és értékelés rendszere az alapidokumentumokban megtalálható. Ezen felül rendszeres teljesítmény-értékelésként végrehajtanak bemeneti mérést, év végi mérést, kimeneti mérést és utánkövetést a munkahelyen. Az eredményeket feldolgozzák és elemzik és kiértékelik további felhasználás céljából (alapidokumentumok, munkatervek és beszámolók, interjúk).

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.

Az intézmény megfogalmazza az eredményességi mutatókat, melyet a szakmai elemzéshez használ. (feltöltött és helyszínen vizsgált dokumentumok) A tanulói és a gyakorlati képzőhelyek visszajelzéseit szintén elemzik, és felhasználják.

1.6.23.

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

Az ellenőrzések dokumentáltak, eredményeit az IMIP-ben meghatározottak szerint felhasználják.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik, alapját az intézményi önértékelési rendszer jelenti. Az értékelés kiterjed a tanulók és a pedagógusok elégedettségének, az intézményi munkatársak teljesítményének az értékelésére is, és felhasználja a szülők, a gyakorlati képzőhely és a munkáltatók véleményét is.

Az értékelés az IMIP részletes leírása alapján történik, tervezetten, körültekintően kidolgozott szempontrendszerek alapján.

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.

A nevelési igazgató-helyettes az intézményvezetővel egyetértésben irányítja, felügyeli az önértékelési rendszert, melynek minden kolléga résztvevője.

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.

A bemeneti mérés ad alapot a további munkához.

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.

Egységes értékelési rendszert használ a nevelőtestület (Pedagógiai Program).

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 tanulók az osztályfőnökeik közreműködésével ismerkednek meg az értékelési rendszerrel (interjúk).

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 mérések rendszere precíz, szisztematikus, megalapozott döntéseket indikál.

1.8.30.

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének, valamint a szakmai gyakorlati képzőhely képviselőjének. A felnőtt korú tanulók folyamatos tájékoztatást kapnak eredményeikről (szülői képviselőt nincs az intézmény jellege miatt).

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.

A visszacsatolások szinte azonnaliak, nyomon követhetők.

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.

Saját önértékelési rendszerét a fejlesztések meghatározására, korrekciókra használja az intézmény kollektívája.

1.9.33.

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

Az intézményben az egyéni bánásmód a jellemző mind szociális, mind tanulmányi téren.

1.9.34.

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

A kollektíva nyitott az új megoldásokra, gyakorlatukra jellemző a megújulási szándék (interjú a pedagógusokkal).

## **1. Pedagógiai folyamatok**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Az intézmény önértékelési folyamata zajlik. Fejlesztési tervet és intézkedési tervet e folyamat végén szükséges készíteniük.

#### **Kiemelkedő területek:**

A belső ellenőrzés rendkívül precíz és szisztematikus az intézményben. A dokumentumokat magas fokú koherencia jellemzi. A rendszeres visszacsatolások biztosítják a rugalmasságot és a minőségi munkát egyaránt.

---

## **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

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

2.1.1.

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

A beszámolókat áttekinthetőek, jól szerkesztettek, a 2.1.1.-ben felsorolt tevékenységek követhetőek.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

Az intézmény szellemisége, légköre, a pedagógusok hozzáállása támogató szervezeti kultúrát feltételez.

2.1.3.

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

Az intézményben alkalmazott pszichológus aktívan közreműködik a tanulók személyes és szociális képességeinek felmérésében (Intézménybejárás; interjúk).

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

2.2.4.

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes, társas és módszerkompetenciáinak a fejlesztésére. Ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással.

A pedagógusok nagy hangsúlyt fektetnek a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére (interjúk, Pedagógiai Program).

2.2.5.

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

A fejlesztés érdekében a korrekciók rendszeresen megtörténnek (pedagógus interjú; év végi beszámoló).

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.

Különösen a tanórán kívüli tevékenységek során, az osztályfőnökök tevékenységében, valamint a DÖK programokban követhető a fejlesztés megvalósulása.

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelési-oktatási-képzési és fejlesztő munkájukban. Intézményi szociális pályázati rendszer működik. A pedagógusok külön figyelmet szentelnek a lassabban haladóknak /korrepetálás/, valamint a tehetségeseknek /versenyek/ (pedagógus interjú)

2.3.8.

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

A tanulók szociális helyzete a bekerüléskor felmérésre kerül.

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, nevelési-oktatási-képzési programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, korai jelzőrendszer információi alapján egyéni intézkedéseket tesz, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart

fenn valamely szakmai támogató hálózattal, együttműködik a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezetekkel, stb.

Intézményi szociális pályázati rendszer működik. A pedagógusok külön figyelmet szentelnek a lassabban haladókra /korrepetálás/, valamint a tehetségesekre /versenyek/ (pedagógus interjú)

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.

Az önálló tanulás támogatása már kevésbé releváns az iskola feladatait tekintve, hiszen érettségi utáni képzésről lévén szó, a fiatal felnőttek kialakult tanulási technikákkal rendelkeznek.

2.4.11.

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

A lassabban haladók egyéni segítséget kapnak tanáraiktól.

2.4.12.

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

A tanulás tanítása már kevésbé releváns az iskola feladatait tekintve, hiszen érettségi utáni képzésről lévén szó, a fiatal felnőttek kialakult tanulási technikákkal rendelkeznek. A tananyag a diákok számára több formában hozzáférhető, a pedagógusok rendszerint valamilyen elektronikus felületen is megosztanak tananyagokat.(interjúk)

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

2.5.13.

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai és szakmai programban előírtak szerint a munkatervben és a pedagógusok nevelési-oktatási-képzési terveiben szerepel, a beszámolókból követhető.

Az egészséges, sportos életmódra nevelés kiemelt hangsúlyt kap az iskola profiljából adódóan.

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.

Teljes mértékben igaz, hogy a tanórán kívüli tevékenységeikben is alkalmazzák a téma elemeit (modultervek; DÖK)

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 közösségfejlesztési programok megvalósulása maradéktalan (éves beszámoló).

2.6.16.

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

A pedagógusok, különösen az osztályfőnökök szakszerűen irányítják a csoportokat a közösséggé válás útján (pedagógus interjú).

2.6.17.

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az osztályfőnökök, a diákönkormányzat tevékenységére, az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára, a szakmacsoportos sajátosságokra. A beszámolók részletesen kitérnek a tervezettek megvalósítására.

2.6.18.

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

Az információcsere folyamatos, természetes módon zajlik. Ezt a tanítási-tanulási folyamatban nem akadályozza semmi. A pedagógusok és a tanulók együttműködése példaértékű.

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 közösségépítés a mindennapi feladatok sorában előkelő helyen áll, áthatja a teljes tanulási folyamatot, s kiterjed a szabadidős tevékenységek körére is. Hagyományos csapatversenyek, túrák, ünnepekhez kapcsolódó események színesítik az iskolai életet.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK évente szervez programokat.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Ebben az intézményben ez nem releváns, hiszen 18 év feletti tanulókról van szó.

2.7.22.

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

Az intézmény dolgozói teljes egészében, míg a tanulók a DÖK-képviselők révén vesznek részt a fejlesztő intézkedések meghozatalában.

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 IMIP alapján a szakmai vizsgát követően tanulói elégedettségmérést végez az intézmény, az összesített értékelést a nevelőtestület elé terjesztik. (Pedagógiai Program)

## **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

A környezettudatosságra nevelést több programmal, sokoldalúbban lenne kívánatos támogatni.

#### **Kiemelkedő területek:**



A pedagógusok és a tanulók együttműködése példaértékű. Az osztályfőnökök munkája kiemelkedő a közösségépítés terén. A szociális hátrányok enyhítésére működtetett ösztöndíj-program hatékony.

---

### 3. Eredmények

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

3.1.1.

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

Az intézmény pedagógiai programjában a tanulás-tanítás eredményessége a sikeres szakmai vizsgára felkészítésben jelenik meg. Az eredményesség növelése nemcsak kívánatos cél, hanem egyúttal a mérésekből adódó feladat is. (Pedagógiai program, interjúk)

3.1.2.

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

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

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 végzetek 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, dicséret); hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes létszámhoz viszonyítva; a szakképzést sikeresen befejező hátrányos helyzetű tanulók aránya a képzést megkezdő hátrányos helyzetű tanulók létszámához viszonyítva; szakmai továbbképzésen részt vevő pedagógusok aránya, a továbbképzésre fordított éves forrás; szakértői, szaktanácsadói, vizsgaelnöki tevékenységet folytató pedagógusok aránya a teljes nevelőtestületi létszámhoz viszonyítva.

A bemeneti „belső kompetenciamérések” és a félévi és a tanév végi eredmények kerülnek elemzésre. Fontos mutatók a szakmai vizsgaeredmények, melyek szintén értékelésre, elemzésre kerülnek a vizsgaelnökök által megfogalmazott, a vizsga jegyzőkönyvekben található szöveges értékeléssel együtt. Elemzésre kerülnek a lemorzsolódási mutatók, továbbá jelentős az utókövetés, a hallgatók pályán való elhelyezkedéséről a „bevérvizsgálat” eredményeképp megjelenő mutatók elemzése. (Beszámolók, helyszíni dokumentumelemzés, vizsgajegyzőkönyvek, nevelőtestületi interjú)

#### 3.1.4.

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

Bemeneti követelmény a sikeres érettségi vizsga. A képzés érettségi vizsgára épülő szakképzés. Az intézmény jellegéből adódóan nem vesz részt az országos kompetenciaméréseken. (Pedagógiai program)

#### 3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

##### 3.2.5.

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

Az intézmény kiemelt nevelési céljait az alapidokumentumok tartalmazzák. A tantestület sokat tesz az említett nevelési célok megvalósításáért. Az osztályfőnöki tanmenetek, a kollégiumi csoportfoglalkozások tanmenetei tartalmazzák a nevelési célok eléréséhez kapcsolódó feladatokat. A feladatok teljesülésének értékelését az osztályfőnöki beszámolók is tartalmazzák. (PP, munkaterv, éves beszámolók)

##### 3.2.6.

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

Az intézmény alapvető oktatási célja, hogy a tanulók a képzésük befejeztével sikeres szakmai vizsgát tegyenek, a tanulók túlnyomó többsége képes a feladattal megbirkózni. Ennek dokumentálása a beszámolóban és a szakmai vizsgák záró értekezletének jegyzőkönyvében megtalálható. Az országos szakmai versenyeken a diákok rendszeresen kiemelkedő eredménnyel végeznek. Az eredményes szakmai oktatás révén sokan jelentkeznek az iskolába a megye területén kívülről. A vezetés célja ezen eredmények fenntartása, illetve esetleges javítása, a sikerek további kommunikálása a partnerek felé. (PP, szakmai vizsgajegyzőkönyvek, éves beszámolók, igazgatóhelyettesi megbeszélés)

##### 3.2.7.

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

A fejlesztések és az egyéni foglalkozások a pedagógusok többsége számára természetes feladat, célirányosan és ad hoc módon is megnyilvánul. Az egyéni előrehaladást a

nevelőtestület folyamatosan ellenőrzi, segíti, s egymással kommunikálva és az információkat rendszeresen megosztva támogatják az eredményes munkavégzést. Az eredmények elérése a nevelőtestület együttes érdeme. (nevelőtestületi interjúk, beszámolók).

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Vas Megyei és a Zala Megyei Közgyűlés Közgyűlés csapatászlót adományozott az intézménynek. A Győr-Moson-Sopron Megyei Közgyűlés csapatászlójának adományozása folyamatban van, a döntés már megszületett az adományozásról. Két alkalommal is kapott az intézmény csapatászlót a belügyminisztertől. A Magyar Vöröskereszt és az Országos Vérellátó Szolgálat, 2012- ben, Vértóbarát Munkahely címmel tüntette ki az intézményt. (oktatási igazgatóhelyetttessel megbeszélés)

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.

A honlapon történő közzététellel minden érintettje tudomást szerezhet az elért eredményekről. A rendszeres nevelőtestületi értekezleteken a tantestület tájékoztatást kap az elért eredményekről, sikerekről, esetleges kudarcokról. A munkaközösségek a rendszeres megbeszéléseken, értekezleteken beszélnek a tanulási eredményekről. Az aktuális sikerek az elektronikus tanári levelező rendszer segítségével, az intraneten is nyilvánossá válnak. (SZMSZ, beszámolók)

3.3.10.

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

Az eredmények tükrében a tantestület elvégzi a szükséges elemzéseket, s olyan intézkedéseket tesz, amelyek következtében a kudarcokon javítani lehet. Az eredmények részletes elemzésében a nevelőtestület kisebb csoportokban vesz részt: munkaközösségek, egy osztályban tanító pedagógusok, azonos tantárgyat tanító pedagógusok. A nevelőtestületi értekezleteken és a rendszeres, informálisabb megbeszéléseken a vezetőség és a pedagógusok folyamatosan elemzik, értékelik a tanulói eredményeket, amelyek alapján terveket fogalmaznak meg, melyek célja vagy a korrekció, vagy az eddigi szint fenntartása és esetleges javítása. (beszámolók, munkatervek, nevelőtestületi interjúk)

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.

Az intézményi önértékelés csak a közelmúltban kezdődött el, így a mérési eredmények önértékelési eljárásba történő felhasználása még nem épülhetett be a gyakorlatba. A közeljövőben mindenképpen sort kerít rá az intézmény. (beszámoló, vezetői interjú)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulók pályakövetésének kialakult rendje, eljárása van.

Pályakövetési rendszert működtet az intézmény, azonban az adatgyűjtés nem teljes körű. A tanulók szakmában történő elhelyezkedésének arányáról, az esetleges továbbtanulásról személyes kapcsolattartás alapján is tájékozódik az intézmény. A fenntartó visszajelzést kér, az osztályfőnökök adatszolgáltatással segítik az iskolavezetés munkáját (Pedagógiai program, nevelőtestületi interjú)

3.4.13.

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

A volt növendékek pályafutásáról szerzett információkat az intézmény sikeresen használja fel a tanulók motiválására, illetve a beiskolázásra (toborzásra) és a továbbtanulás előmozdítására. A pozitív visszacsatolások révén megerősíthetők a sikerekhez vezető úton használt módszerek. (munkatervek, interjúk)

### 3. Eredmények

#### A kompetencia értékelése:

##### **Fejleszthető területek:**

Pályakövetési rendszer működtetése, teljes körű adatgyűjtés. Belső kompetencia mérés eredményeinek javítása.

##### **Kiemelkedő területek:**

A pedagógiai folyamatokat alaposan átgondolják, tudatosan megtervezik. Tudatosan szervezett és szabályozott képző, oktató-nevelő munka, rendszeres visszacsatolásokkal. Önismeret, önértékelés fejlesztése.

---

## 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.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, értelemszerűen vannak átfedések. Ennek tükrében általánosságban elmondható, hogy a tantestület minden tagja tájékozódhat a nevelés-oktatás kérdéseiről. Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A nevelő-oktató munka érdekében folyamatos megújulásra készek. A szaktárgyakat oktatók pedig a kisebb csoportokban, illetve személyenként folytatott foglalkozások során szerzett információkat megosztják az adott tanuló(csoport)ot tanító kollégákkal, hogy ezen információk által ők is célirányosabban fejleszthessék a diákokat. (SZMSZ, PP, munkatervek, beszámolók, interjúk).

#### 4.1.2.

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

Az ágazatok specialitásainak megfelelően a stratégiai célkitűzések operatív (rész)célokra történő lebontása az egyes szakmai munkaközösségek feladata. A vezetés harmonizálja és koordinálja mindezeket a munkafolyamatokat. (SZMSZ, PP, munkatervek, beszámolók, interjúk)

#### 4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

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

#### 4.1.4.

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 közös értekezletek maguk után vonják, hogy a csoportok ismerik egymás munkáját, és együttműködnek a feladatok megoldásában. A rendszeres heti értekezletek biztosítják ehhez a keretet. A közös célok megvalósítása során a munkaközösség-vezetők aktív részvételével történik a kooperáció. (SZMSZ, PP, munkatervek, beszámolók, interjúk)

#### 4.1.5.

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

A munkaközösségek fő célja az intézményben folyó nevelő-oktató munka színvonalának és minőségének segítése, fenntartása, melyet az intézményvezetés támogat. Az intézmény vezetése ösztönző szerepet játszik a munkaközösségek munkájában is. Előfordul, hogy bizonyos feladatok megoldásában nem vesz részt a munkaközösség valamennyi tagja, csak kisebb csoportok összefogásával valósul meg egy-egy elképzelés. Az adott feladatra szerveződött csoportok is segítséget, támogatást kapnak az iskolavezetésétől. (SZMSZ, munkatervek, beszámolók, interjúk)

#### 4.1.6.

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

Az intézmény SZMSZ-e szabályozza a pedagógus munka ellenőrzésének, illetve értékelésének rendjét. A munkaközösségek vezetői is részt vesznek a pedagógiai folyamatok megvalósulásának, ellenőrzésében és értékelésében. Ők a munkaközösségük tagjainál láthatják el az ellenőrzést, tapasztalataikról folyamatosan tájékoztatják az intézmény vezetését. A beszámolók kapcsán a tantestület tájékoztatást kap a munkaközösség vezetőktől, hogy bizonyos feladatokat milyen színvonalon végeztek el az azzal megbízott kollégák. (SZMSZ, oktatási igazgatóhelyetttel folytatott megbeszélés)

#### 4.1.7.

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

A pedagógusok a hivatalos fórumokon túl gyakran folytatnak kötetlen beszélgetéseket a tanulók nevelésével és oktatásával kapcsolatban. Eszmecserét folytatnak, s egymás között is megosztják jó gyakorlataikat. (nevelőtestületi interjú)

### 4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

#### 4.2.8.

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

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. 1-1 továbbképzés nem marad visszhang nélkül, működik a belső tudásmegosztás. A különféle feladatok elvégzésére a pedagógusok szívesen vállalnak közösséget, alkotnak csoportokat. Az egyes feladatok munkák elvégzéséhez szakmai teamek alakulnak, akiknek a közös munkálkodása sikeres és eredményes. A vezetői óralátogatások, és az azt követő óramegbeszélések, valamint a vezetői évértékelő (személyes) beszélgetések ugyancsak hozzájárulnak a hatékony tudásmegosztáshoz. (beszámolók, interjúk)

#### 4.2.9.

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

A vezetés mindenben támogatja a pedagógusok szakmai fejlődését (a fenntartó által meghatározott keretek belül), és kifejezetten ösztönzi a pedagógusokat a különféle posztgraduális képzéseken való részvételét. Tervezetten, szervezetten kötelező továbbképzéseken vesznek részt a kollégák, külső előadók, szakértők meghívásával, így a pedagógiai és szakmai folyamatok bizonyos témaköreibe mélyebb betekintést nyerhetnek. (nevelőtestületi interjúk, továbbképzési terv)

#### 4.2.10.

A szakmai munkaközösségek, a közismereti tanárok, a szakmai elméleti tanárok és szakoktatók részvételével az intézmény szakmaszerkezetének, az újonnan megjelenő korszerű szakképzési tartalmaknak és új módszertanoknak megfelelően az intézményi célok figyelembevételével végzik a belső tudásmegosztó tevékenységüket.

A munkaközösségek tagjai bizonyos pedagógiai feladatok megoldásában közösen tevékenykednek. A tapasztaltabb kollégák nagyon szívesen osztják meg már megszerzett tapasztalataikat fiatalabb kollégáikkal, de a fiatalabbak is örömmel adják át, és mutatják meg azokat az új módszereket (IKT eszközök használata), amelyeket munkájuk során alkalmaznak (interjúk)

### 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. Leggyakoribbnak az elektronikus levelező rendszer tekinthető, emellett azonban sok egyéb típus is megtalálható (hirdetőtábla, honlap stb.). Az információk átadásának szóbeli formáit tekintve is nagy a változatosság a formálisabb nevelőtestületi értekezletektől kezdve a munkaközösségi megbeszéléseken át egészen a személyes beszélgetésekig. A kommunikációs rendszer mindkét irányban (vertikálisan és horizontálisan) nagyon aktív. (SZMSZ, interjúk)

#### 4.3.12.

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

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

#### 4.3.13.

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

Az előző pontokat kiegészítve: A papíralapú információátadás módját többnyire a hivatalos dokumentációk esetében használják. Az információáramlás digitális formája levelezési rendszer útján valósul meg és az intraneten keresztül. Az adatok megőrzése papíralapon és digitálisan is megtörténik a későbbi felhasználhatóság érdekében (ennek rendjét külön szabályozzák az alapidokumentumok). (SZMSZ, interjúk)

#### 4.3.14.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosítottak a munkájukhoz szükséges információkhoz való hozzáférés. Az intézmény sok pedagógusának az iskola laptopot biztosított, amely sok segítséget nyújt a szakmai munkához szükséges új információk felkutatásához, felleléséhez, de a napi munkával kapcsolatos üzenetek, vagy akár azok iskolába történő eljuttatását is segíti. Igény szerint a pedagógiai folyamatok kapcsán felmerülő kérdésekről szóbeli tájékoztatást is kaphatnak. (Intézményi bejárás, interjúk)

#### 4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. Az értekezletek egy része az alapidokumentumok által meghatározott rendben (gyakorisággal, érintendő témákkal és céllal) történik (ezek egyik funkciója a tájékoztatás, közös döntéshozatal bizonyos kérdésekben), más részük viszont ad hoc jellegű (adott problémák orvoslására, kérdések megvitatására) nevelőtestületi és kisebb körben (pl. munkaközösségi, osztályközösségi szinten). A cél mindkét esetben az érintettek lehetőleg teljes körének bevonása a megbeszélésekbe. A félévi, tanév végi, osztályozó értekezletek időpontjai az éves munkatervben rögzítettek. A tantestület valamennyi tagja részt vesz az említett értekezleteken. A vezetői értekezletek az SZMSZ-ben szabályozottan, hetente valósulnak meg. (SZMSZ, interjúk, munkatervek).

#### 4.3.16.

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

Az értékelés alapelveit az iskola SZMSZ-a tartalmazza. Ennek tükrében beszélhetünk eseti, átfogó és hosszú távú értékelésről. Az eseti értékelések során pl. egy tanóra látogatása után a pedagógusokkal személyesen megbeszéljük az eredményeket, tapasztalatokat. A különféle munkaértekezleteken az iskola vezetése bizonyos feladatok megoldásának színvonalát szóban értékeli, s az elismeréseket a tantestület valamennyi tagja hallhatja. Átfogó értékelések a félévi és tanév végi értekezleten hangzanak el, ahol is a pedagógiai folyamatok megvalósításának minőségéről szóban hallhat a tantestület tájékoztatást. Természetesen a belső levelezési rendszer segítségével írásban is megkapják a pedagógusok az összeállított beszámolót. A feladatok megoldásában aktívan közreműködők munkáját elismerik, és szóbeli dicsérettel és/vagy írásban (belső elektronikus levelezés) köszönik meg. Az értékelés előre meghatározott paraméterek mentén zajlik, törekszenek a kiszámíthatóságra és az objektív értékítélet megvalósítására. Az elismerések közlésének nyilvánossága a motiválást szolgálja – mindezt évekre visszamenően az alapidokumentumok is tartalmazzák. Belső elismeréseket a „zászlós” ünnepeken adnak át a dolgozóknak és a hallgatóknak. Pl. Év tanára, Év dolgozója cím adományozása. (SZMSZ, munkaterv, beszámolók, interjúk)

### 4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

#### A kompetencia értékelése:

##### Fejlesztendő területek:

Belső tudásmegosztás rendszerének fejlesztése.

##### Kiemelkedő területek:

Pedagógus és szervezeti összefogás, segítségnyújtás. Belső kapcsolatok terén erős a munkaközösségi szintű kapcsolati háló.

---

## 5. Az intézmény külső kapcsolatai

### 5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

#### 5.1.1.

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

A dokumentumok teljes mértékben alátámasztják. A tanügyigazgatási-, fenntartói-, és szakmai feladatok biztosítása jogszabályban előírt kapcsolattartásra kötelezi az intézményt a Pedagógiai Programban felsorolt szervekkel, szervezetekkel. Az intézmény sajátos jellegéből következik, hogy tanulóinak külső gyakorlati képzése az Országos Rendőr-főkapitányság szervezeti egységeiben valósul meg (beiskolázott tanulók tervezett fogadóhelye szerint illetékes megyei rendőrfőkapitányságok, kapitányságok és kirendeltségek), a külső partnerek (különösen a szakképzésben együttműködő külső gyakorlati képzőhelyek) köre mind a szülők, mind pedig a diákok és munkatársak körében ismert. (Pedagógiai program; vezetői interjú)

#### 5.1.2.

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

A pedagógiai munka hatékonyságának növelése érdekében kapcsolatot tartanak fenn a pedagógiai szakmai szolgáltató intézményekkel illetve a fent felsorolt intézmények mindegyikével. A partnerek köre folyamatosan bővül, pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel például helyi kezdeményezésre történt kapcsolatfelvétel, amelynek sikerességét látva további partnerek keresték meg az intézményt kapcsolatfelvétel céljával. (Pedagógiai program; vezetői interjú, pedagógus interjú)

### 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 pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során az igények megismerésében, a munkaerő-piaci elvárások megismertetésében szorosan együttműködik más oktatási intézményekkel, különösen az általános iskolákkal, a leendő tanulókkal és szüleikkel; az intézmény a duális képzés megvalósítása során együttműködik a gyakorlati képzőhelyekkel, elősegíti a szakmai elméleti oktatás és a gyakorlati képzés összehangolását, biztosítja a külső gyakorlati oktatók számára a részvételt a szakmai munkaközösségi munkában; az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképzést folytató intézménnyel a képzési kínálat felülvizsgálatában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.

A vizsgált dokumentumok és az interjúk alapján az együttműködés és a feladatvégzés az előírásoknak teljes mértékben megfelelően történik, a kapcsolati rendszer tartalmi elemei megtalálhatóak a stratégiai dokumentumokban. A partnerekkel történő együttműködés minősége folytonos fejlődést mutat. Az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységek leírt tartalmain túl belső igényre, az oktatás minőségének javítását szem előtt tartva folyamatosan bővül az együttműködő partnerek köre. Mivel az intézmény érettségire épülő szakképző tevékenységet folytat, tanulói nagykorúak, velük képzési szerződést kötnek. Ebből következően a szülőkkel történő együttműködés nem jellemző.

#### 5.2.4.

Az intézményi célok meghatározása, az intézmény terveinek elkészítése és megvalósítása során megtörténik az érintett külső partnerekkel az egyeztetés: az intézmény a külső partnereit bevonja a célok meghatározásába; az intézmény a területi kamarákat, a gyakorlati képzésben résztvevő munkaerő-piaci partnereket bevonja a mérési eredmények elemzésébe, értékelésébe, az értékelés eredményéről információt szolgáltat számukra; az intézmény



kapcsolatot tart fenn szakmai szervezetekkel, együttműködik a kapacitásépítés, a minőségjavítás és a teljesítmény fokozása érdekében. Részt vesznek mérésekben, kutatásokban, konferenciákon, új eljárásokat, módszereket ismernek meg és építenek be a pedagógiai-szakképzési gyakorlatba.

Az intézményi célok meghatározása, az intézmény terveinek elkészítése elsősorban fenntartói feladat. A tervezés során az intézmény lehetőség szerint figyelembe veszi a partneri javaslatokat, véleményeket. A mérési eredményeket a rendőr tiszthelyettes szakképzési kerettantervben leírt fejlesztendő kompetenciák alapján értékelik. A szakmai konferenciák és kutatások rendszeres résztvevői és szervezői is, az új eljárásokat és módszereket beépítik a pedagógiai-szakképzési gyakorlatba. (dokumentumelemzés, interjúk)

5.2.5.

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

A végzett tanulók elhelyezkedése után évente kérdőíves bevalás-vizsgálatra kerül sor. Az IMIP alapján partneri igények és elégedettség mérésére 2 évente kerül sor (Beszámolók, pedagógus interjú, Pedagógiai program)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény panaszkezelése szolgálati út betartásával történik. Indokolt esetben a panasz közvetlenül az igazgatónak is előterjeszhető szóban, írásban, elektronikus levelezéssel.

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 vezetése teljes mértékben eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek, a jogszabályban előírt módon és gyakorisággal.

5.3.8.

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

Az információátadás a fent írt módokon történik. Jelentőséggel bír még a helyi és regionális írott sajtóval való kapcsolat, valamint az intézmény honlapján elérhető információk.

Intézményi információ a közösségi médián keresztül is elérhető (feltöltött dokumentumok, interjúk, éves jelentések).

5.3.9.

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

A visszacsatolás lehetőségei követik a technológia és a kommunikációs csatornák fejlődését, az oktatás eredményességének növelése érdekében igény van a visszacsatolások további fejlesztésére (interjúk, beszámolók)

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 részvétel a Pedagógia Programban és egyéb dokumentumokban leírt módokon történik, emellett az intézmény deklarált feladata a térség rendészeti, katonatörténeti emlékeinek ápolása. Az intézmény nyári összefüggő szakmai gyakorlat lehetőségét biztosítja szakgimnáziumi tanulók számára.

5.4.11.

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

A pedagógusok és a tanulók részvétele helyi és regionális rendezvényeken az intézményben hagyományos. A pedagógusok megjelenése előadóként is rendszeres. (beszámoló, intézményi weboldal)

5.4.12.

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

A pedagógusok, diákok és az intézmény munkáját rendszeresen elismerik szakmai és közéleti díjakkal (vezetői interjú, beszámoló, weboldal). Ld. még 3.2.8

## **5. Az intézmény külső kapcsolatai**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Az intézményben belső igény a külső kapcsolatok folyamatos, minőségi bővítése, ezen a területen fejlesztés nem szükséges.

#### **Kiemelkedő területek:**

Az intézményben kiemelten kezelt terület a pedagógusok és a diákok szakmai fejlődését szolgáló együttműködéseké, belföldi és külföldi szakmai kapcsolatoké. Az együttműködésekben az intézmény rendszeresen kezdeményezőként szerepel, ezek ápolásával hagyományt teremt. Az intézménynek a település életében betöltött szerepe szintén jelentős, munkájukat emellett regionális szinten is elismerik és rendszeresen díjakkal jutalmazzák (pl. megyei közgyűlések elismerései). A pozitív kép kialakítása érdekében az intézmény arculati terveit modernizálja, figyelmet fordít a nyomtatott, elektronikus kiadványok esztétikus, hiteles megjelenésére. Az intézmény online felületén napra kész hiteles információk jelennek meg. Többféle kommunikációs eszközt, csatornát működtet azért, hogy biztosítsa az információk hatékony átadását és eleget tegyen tájékoztatási kötelezettségének.

---

## **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 beszámoló).

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.(munkaterv, beszámoló)

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 intézményben a fenntartó beleegyezésével megtörtént az esélyegyenlőséget szolgáló  
infrastrukturális fejlesztési terv kidolgozása. (dokumentumok, interjúk)

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 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. A jelzés idejében, a megoldáskeresés közösen történik, a tervezetten kívül az  
intézménybe delegált 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, valamint  
az egyes szakmai területek alapos ismerete, (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, interjúk)

6.4.10.

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

A továbbképzési program elkészítése során helyi és egyéni specialitásokat, az intézményi  
célok támogatását vették 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. A vezetők megfelelően felkészültek az irányításra, ellenőrzésre. (interjúk)

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.

A szervezet hagyományai garantálják az elfogadott normák, szabályok, a szolgálati út betartását, a szabálykövető magatartás kultúráját (dokumentumelemzés, bejárás, interjúk).

6.5.14.

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

A szakmai munkára magas szintű igényesség jellemző. A munkatársak formális és informális szakmai megbeszéléseiken közzéteszik tapasztalataikat, eredményeiket az oktatók és pedagógusok, élnek a bemutatók gyakorlati nyilvánosságával. Rendszeresen tartanak továbbképzést társszervek dolgozóinak külső felkérésre (dokumentumelemzés, interjúk).

6.5.15.

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

Az IMIP átlátható, jól szabályozott és követhető. Az intézményi önértékelés folyamata még nem zárult le.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

Az intézmény kiemelt figyelemmel fordul a hagyományápolás felé, mely a dokumentumokban és a működésben is tetten érhető. Folyamatosan alakítanak ki új szokásokat is hagyományteremtő szándékkal, melyek célja a közösségi érzés erősítése, az állampolgári köteleességek tudatosítása, pozitív és vonzó intézményi arculat közvetítése (bejárás, közösségi médiamegjelenés, alapidokumentumok).

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, felelősség- és hatáskörmegosztás?

6.7.18.

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

A felelősség és hatáskörök SZMSZ-ben szabályozottak, az eredményekről vezetői értekezleteken, nevelőtestületi üléseken számolnak be, mellette különböző külső és belső csatornákon teszik nyilvánossá (SZMSZ, munkaterv, beszámoló, interjú).

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatok megosztása az egyes szakmai területek alapos ismerete és az egyenletes terhelésre törekvés alapján történik (dokumentumok, interjú).

6.7.20.

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

Az intézmény stratégiai dokumentumaiban megtalálható a felelősség és hatáskörök szabályozása, amely a feladatok lehető leghatékonyabb végrehajtását szolgálja. A megvalósítás felelősei az éves munkatervben, 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 szabályozottságnak és az intézményi érdekeknek megfelelően, a szervezeti struktúrának megfelelően, a hatáskörök és szakértelem, képzettség alapján megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása. (dokumentumelemzés, interjú).

6.8.22.

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

A minőségfejlesztés alapját szolgáló igények részben a munkatársaktól, munkájuk értékeléséből és az elégedettségmérésekből származnak, egy részük a további tervezés folyamatában is részt vesz. A Pedagógia Programban és a SZMSZ-ban leírtak szerint (dokumentumelemzés, interjú).

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 az átlagosnál jobb a fejlett szervezeti kultúrának és belső kommunikációnak, kiterjedt külső kapcsolatoknak köszönhetően.

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 problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. A különféle feladatok elvégzésére a pedagógusok szívesen vállalnak közösséget, alkotnak csoportokat. Az egyes feladatok munkák elvégzéséhez szakmai teamek alakulnak, akiknek a közös munkálkodása sikeres és eredményes. Az intézmény dolgozói rendszeres résztvevői szakmai fórumoknak, szakmai

konferenciák szervezésére helyben is sor kerül. Szakmai nyitottság jellemzi az pedagógusokat, működik a belső tudásmegosztás, a módszertani megújulás intézményi támogatása tudatos és tervezett, ez alól a vezetőség tagjai sem képeznek kivételt.(beszámoló, interjúk)

## **6. A pedagógiai munka feltételei**

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Az eseti specialitásokra külső előadók meghívását igénylik. Fejlesztendő a gyorsuló kihívásokra való reagálás motivációjának okát és céljait előtérbe helyezni, az intézmény saját dolgozóit lehetőség szerint a változásoknak megfelelően beiskolázni.

#### **Kiemelkedő területek:**

Az intézmény munkatársai a helyszíni bejárás tapasztalatai és az interjúk során szerzett információk alapján a tárgyi eszközöket és infrastruktúrát a lehető legnagyobb mértékben kihasználják az oktatás minőségének fenntartása és fejlesztése érdekében. Kiemelt terület még a munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása, a jogszerű és hatékony, gördülékeny működés biztosítása, illetve a belső információcsere.

---

## **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 pedagógiai programja koherens a törvényi és szakmai szabályozással és elvekkel. A pedagógiai programban megjelennek az intézmény sajátosságai, a program a jogszabályi előírásoknak teljes mértékben megfelelően, a tartalmi elvárásokat követve készült.

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.

A megvalósulás nyomon követése a munkatervben meghatározottak szerint történik. Értékelése az éves beszámolóban, illetve a havi értekezleteken, jelentésekben történik. (feltöltött és helyszínen megtekintett dokumentumok)

### **7.2.3.**

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

A feltöltött dokumentumok teljes mértékben alátámasztják.

7.2.4.

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

A tervezés a Pedagógiai program céljaira épül, a megvalósulás, a részcélok, feladatok és felelősök a dokumentumokban nyomon követhető.(felületre feltöltött dokumentumok)

7.2.5.

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

A nevelőtestület munkája és a partneri igények figyelembe vétele elsődleges forrásként szolgálnak a tervek elkészítése során. Biztosított a tervek nyilvánossága, hagyományos és digitális felületeken egyaránt.

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 szakmai továbbképzés az intézmény igényeihez igazodó, a terveket ezt szem előtt tartva készítik.(továbbképzési és beiskolázási terv, vezetői és pedagógus interjú)

7.2.7.

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

Az interjúk és a bejárás igazolták.

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.

Az intézményben a Pedagógiai Programban előírt módon minden tanév végén tantárgyi záró mérésre (köztes vizsga) kerül sor. A tárgyakat, vizsgarészeket és követelményeket a helyi Tanterv tartalmazza. Az értékelést az oktatási minőség fejlesztésének céljával felhasználják. (alapidokumentumok, interjúk)

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

**A kompetencia értékelése:**

**Fejleszthető területek:**

A beszámolók alapján az idegen nyelv területén nem minden esetben állnak rendelkezésre a rendészeti szakma szaknyelvének oktatásához szükséges megfelelő minőségű jegyzetek, tankönyvek. Ezek kidolgozását az intézmény nyelvtanárai folyamatosan végzik a szakmai oktatók segítségével.

**Kiemelkedő területek:**

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósítását folyamatosan nyomon követi, eredményeit felülvizsgálja, összeveti a jogszabályi, a szakmai, a környezeti és társadalmi változásokkal. Az intézmény követi a változásokat, korszerűsíti szakmai dokumentumait.