

f

Minőségirányítási Program



Mottó:” Ha most azt csinálod, amit eddig,
Akkor megint oda jutsz, ahol vagy.”

Intézmény neve: *Óbudai Harrer Pál Általános Iskola*
1033 Budapest, III. Harrer Pál u. 7.

Alkalmazotti közösség jóváhagyásának dátuma: 2007. március 12.

Fenntartói jóváhagyás dátuma:

Érvényesség: 2010/2011. tanév utolsó napja

Tervezett felülvizsgálat dátuma: 2008/2009. tanév

Felülvizsgálva: 2008. január

Az intézményi MIP törvényi háttere

1993. évi LXXIX. Törvény a közoktatásról

40. §

(8) Minősítési szintek és a Kt. által előírt teljesítményértékelési rendszer értékelési eredményei között ezzel teremthető meg az összhang.

(10) A közoktatási intézmény feladatai hatékony, törvényes és szakszerű végrehajtásának folyamatos javítása, fejlesztése céljából meghatározza minőségpolitikáját. A minőségpolitika végrehajtása érdekében minőségfejlesztési rendszert épít ki és működtet. A minőségpolitikát és minőségfejlesztési rendszert a közoktatási intézmény minőségirányítási programjában kell meghatározni (a továbbiakban: intézményi minőségirányítási program). Az intézményi minőségirányítási programot az intézmény vezetője készíti el, és az alkalmazotti közösség fogadja el. Elfogadása előtt be kell szerezni az iskolaszék [Kt. 60–61. §] és az iskolai, kollégiumi diákönkormányzat [Kt. 63. §] véleményét. Az intézményi minőségirányítási program a fenntartó jóváhagyásával válik érvényessé.

(11) Az intézményi minőségirányítási program határozza meg az intézmény működésének hosszútávra szóló elveit és a megvalósítását szolgáló elképzeléseket. Az intézményi minőségirányítási programban kell meghatározni az intézmény működésének folyamatát, ennek keretei között a vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési, értékelési feladatok végrehajtását.

(12) A szervezeti és működési szabályzatot, a házirendet és az intézményi minőségirányítási programot nyilvánosságra kell hozni. A házirend egy példányát az óvodába, iskolába, kollégiumba történő beiratkozáskor a szülőnek, tanulónak át kell adni.

54. §

(1) A közoktatási intézmény vezetője felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet jogszabály vagy kollektív szerződés (közalkalmazotti szabályzat) nem utal más hatáskörébe. Az alkalmazottak foglalkoztatására, élet- és munkakörülményeire vonatkozó kérdések tekintetében jogkörét jogszabályban előírt egyeztetési kötelezettség megtartásával gyakorolja. A nevelési-oktatási

intézmény vezetője felel továbbá a pedagógiai munkáért, az intézmény ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért...

1. Bevezetés

1.1. Az intézmény rövid bemutatása

1.1.1. Iskolánk adatai

Az iskola hivatalos elnevezése: **Általános Iskola**

Az iskola címe: **1033 Budapest, III. Harrer Pál utca 7.**

Telefonszáma: 2500-807

E-mail cím: Harrer-a@Kszki.hu

Az iskola fenntartójának neve, címe: **Budapest, III. kerület Óbuda-Békásmegyér**

Önkormányzata

Budapest, III. Fő tér 1.

Az iskola alapító okirat száma: **IV.-2464**

Az iskola alapító okirat kelte: **1994. február 8.**

Az iskola alapító okirat módosítása: **429/34/ÖK/1997.(VIII. 27.)**

87o/12/ÖK/1999. (X. 27.)

1.1.2. Az iskola történetének és tevékenységének rövid bemutatása

Oktatási programunk:

Differenciált képességfejlesztő program

A programunk célja, hogy minden gyerek megtalálja iskolánkban a képességének megfelelő optimálisan jó helyet, mely széles körű alpműveltséget és eszközszintű használatot (idegen nyelv és számítástechnika területén) biztosít a középiskolai munkájához.

Oktatási célkitűzések hosszú távon:

- 1. Tanulóink számára korszerű és magas színvonalú oktatás megvalósítása.**
- 2. Az általános iskolai oktatás tartalmi, módszertani feltételeinek folyamatos fejlesztése, a tanulási környezet korszerűsítése.**
- 3. Az információs társadalomra való felkészüléssel a jobb életminőség elérésének segítése, a munkanélküliség megakadályozása.**
- 4. Kompetencia alapú oktatás tartalmainak és módszereinek meghonosítása, a pedagógiai kultúra megújítása a célkitűzés érdekében**

Rövidtávú célkitűzések:

1. Minőségi oktatás megvalósítása, az oktatás eredményességének biztosítása.
2. A „Világ - Nyelv” „*Tartalomalapú angolnyelv-oktatás*” emeltszintű rendszerének magas színvonalú működtetése iskolánkban.
3. Kulcskompetenciák megalapozása, fejlesztése.
4. Differenciált oktatás: önálló ismeretszerzés, a tartalomalapú készség, képesség fejlesztés.
5. A tehetséges tanulók számára optimális körülmények biztosítása
6. Az esélyegyenlőség érvényre jutása
 - Az elemi készségek, képességek és kompetenciák hatékonyabb fejlesztése a korszerűbb technikák figyelembevételével.
 - Adaptív tanulásszervezési eljárások, egységesen differenciált és egyénre szabott tanulási követelmények, ellenőrzési és értékelési eljárások alkalmazása.
 - A tanulási és magatartászavarral küzdő gyerekek hatékonyabb oktatása, nagyobb motiválása
7. Projekt oktatás rendszerének tovább fejlesztése.
8. Információs és kommunikációs technológiák eszközrendszerének fogadására alkalmas iskolai környezet fenntartása.
9. Az iskolai felszerelés permanens fejlesztése.
10. Az iskolaépület használhatóságának, műszaki színvonalának emelése

Oktatási rendszerünk: Képzési formák, speciális szolgáltatások

1. Emelt szintű angolnyelv oktatás: A „Tartalomalapú emelt szintű angolnyelv-oktatás rendszere iskolánkban - Világnyelv program szerint

<i>Évfolyam</i>	<i>Tantárgy</i>	<i>Óra-</i>	<i>Tantárgy</i>	<i>Óra-</i>	<i>Tantárgy</i>	<i>Óra</i>	<i>Tantárgy</i>	<i>Óra</i>
1.	rajz	1	informatika	1	testnevelés	1	angol	2
2.	rajz	1	informatika	1	testnevelés	1	angol	2
3.	Rajz/természet-ismeret	1	informatika	1	ének	1	angol	2
4.	természet-ismeret	1	ének	1			angol	3
5.	történelem	1	természet-ismeret/ ének	1			angol	4
6.	történelem	1	természet-ismeret/ ének	1			angol	4
7.	környezetvédelem	1					angol	4
8.	környezetvédelem	1					angol	4

Fontosnak tartjuk, hogy lehetőleg 7. osztálytól *második idegen nyelvet* kezdjenek tanulni. A Socrates Programja keretében ismerkedünk az EU „Fehér könyvében” preferált értékek munkánkba való beépítésével.

Az emelt szintű angolnyelv oktatás hatékonyságának fokozása érdekében az EU Socrates programja keretében rendszeresen sikeres projekteknél veszünk részt 8-9 európai ország iskolájával.

A Közép Európai Tanári program CETP keretében az USA-ból anyanyelvi tanár segíti tanulóink nyelvi kommunikációs szintjének fejlődését.

1. Az **informatika** oktatását elengedhetetlenül fontosnak tartjuk. Véleményünk szerint alapfokú **számítástechnikai** ismerettel tanítványaink meg fogják állni helyüket az élet bármely területén.

2.1. Az európai e-Learning programot tervezzük megvalósítani.

Létrehoztunk:

- Oktató kabinetet, összekapcsolva a könyvtár multimédiássá alakításával.
- Hosszú távon tervezzük teljes körű iskolai hálózat létrehozását, melybe minden szaktantermet és osztálytermet is bevonnánk.

2.2. A Pedagógiai Programunkban alapvető célkitűzés: „az elemi készségek, képességek és a kulcskompetenciák megalapozása” gyerekeinknél.

- * Az IKT alapján, olyan digitális pedagógiai környezetben tudjuk oktató programok rendszerét alkalmazni gyerekeink körében, mely a fenti célok mind mélyebb megvalósulását szolgálja.
 - * Preferált célunk a személyre szóló, differenciált oktatás, mely ezen a rendszeren keresztül, magas színvonalon kivitelezhető lenne.
 - * A helyi tanterveinkbe iskolai rendszer szintjén beépítjük az oktató CD biztosította lehetőségeket.
 - * Célunk a Világ-Nyelv program kísérleti projektjének összekapcsolása, beépítése a digitális oktatásba.
 - * A Virtuális hálózaton keresztül „élő” kapcsolatban lehetnek gyerekeink a Socrates programba bekapcsolódott európai iskolák gyerekeivel.
- * Fejlesztő pedagógusunk évente 30-40 gyermek részképeség fejlesztésével foglalkozik a hagyományos módszerekkel.

Pedagógiai munkánkban ezek a legfontosabb területek, ahol a számítógép fantasztikus lehetőségei nagy segítséget tudnak biztosítani.

2.3. Progresszív tanulási környezet kialakítása nagyon fontos gyerekeink számára

Az egész életen át tartó tanulás képességének és készségének kialakítása elengedhetetlenül fontos feladata az iskoláknak. Ez a különböző forrásokból és perspektívákból szerzett tudáselemek integrációjára építhető folyamat.

2. **Kézműves** tevékenységek és a kerámia oktatására, magas szintű művészeti nevelésre azért helyezünk hangsúlyt, mert rohanó életünket ezekkel az ismeretekkel szebbé tehetjük. Az Aelia Sabina Művészeti és Zene Iskolával közös program alapján képezzük gyerekeinket.
3. Matematika- órán a **szorobán** eszközhasználatával a gyerekek tanulási képességeit és matematikai gondolkodását kívánjuk fejleszteni.
4. A **magyar nyelv** színvonalas oktatásának komoly hagyományai vannak iskolánkban.
5. Magasabb szintű zenei oktatásban szeretnénk részesíteni gyerekeinket, együttműködve az Aelia Sabina Művészeti és Zene Iskolával, mely intézmény 2001-óta közös épületben dolgozunk.
6. Bevezettük nyolcadikosaink számára a **tanulás módszertant** fakultáció keretében.
7. A pedagógiai munkát fejlesztő pedagógus és logopédus segíti.
8. Sokféle sportolási lehetőséget biztosítunk gyerekeink számára. Kiemelten foglalkozunk a „mini” röplabda és a röplabda oktatásával. Jól működő Diáksport Egyesületünk van.
9. Alapvető feladatunknak tartjuk a **szabadidő kulturált eltöltésére** való nevelést. Ennek érdekében gyerekeink számára a programok sokszínű választékát nyújtjuk.
10. Tehetséges tanulók részére sokféle szakkört működtetünk.
11. Elsőtől hatodik évfolyamig egész napos ellátást a napközis csoportokban biztosítunk.
12. Az SZMK-val folyamatosan, közösen keressük gyerekeink számára a legjobb megoldásokat.

Természetesen a program nyitott, minden hasznos és értelmes dolgot folyamatosan beépítünk munkánkba. Rendszeresen pályázunk, ez a munka is ennek a komoly folyamatnak a része.

Az iskolai oktatásunk optimális megvalósulásától a következő eredményeket várjuk:

1. A Helyi Tantervben megfogalmazott optimális szint határozza meg iskolai munkánk színvonalát, eredményességét.
2. Nő a nyelvek iránti tanulási motiváció, és a nyelvtanítás hatékonysága. Az emelt szintű angol nyelv oktatásban résztvevő gyerekek 10 %-a B1 szintű nyelvvizsgát tesz.
3. Az e-tanulás magas szintű megvalósulása válhat lehetővé
 - Idegen nyelv és számítástechnikai vizsgával rendelkezők száma növekedhet.
 - Bővül az oktatottak informatikai ismerete, az eszközök használatában való jártassága
 - A tudásalapú társadalomban nélkülözhetetlen attitűdök, értékek és kompetenciák fejlesztése magasabb határfokkal valósulhat meg
 - A tanulók egyéni ütemű fejlődése intenzívebbé válhat
4. A tanulási nehézségekkel küzdő gyerekek segítése az új technikai módszerekkel, melyek segítségével legalább 20%-ukat felzárkóztatjuk az osztály szintjére.
5. Eredményesebb a különleges bánásmódot igénylő tanulók képzése, és beintegrálása

6. A felmérések eredményei az országos átlag fölé kerülnek:

Szövegértés területén: a szövegértő, élményszerző olvasáshoz optimális használhatóságú olvasástechnikát fejlesztünk.

Logikai gondolkodás területén: a rendszerező képességük és a kombinatív képességük fejlődése várható.

A szociális kompetencia területén a tanulók belső, személyes harmóniájának és társadalmi beilleszkedésének kialakulása várható.

7. A tanulók min. 70%-a gimnáziumban, ill. középiskolában tanul tovább.
8. A tanulók és szüleik tartás fontosnak a naprakész, korszerű tudást, az idegen nyelv és az informatika ismeretének szükségességét.
9. Legyen igény a külső környezetben az együttműködésre.
10. Az iskolai környezet esztétikai színvonala fokozottan javulna, ami alapvetően meghatározhatná gyermekeink egészséges személyiség fejlődését. A pedagógusok nevelő munkájának hatékonyságát is fokozná

Munkánkat a gyerekek szeretete és a hivatástudat motiválja!

Pedagógiai munkánkban arra törekszünk, hogy a pozitív emberi értékeket közvetítsük tanulóink számára.

Természetesen, mi pedagógusok is kötelesek vagyunk az egyetemes erkölcsi értékek szerint élni és dolgozni, hiszen csak így lehetünk hitelesek tanítványaink előtt.

Iskolánkban tanító **pedagógusokkal** kapcsolatos elvárások a hatékony nevelés és oktatás érdekében:

- rendelkezzenek a színvonalas, korszerű szaktudással, pedagógiai ismeretrendszerrel, befogadási és önművelődési készséggel
- értékvallaló magatartással, hitelesen érvényesítsék az iskola által közvetített nevelési elveket
- kötelesek a tanítási órákra szaktárgyilag, didaktikailag és módszertanilag alaposan felkészülni, és azokat megtartani;
- kulturált kommunikációs, együttműködési, kooperatív, döntési-, szervezési-, elemző készséggel rendelkezzenek;
- lelki egészséggel, pozitív életszemlélettel, helyes önértékeléssel és önkritikai érzékkel végezzék munkájukat;
- pedagógiai kultúrájukat a felelősségérzet, a szavak, a tettek és következményeinek végiggondolása, a kompetencia alapú oktatás szemlélete és módszertani gyakorlata jellemezze;
- foglalkozzanak a tanítványokkal differenciáltan, személyre szóló módon;
- tartsanak rendszeres kapcsolatot tanítványok szüleivel;

Nevelőtestületünk tagjaként egységesen képviselik a munka tiszteletét, megbecsülését, valamint a műveltségnek és igazságosságnak, mint feltétlen értékeknek fontosságát.

Nevelési célkitűzéseink:

- 1. Emberközpontú iskola megvalósulását szeretnénk elérni, amit alapvetően a gyerekek érdeke határozná meg.**
- 2. A konstruktív életvezetésre nevelést tekintjük tanítványaink nevelésében alapvetően fontosnak.**
- 3. A partnerközpontú gondolkodás és tevékenységrendszer megvalósítására törekszünk.**
- 4. Az európai klasszikus értékrendszer alapján kívánunk dolgozni .**

Iskolánk jövőképe

Vezetésről:

- Remélhetőleg a megkezdett munkát nyugodt körülmények között, megfelelő anyagi háttér biztosításával folytathatja az iskola nevelőtestülete.
- Egyre több ideje jut a nevelő-oktató munka végzéséhez, segítéséhez, irányításához.
- Továbbra is az együttműködésre, megfelelő kapcsolatok kialakítására való törekvés lesz jellemző, ha a jelenleg iskolavezetés fogja irányítani iskolánkat.
- Kommunikációban is a kétirányúság és a kiegyensúlyozottság lesz a jellemző.
- Biztosítja a feltételeket a kulcskompetenciák fejlesztésében, ellenőrzi és értékeli a kompetenciafejlesztés eredményességét.
- Biztosítja a feltételeket a kulcskompetenciák fejlesztésében.
- Nagyon jó lenne, ha csak az lenne a dolga, hogy a lehető legjobb iskolát építse.

Diákokról:

- Bízunk benne, hogy gyerekeink nyugodtabbak, kitartóbbak, egészségesebbek lesznek. Jobban ragaszkodnak hagyományos értékekhez, és az új elvárásokhoz.
- Kommunikációs kapcsolataik a kultúrált viselkedés szabályai szerint alakulnak. Fontosnak tartjuk, hogy kiegyensúlyozott, önzetlen személyekké fejlődjenek.
- A nyelvoktatás színvonala és a cserekapcsolatok tapasztalatai remélhetőleg felértékelik a tudást.
- Az esélyegyenlőség érvényre jutása tükrében, diákjaink elsajátítják az elemi készségeket, képességeket és a középiskolában is megállják a helyüket.
- Meg kell velük ismertetni, hogy a tudás érték, tudásuk átlagszínvonalának növekednie kell.
- Olyan diákokat nevelünk, akik az elsajátított kulcskompetenciák birtokában, versenyképesek lesznek a munkaerőpiacon.

Szülőkről:

- A társadalmi háttér konszolidálódásával a család szerepének stabilizációjával az iskola gyermeknevelő szerepe és helye is tisztázódni fog a partner szülők körében, ami minőségi javulást eredményezhet a kapcsolattartásban a szülővel.

Kollegákról:

- Hivatástudatból, szakma iránti szeretetből maradnak a pályán.
- Permanens igényesség jellemzi őket önmagukkal és tanítványaikkal szemben.
- Önbecsülés, folyamatos önművelés és egymás munkájának megbecsülése lesz a jellemző.
- A szakmai tudás, a gyermekek szeretete és a következetesség együttes hatására magas szintű minőségi munkát fogunk végezni.
- Nyugalom, segítőkészség, empátia, nevelőtestületi együttműködés, megfelelő hangneme, következetesség lesz a jellemző.
- Kommunikációs kapcsolataikat az Európai trendek határozzák meg.
- Ha megfelelő anyagi háttérünk lesz, a nemek arányának változása is egészségesen fog alakulni.
- A pedagógusok továbbképzése folyamatos igényként szerepel, melyben a kompetencia fejlesztéshez szükséges tudást is elsajátítják.
- Hatékonyan fogják képviselni a tradicionális emberi értékeket.

Oktatás-nevelésről:

- Remélhetőleg a nagy változások korát a nyugodt munka váltja fel.
- A PP és a Helyi Tanterv megvalósításától jelentős előrelépést várunk.
- Tárgyi, anyagi, személyi feltételek biztosítottak lesznek.
- Az oktatási törvény stabilizáló hatása érvényesülni fog már.
- Megteremtjük a lehetőségét a hatékony tanulásnak, a kulcskompetenciák fejlesztésének, a tehetséggondozásnak, felzárkóztatásnak.
- Őszinte, emberi kapcsolat a diákok-pedagógusok között.
- A gyerekek szeretete és megbecsülése magas szinten fog érvényesülni.

Iskolánkról:

- Iskolánk életét a humanisztikus alapelveken működő oktató-nevelő munka fogja továbbra is meghatározni.
- Iskolánk a kerület iskolái között jó helyzetben lesz.
- Sokszínű szabadidős tevékenységek, sokféle választható tantárgy.
- Felső tagozatban második idegen nyelvként a német, a francia, spanyol nyelvoktatás lehetősége biztosított lesz.
- Kapunk támogatást a fenntartótól, hogy a pedagógusok hite megmaradjon.
- Bízunk benne, hogy egységes fellépéssel erősíteni tudjuk a fegyelmet, és határozott normákat tudunk a gyerekek elé állítani az igazi értékek kiemelésével.

2. Minőségpolitika

2.1. Fenntartói elvárások és fejlesztési feladatok

ELVÁRÁSOK A MINŐSÉGPOLITIKÁBÓL	FEJLESZTÉSI FELADATAINK
<p>1.1 Elvárás: Az egymásra épülő intézménytípusok a gyermekek/tanulók továbbhaladása érdekében működjenek együtt.</p>	<p>Folyamatos kapcsolatot tartunk az óvodákkal</p> <ul style="list-style-type: none"> • közös szülői értekezletek • közös bemutató foglalkozások • egymás hagyományos rendezvényeinek látogatása <p>A középiskolák visszajelzései alapján módosítunk a mérés-értékelési rendszeren.</p>
<p>1.2 Elvárás: Az intézményrendszer működésében érvényesüljön a partnerközpontú szemlélet.</p>	<p>A MIP-ben meghatározottak szerint rendszeresen mérjük-értékeljük partnereink elégedettségét.</p>
<p>1.3 Elvárás: A minőségfejlesztés tervezett tevékenységeivel rendszerszerűen teremtsék meg az intézmény-működés folyamatos fejlesztését.</p>	<p>Az éves munkatervben megtervezzük a mérések-értékelések alapján a folyamatos fejlesztéshez szükséges feladatokat.</p>
<p>2.1 Elvárás: Intézményeinkben a helyi adottságokra épülő szakmai fejlesztés eredményeképpen az iskolák közötti teljesítménykülönbségek csökkenjenek, vagyis a magasan teljesítők irányába mozduljon el az egész rendszer teljesítménye.</p>	<p>A partneri elégedettségi tapasztalatok és az OKÉV és kerületi mérések eredményeinek értékelése alapján az éves munkatervben, munkaközösségi fejlesztési és intézkedési tervekben határozzuk meg a fejlesztési céljainkat és feladatainkat.</p>
<p>2.2 Elvárás: A sokszínűség érvényesítése érdekében elvárjuk, és biztosítjuk a feltételeket ahhoz, hogy az intézmények „önálló arculattal”, speciális szolgáltatások biztosításával feleljenek meg az intézményhasználók igényeinek. Mind a hatékony ismeretátadás, mind a sokoldalú személyiségfejlesztés terén teljesítsék a pedagógiai/nevelési programban foglaltakat - legjobb tudásuk szerint.</p>	<p>A Pedagógiai Programban megfogalmazott alapvető nevelési elveinket és a Helyi Tantervben megfogalmazott oktatási céljainkat a korszerű társadalmi elvárásoknak és a gyermeki képességeknek megfelelően alakítjuk, hogy a mindennapokban segítsék a gyerekek önálló személyiséggé válását.</p>
<p>2.3 Elvárás: Továbbá elvárás, hogy az Óbuda-Békásmegyer Önkormányzat Polgármesteri Hivatala minőségpolitikájában szereplő ügyfél-központúságot a közoktatási intézmények a partnerközpontú működéssel valósítsák meg.</p>	<p>A COMENIUS 1 modell alapján a törvényes változásoknak megfelelően biztosítjuk a partnerközpontú működés feltételét.</p>
<p>3.1 Tanuló- és gyermekközpontúság: 3.1.1 Elvárás: A differenciálás- integrálás, kompetenciák fejlesztése a pedagógia minden területén.</p>	<p>A Helyi Tantervben meghatározottak szerint fejlesztjük ezeket a tanulókat.</p>
<p>3.1.2 Elvárás: A pedagógiai módszertani kultúra fejlesztése, a</p>	<p>A módszertani kultúránk továbbfejlesztése érdekében rendszeresen részt veszünk pedagógiai</p>

tanári és tanulói együttműködés erősítése a tanórákon.	és szakmai továbbképzéseken. Kiemelt fontosságot tulajdonítunk, hogy a tanulók és a pedagógusok belső motiváltsága fejlődjön.
3.2. Elvárások: Erkölcsei nevelés 3.2.1. Elvárás: Az évek óta meglévő általános célkitűzéshez olyan intézményi minőségcélok megfogalmazását várja el a fenntartó, amelynek megvalósítása mérhető, ellenőrizhető.	Mérhetővé tettük az erkölcsi nevelést. Felmérjük az erkölcsi neveltségi szintjüket és folyamatos fejlesztési tervet készítünk ennek érdekében.
3.2.2 Elvárás: Az erkölcsi neveléssel kapcsolatos minőségcélok hatékonyan támogassák a gyermekek, fiatalok erkölcsi értékeken alapuló szemléletének kialakítását.	Az iskola szervezeti kultúrája, a pedagógusok és az iskola dolgozóinak szemléletformáló magatartása támogassa az erkölcsi értékeken alapuló szemlélet folyamatos fejlesztését.
3.2.3 Elvárás: Az erkölcsi neveléssel kapcsolatos minőségcélok hatékonyan támogassák a társadalmi normák követését.	A társadalmi normák átadásával a kultúrált viselkedés életkorral változó követelményeinek való megfelelés, belső igényé alakítás a legmagasabb rendű célkitűzéseink között szerepel.
3.2.4 Elvárás: Az erkölcsi neveléssel kapcsolatos minőségcélok hatékonyan támogassák hazafias érzések megalapozását.	Az iskolai hagyományok ápolásával (ünnepélyekkel, az ünnepekhez kötődő tevékenységekkel), a tantárgyi oktatás, a nevelési lehetőségek és a nemzetközi kapcsolataink felhasználásával alakítjuk ki a tanulóknak a hazafias érzést, lokálpatriotizmust és identitás tudatot.
3.3. Elvárás: Esélyegyenlőség: A fenntartó elvárása, hogy az általa működtetett intézményrendszer maximálisan támogassa a gyermekek/tanulók fejlődését – egyéni adottságaik, képességeik figyelembevételével, és a következő feladatok végzésével: 3.3.1 Elvárás: adottságok felismerése, fejlesztése	A pedagógusok kövessék figyelemmel a gyerekek egyéni tanulási és személyiség fejlődését. Személyre szabott tanulási stratégiákat alakítsanak ki számukra, mely alapját képezi a félévi és az év végi értékelésnek.
3.3.2 Elvárás: képességek fejlesztése (különös tekintettel a szóbeli képességekre),	Fejlesztjük bennük a kulcskompetenciákat. A kommunikációs képességek fejlesztését kiemelten fontos területként kezeljük.
3.3.3 Elvárás: tehetség támogatása,	Törekszünk a tehetséges gyerekek felismerésére, és tehetségének folyamatos és sokoldalú fejlesztésére.
3.3.4. Elvárás: a hátrányos helyzet felszámolására törekvés minden lehetséges módon.	A Helyi Tantervben meghatározottak alapján végezzük. Lehetőségeinkhez mérten igyekszünk iskolai szinten mindent megtenni a hátrányok csökkentésére.
3.3.5. Elvárás: versenyek szervezése,	A kerületi tanulmányi versenyek előzményeként nagyobb odafigyeléssel szervezzük meg a házi versenyeket.
3.3.6 Elvárás: pedagógus-továbbképzés támogatása fenti szakterületen,	Továbbképzési tervet készítünk öt évente, melyben az esélyegyenlőség kezelésére, és a nem szakrendszerű oktatás felkészítésére különös hangsúlyt fektetünk.
3.3.7 Elvárás:	Nagy figyelmet fordítunk az integrált nevelésre.

különös figyelemmel az integrált nevelésre - az intézménypszichológusi hálózat szakmai támogatásával.	
3.3.8 Elvárás: önismeret – reális pályaválasztás pedagógiai támogatása,	Elősegítjük a reális továbbtanulási döntéseket, a nyolc éven át tartó önismeret és „Énkép” tudatosításával.
3.4 Elvárás. Környezetvédelem, környezetkultúra fejlesztése Óbuda-Békásmegyery helyi kedvező sajátosságait kihasználva (Duna-part, hegyvidék jelenléte, történelmi emlékek, a területben élő kisebbségek kultúrája) jelenjen meg határozottabban az oktatásban-nevelésben. A helyi sajátosságok, értékek eszközként való működtetése.	A környezeti nevelési programunkat a lokálpatriotizmus szellemében készítettük, melyben felhasználtuk a helyi sajátosságokat, értékeket. Fontos feladatunk a környezettudatos magatartás kialakítása és fejlesztése.
3.5 Elvárások: Humán erőforrás fejlesztés Az intézményekben „értelmes rend” uralkodjék, amely jelenti a gyermeki/tanulói fejlődéshez megfelelő iskolai légkör kialakítását: 3.5.1 Elvárás: a szabályozottság, a korlátozás és a rugalmasság, az önálló mozgástér harmonikus egyensúlyát,	Arra kell törekednünk, hogy a gyerekek értékékként fogadják el a külső (környezeti), belső (mentálhigiénés) rendet.
3.5.2 Elvárás: a demokratizmus határainak egyértelmű kijelölését, a szülők, diákok jogainak érvényesítése mellett a pedagógus jogainak prioritásként való kezelését.	A törvényesség keretein belül rendezzük a konfliktusokat.
3.5.3 Elvárás: A pedagógusok értékelésének része legyen a tantárgyi mérések alapján számított hozzáadott pedagógiai érték,	Az IMIP-ben szabályoztuk a pedagógusok értékelésének rendjét, benne a hozzáadott érték elemzésével
3.5.4 Elvárás: az eredményesen pályázó pedagógusok érdekeltiségének megteremtése,	A pedagógus teljesítmény értékelésekor külön kiemelt szerepet kap.
3.5.5 Elvárás: a pályakezdő pedagógusok segítése 3.6. Elvárás: Kultúraközvetítés Minden tantárgy, illetve az élet minden területéhez kapcsolódóan, kultúrtörténeti utalásokkal (a nemzeti és etnikai kisebbségekre vonatkozóan is.)	A Gyakornoki szabályzatban foglaltak szerint, mentor tanárokat kérünk fel a pályakezdő kollegák segítségére. Törekszünk arra, hogy tanulóink minél szélesebb alpműveltséggel, megalapozott kulcskompetenciákkal, innovációs készséggel kerüljenek a középiskolás életbe.

2.2. Intézményi minőségpolitikai nyilatkozat

„ amire egy ember képes azzá kell válnia”
(Maslow)

- **Iskolánk programjának alapvető célkitűzése, hogy minden gyerek megtalálja intézményünkben a képességének megfelelő optimálisan jó helyet, mely széles körű alapkultúrát és eszközszintű használatot (idegen nyelv és számítástechnika területén) biztosít a középiskolai munkájához.**
- Fontosnak tartjuk olyan **emberközpontú iskola létrehozását, amit alapvetően a gyerekek érdeke határoz meg.**
- Célunk a *konstruktív életvezetésre* nevelés tanítása, mely tanítványaink későbbi boldogulásához és fejlődéséhez szükséges lehet.
- A **partnerközpontú gondolkodás** és tevékenységrendszer megvalósítására törekszünk.
- Olyan *információs rendszert* működtetünk, amely az iskola valamennyi partnere számára hozzáférhetővé teszi a mind jobb együttműködéshez szükséges adatokat, saját érdekeinek megjelenítését, és feladatainak mind hatékonyabb ellátását.
- Mindezen céloknak az *európai klasszikus értékrendszer* alapján kívánunk megfelelni.
- A iskolavezetés munkájában az együttműködésre, a megfelelő kapcsolatok kialakítására, kommunikációban a kétirányúságra és a kiegyensúlyozottságra törekszünk. Remélhetőleg nyugodt körülmények között megfelelő anyagi háttérrel tud biztosítani az iskolának.
- Bízunk abban, hogy munkánk eredményeképpen gyerekeink nyugodtabbak, kitartóbbak, egészségesebbek lesznek, *kommunikációs kapcsolataik a kultúrát viselkedés szabályai* szerint alakulnak, hogy kiegyensúlyozott, önzetlen felnőttekké váljanak.
- Célunk olyan *egészségvédelmi és környezeti* nevelési program működtetése amelyben diákjaink nemcsak hasznos információhoz jutnak, hanem aktív szerepet vállalva, olyan életformát sajátíthatnak el, amelyben biztosított egészségük és környezetük megővése.
- A szülőkkel, mint egyik legfontosabb partnereinkkel folyamatosan együttműködünk. Reméljük, hogy a rendszeres kapcsolattartás , és partnerközpontú filozófiánk minőségi javulást eredményez a közös munkában.
- Kollégáinkat permanens igényesség jellemzi önmagukkal és tanítványaikkal szemben, az önbecsülés, folyamatos önművelés és az egymás munkájának megbecsülése lesz a jellemző, és mindezeknek együttes hatására magas szintű minőségi munkát végeznek. *Munkájukat a gyerekek szeretete és a hivatástudat motiválja.*

- Intézményünk tevékenységének középpontjában a minőségi oktató- illetve nevelőmunka áll, ami biztosítja tanulóink továbbhaladását, a szülők elvárásainak és a tanulók képességeinek megfelelően.
- Minőségpolitikánk alapeleme a társadalmi, törvényi változásokhoz rugalmasan alkalmazkodó tartalmi és szervezeti szabályozás. Működésünk nyitott, munkánk átlátható, partnereink és a fenntartó számára is.

Minőségpolitikai alapelvek:

1. Munkánk jó minősége az első számú cél.
2. Vállaljuk, hogy a minőség nem a véletlen műve, hanem egységes rendszerbe foglalt tudatos és folyamatos munka eredménye. Ennek érdekében minőségirányítási rendszert működtetünk.
3. Folyamatosan fejlesztjük tudásunkat és javítjuk működésünk minőségét, hogy feladatainkat kifogástalanul teljesíthessük.
4. Minden munkatársunk személyes felelősséggel tartozik az általa végzett tevékenység minőségéért. Ez a munkavégzés alapelve.
5. A szülőkkel partneri viszonyt alakítunk ki.
6. Munkatársainknak biztosítjuk az alkotó munka lehetőségét és a szociális biztonságot.
7. Állandóan fejlesztjük erőforrásainkat.
8. Iskolánk korrekten és felelősen teljesíti a társadalmi, gazdasági környezet által támasztott elvárásokat.

Szeretnénk, ha iskolánk a gyerekek és felnőttek számára egyaránt kellemes munkahely lenne!

2.3. Szervezeti működési alapelvek, értékek

Szeretnénk, ha iskolánk a gyerekek és felnőttek számára egyaránt kellemes munkahely lenne! Az elmúlt években arra törekedtünk, hogy az iskolánk élete és szelleme ebbe az irányba haladjon.

Véleményünk szerint az iskola pedagógiai és szakmai hatékonyságát a nevelőtestület és a vezetők együttes munkája határozza meg. Vezetői feladat ennek szakmai, személyi és dologi háttérét biztosítani. A vezetőnek természetesen meg kell tennie mindent, hogy a pedagógusok az objektív lehetőségeket figyelembe véve nyugodt biztonságos körülmények között végezzék pedagógiai tevékenységüket.

A szakmai és személyi háttér stabil kialakítása érdekében segíteni kell a tantestületben:

- ✧ Olyan légkör kialakulását, ahol a legfőbb érték egymás színvonalas munkájának megbecsülése.
- ✧ Olyan kommunikációs és szellemi szint elérése, mely méltó pedagógus hivatásunkhoz.
- ✧ Munkaközösségek, alkotó műhelyek magas színvonalú munkáját.
- ✧ A hatékonyság érdekében egészséges, érdeklődés, magas igény szint alapján a munkamegosztás kialakítását.
- ✧ A humánus és a demokrácia elveinek következetes betartását.

A megvalósítás megfelelő formáinak tartjuk:

- ✧ A továbbképzések (egyetem, főiskola, FPI, módszertani, pszichológiai, szociálpszichológiai tanfolyam, idegennyelv-tanulása) támogatását, szorgalmazását.
- ✧ Alkotóműhelyek szervezését: kézműves tevékenységek, idegen nyelvet, számítástechnikát, művészetek, természettudományok saját szellemi erőből, szervezés elsajátíthatnánk.
- ✧ A team-munkának nagy szerepet biztosítanak a pedagógiai feladatok ellátásában.
- ✧ A felnőtt könyvtárban pihenés és szellemi felfrissülés lehetőség megteremtését (pl. pénteki kávészünet) biztosítása.
- ✧ Az SZMSZ-ben lefektetett szabályok betartása és betartatására törekednénk.
- ✧ A szakmai élet irányításában továbbra is meghatározó szerepet kell kapniuk a munkaközösség-vezetőknek, és véleményükre igényt tartanánk az iskolai élet tartalmi, szervezeti és gazdasági területén egyaránt. A nevelőtestülettel közösen dolgozzuk ki a minőségi bérpótlék kiosztásának alapelveit.

2.4. Minőségcélok

Célok	Minőségcélok	Sikerkritériumok
<i>Az intézményrendszer működésével kapcsolatos céljaink:</i>	<p>1. Az egymásra-épülő intézménytípusokkal – óvodákkal és középiskolákkal – a tanulók érdekében együttműködünk.</p> <p>2. A minőségfejlesztés tervezett tevékenységeivel rendszeresen teremtjük meg az intézmény-működés folyamatos fejlesztését, amelynek alapja a partnerközpontú szemlélet.</p>	<p>Évfolyamonként 21-24 fős osztályok indíthatók.</p> <p>A végzett diákjaink középiskolai teljesítménye nem romlik 15%-nál jobban.</p> <p>„Közoktatás Minőségéért Díj” (továbbiakban :KMD) elnyeréséhez szükséges feltételek megteremtése.</p> <p>Az intézményi működés minden területét áthatja a PDCA szemlélet.</p>
<i>Általános szakmai céljaink:</i>	<p>1. A sokszínűség érvényesítése érdekében intézményünk „önálló arculattal”, speciális szolgáltatások biztosításával igyekszik megfelelni az intézményhasználók igényeinek. Mindent megteszünk, hogy a pedagógiai/nevelési programban foglaltakat meg tudjuk valósítani – biztosítva az iskolák közötti átjárhatóságot.</p> <p>2. A partnerközpontú működéssel valósítsák meg az ügyfél-központúságot.</p>	<p>A tanulók egyéni képességüknek megfelelően fejlődjenek a kulcskompetenciák területe szerint.</p> <p>A partnereink elégedettek legyenek.</p>
<i>Az intézmények szakmai működésével kapcsolatos céljaink: Tanuló- és gyermekközpontúság</i>	<p>Az iskolánk Pedagógiai Programjában és a program megvalósulását szolgáló minőségpolitikában, gyermekközpontú szemléletnek és a cél eléréséhez szükséges tevékenységeknek meghatározó szerepe van:</p> <p>1. A differenciálásnak és integrálásnak az oktató és nevelő tevékenységeink minden területén jelen kell lennie.</p>	<p>A tanulóink legyenek képesek az önálló ismeretszerzésre, a tartalomalapú készség és képességük életkoruknak megfelelően fejlődjen.</p>

<p><i>Erkölcsei nevelés</i></p> <p><i>A kulcskompetenciák fejlesztése</i></p>	<p>2. A pedagógus továbbképzés, a pedagógiai módszertani kultúra fejlesztése, a tanári és tanulói együttműködés erősítése a tanórán.</p> <p>3. Tanulói teljesítmények javítása.</p> <p>4. Célkitűzéseinkhez olyan intézményi minőségcélok megfogalmazását tervezzük, amelyek megvalósítása mérhető, ellenőrizhető, és amelyek hatékonyan támogatják:</p> <ul style="list-style-type: none"> * a gyermekek, fiatalok erkölcsi értékeken alapuló szemléletének kialakítását, * a társadalmi normák követését, * hazafias érzések megalapozását, * mindezekkel a munkahelyi viszonyokba való beilleszkedésük és érvényesülésük elősegítését. <p><i>Anyanyelvi:</i> - olvasás készség - írás készség - szövegértés</p> <p><i>Idgennyelvi kommunikáció</i></p> <p><i>Matematikai:</i> - számolási készség - rendszerező és kombinatív képesség</p> <p><i>Természettudományos</i></p> <p><i>Digitális</i></p> <p><i>Szociális</i></p> <p><i>Vállalkozói</i></p> <p><i>Esztétikai – művészeti tudatosság</i></p>	<p>Minél több kollega beépíti a tanórába az új oktatási módszereket. (Projekt, kooperatív technikák)</p> <p>Az OKÉV méréseken tanulóink a budapesti átlag felett teljesítenek.</p> <p>Gyermekeink belső motiváltságából eredően etikusán viselkednek, tudatos állampolgárokra fejlődnek és ismerik a társadalmilag elfogadott viselkedést.</p> <p>Az OKÉV méréseknél a budapesti szint felett teljesítünk</p>
<p><i>Esélyegyenlőség: tehetség-felismerés, tehetséggondozás, a hátrányos helyzet szakszerű kezelése, felzárkóztató programok biztosítása.</i></p>	<p>1. Az elemi készségek, képességek és kompetenciák hatékonyabb fejlesztése a korszerűbb technikák figyelembevételével.</p> <p>2. Adaptív tanulásszervezési eljárások, egységesen differenciált és egyénre szabott tanulási követelmények, ellenőrzési és értékelési eljárások alkalmazása.</p> <p>3. A tanulási és magatartászavarral küzdő</p>	<p>Az OKÉV méréseken az elvártnak megfelelően teljesítünk.</p> <p>Motiváltabb, tanulni szerető és tudó gyerekek.</p> <p>Saját képességeiknek</p>

	gyerekek hatékonyabb oktatása, nagyobb motiválása.	megfelelően fejlődnek.
Környezetvédelem, környezetkultúra fejlesztése	<p>1. Fontosnak tartjuk, hogy Óbuda-Békásmegyer helyi kedvező sajátosságait kihasználva (Duna-part, hegyvidék, történelmi emlékek, a kerületben élő kisebbségek kultúrája) határozottabban jelenjék meg a nevelésünkben- oktatásunkban a helyi sajátosságok, értékek eszközként való működtetése.</p> <p>2. A környezetkultúra fejlesztésére vonatkozó ismereteket beépítjük a pedagógiai programunkba – az óbudai lokálpatriotizmus szellemében.</p>	<p>Ismerjék és szeressék lakóhelyüket.</p> <p>Maradjanak továbbra is óbudai lakosok, s a környezetkultúra interiorizált értéké váljon.</p>
<i>Humán erőforrás fejlesztés</i>	<p>1. Az intézményünkben „értelmes rend” uralkodjék, amely jelenti a gyermeki/tanulói fejlődéshez megfelelő iskolai légkör kialakítását:</p> <ul style="list-style-type: none"> * a szabályozottság, a korlátozás és a rugalmasság, az önálló mozgástér harmonikus egyensúlyát, * a demokratizmus határainak egyértelmű kijelölését, a szülők, diákok jogainak érvényesítése mellett a pedagógus jogainak prioritásként való kezelését. * A pedagógusok védelmére az eddigieknél lényegesen nagyobb figyelmet kell fordítani. 	<p>Szeretnénk, ha iskolánk a gyerekek és felnőttek számára egyaránt kellemes munkahely lenne!</p>
<i>A pedagógusok értékelésének része legyen:</i>	<p>1. Intézményünk kidolgozta a pedagógiai munka értékelési rendszerét.</p> <p>2. Pályakezdő pedagógusok segítése a kidolgozott Gyakornoki szabályzat szerint.</p> <p>3. A pedagógusok képességfejlesztő munkájának értékelése.</p>	<p>Ha minél több kollega 90% fölött teljesít.</p> <p>A minél könnyebben illeszkednek be a pályakezdők a munkába.</p> <p>A kulcskompetenciák az elvárt módon fejlődnek.</p>
<i>Kultúráközvetítés</i>	<p>1. A kultúráközvetítés folyamatosan legyen jelen a tudományok és az élet minden területéről.</p>	<p>A természettudományos és digitális kompetencia, illetve az esztétikai- és művészeti tudatosság</p>

	2. Teremtünk lehetőséget kultúrtörténeti ismeretek közlésére változatos módokon, a nemzeti és etnikai kisebbségekre vonatkozóan is.	megalapozása. Értékkorientáció megalapozása. (Toleráns diákok)
--	---	--

<i>Egyéni képességfejlesztés az idegen nyelv oktatásában és a számítástechnika területén</i>	<p>1. Minden évfolyamon emeltszinten oktatjuk az angol nyelvet és a számítástechnikát</p> <p>2. A Világ - Nyelv Program segítségével tartalom és eszközalapú nyelvtudást biztosítunk magas színvonalon az évfolyam összes tanulójának.</p> <p>3. A Socrates-program is az idegen nyelv alaposabb elsajátítását szolgálja, célunk, hogy további osztályokat vonjunk be a munkába.</p> <p>4. Az európai E-learning programot tervezzük megvalósítani.</p>	<p>Emelt szinten B1, (8.o) nyelvvizsgát egyre több tanulónk tegeye le.</p> <p>Eszközszínt tudják az információ hordozókat használni.</p> <p>Egyre több tanuló vesz részt ebben a projektben.</p> <p>Az információs társadalmi elvárásoknak feleljenek meg tanulóink.</p>
<i>Differenciált képességfejlesztés egyéb tantárgyak tanóráin</i>	Önálló ismeretszerzés, tartalomalapú készség és képesség fejlesztése.	Minimum a tanítási órák 30%-ában differenciált képességfejlesztést végzünk, csoport- illetve egyénre szabott feladatokkal.
<i>A konstruktív életvezetést fontosnak tartjuk gyermekeink nevelésében.</i>	<p>A személyiségfejlesztő munkát az iskola teljes oktató és nevelő munkájában érvényre kell juttatni.</p> <p>A személyiségfejlesztő munka fontos része a gyerekek szöveges értékelése.</p>	<p>Szociális és állampolgári kompetencia megalapozása. A kezdeményezőképeség és a vállalkozói kompetencia megismerése.</p> <p>Novemberben és áprilisban minden tanuló személyre szabott részletes értékelést kap munkájáról. Célunk, hogy a szülők minimum 30%-ától a</p>

		szülői értekezleten konkrét visszajelzést kapjunk.
<i>A partnerközpontú gondolkodás és tevékenységrendszer megvalósítása</i>	<p>1. Minőségirányítási munkánkban a partnerközpontú gondolkodás érvényesül.</p> <p>2. Központi szerepet kap a minőségi körök éves munkájában.</p>	<p>Az intézményi működés minden területét áthatja a PDCA szemlélet.</p> <p>A feladattervben kitűzött célok permanens módon megvalósulnak.</p>
<i>Munkánkat az európai klasszikus értékrendszer szerint szervezzük meg.</i>	Célunk az EU tagságból adódó feladatoknak megfelelni és tudatos állampolgárokat nevelni.	Az EU értékrendnek megfelelő tudással rendelkeznek.

2.5. A minőségpolitika megvalósításának hosszú távú elvei

- 2.5.1. A közoktatás törvényi szabályozását és a fenntartó elvárásait folyamatosan figyelembe vesszük.
- 2.5.2. Minőségpolitika munkánkat alapvetően a vezetői elkötelezettség és a tantestületi konszenzuson alapuló tervezés és kivitelezés határozza meg.
- 2.5.3. Alapelvünk, hogy a minőségi munka rendszer szinten valósuljon meg iskolai életünkben.

3. Minőségfejlesztési rendszer

3.1. A minőségfejlesztési rendszer működésének célja

3.1.1. A minőségfejlesztési rendszer működtetésével tárjuk fel folyamatosan az intézményünk működésének erősségeit, a működésben rejlő problémákat, a szervezeti konfliktusok forrásait, a szervezeti kultúra jellemzőit, változtatandó tényezőit, a pedagógiai munka és a szervezeti működés erősségeit és fejlesztendő területeit, a vezetés irányító munkájának hatékonyságát. Ebben nagymértékben támaszkodunk a partnereink véleményére, igényeire, az intézményi önértékelés eredményeire.

3.1.2. Az alkalmazotti kör bevonásával folyamatosan keressük a problémák megoldásait, a fejlesztési lehetőségeket, megtervezzük és végrehajtjuk azokat az intézkedéseket, melyek a minőségpolitikában megfogalmazott fejlesztési célok alapján a szervezetünk folyamatos fejlődését biztosítják.

3.1.3. Az IMIP-ben meghatározott módon ellenőrizzük, mérjük, értékeljük a változások hatását.

3.2. A minőségfejlesztési rendszer megfogalmazásának módja

3.2.1. Az IMIP előtt történt

2002. március 01-től iskolánk csatlakozott a COMENIUS 1 minőségfejlesztési programhoz. Öt társintézménnyel közösen vettünk részt a Gallup Intézet és Tiszavölgyi Jánosné szakreferens vezetésével a csoportos felkészítésben. Létrehoztunk egy támogató csoportot az igazgatónő irányításával, és munkához láttunk.

A nyitott önértékelés során megalkottuk belső – külső intézményképünket. Az eredményeket összehasonlítottuk a Pedagógiai Programunkkal. Mindezek után elkészítettük *jövőképünket*.

A második munkaszakaszban azonosítottuk partnereinket, azok igényeit. Az eredményekről tájékoztattuk őket.

A nyitott önértékelés- és a partneri visszajelzésekből nyert információk alapján a mért adatokat összehasonlítottuk saját önképünkkel és stratégiai dokumentumainkkal, majd a felmerült problémákat a tantestület elé tárva súlyozás alapján célrendszert állítottunk fel. Ezekhez minőségi köröket alakítottunk. Intézkedési tervek készültek, majd elkezdődött ezek megvalósítása.

Miután befejeződött ez a munkaszakasz, értékeltük az elvégzett munkát, és az elért eredményeket a nevelőtestület elé tártuk, és megismertettük a szülőkkel is.

Az utolsó munkaszakasza a COMENIUS 1 intézményi modellnek az irányított önértékelés volt, mely összegezte és értékelte a teljes időszakot. Az ismételt felmérések után megállapítottuk, hogy a minőségi körök eredményesen dolgoztak, az előzőekben mért hiányosságokban fejlődést tapasztaltunk.

Végezetül elkészítettük a másfél évről szóló beszámolót az Oktatási Minisztériumnak, mely értékelte a munkánkat.

3.2.1. Az IMIP - ben megfogalmazott terveink

- * A Partnerközpontú Comenius I Intézményi modellt kiépítettük iskolánkban.
- * A Partnerközpontú modell alapjain szándékozunk az IMIP-ben megfogalmazott célok, feladatok és tevékenységi rendszerek folyamatos kiépítésével eljutni a Comenius II. modell szerinti teljes körűen folyamat szabályozott intézményi szintre.
- * Legfőbb célunk a Közoktatás Minőségéért Díj elvárásainak való megfelelés. Szándékaink szerint folyamatosan és nagyon intenzíven törekszünk arra, hogy a KMD értékelési szempontjai szerinti elvárásokat, felméréseket és értékelési rendeket beépítsük munkánkba és az IMIP rendszerünkbe.

3.3 A minőségfejlesztési rendszer elemei

Intézményünk folyamatainak meghatározása a PDCA ciklus szerint (Kulcsfolyamatok kiemelve)

	Folyamatok	Tervezés	Ellenőrzés	Mérés	Értékelés	Kapcsolódó dokumentumok
1.	A vezetés elkötelezettsége, felelőssége	Jogi megfelelés biztosítása	Önkormányzat	OM		
		Éves tervezés	Önkormányzat	kérdőív	szöveges	26
		Stratégiai tervezés	Önkormányzat	kérdőív	szöveges	1
2.	Tanítás	Oktatási struktúra tervezése	Önkormányzat	dokumentum elemzés	szöveges	1
		Tantervek	igazgató	dok.megfigy.	szöveges	2
		Tanmenetek	mk. vez.	dok.megfigy.	szöveges	
		Tantárgy módszertan	mk. vez.	dok.megfigy.	szöveges	
		Tanítás folyamata	mk. vez.	dok.megfigy.	szöveges	1
3.	Tanulás vezetése	Beiskolázás	igazgató	kérdőív	számszerű %	30
		Továbbhaladás feltételei	szaktanárok	kérdőív	szöveges	2
		Továbbtanulás irányítása	8. of.	kérdőív	szöveges	1
		Tehetséggondozás	mk. vez.	trendvizsgálat	szöveges	1
		Felzárkóztatás	mk. vez.	trendvizsgálat	szöveges	1
		A tanulás tanítása	of.,mk.vez.	trendvizsgálat	szöveges	1
		Tantárgyi eredmény-vizsgálatok	mk. vez.	dokumentum elemzés	szöveges	1
		Értékelési folyamatok	mk. vez.	dok.elemzés	szöveges	4
4.	A tanulók személyiségfejlesztése, szocializációja	Konstruktív életvezetésre nevelés	of.,mk.vez.	kérdőív	5 fokú skála	1
		Preventív életmódra nevelés	of.,mk.vez.	kérdőív	5 fokú skála	1
		Mentálhigiénés szokások kialakítása	of.,mk.vez.	kérdőív	5 fokú skála	1
		Önismeretre nevelés	of.,mk.vez.	kérdőív	5 fokú skála	1
		Kultúralt szabadidőre nevelés	of.,mk.vez., szabadidő felelős	fókuszcsoportos megbeszélés	szöveges	1

		Kultúralt viselkedésre nevelés	of.,mk.vez., szabadidő felelős	fókuszcsoportos megbeszélés	szöveges	1
		Erkölcsei nevelés	of.,mk.vez.	fók.cs.megbesz.	szöveges	1
		Szociális képességeik fejlesztése	of.,mk.vez.	fókuszcsoportos megbeszélés	szöveges	1
		Kommunikációs képességek kialakítása	of.,mk.vez.	fókuszcsoportos megbeszélés	szöveges	1
		Közösségfejlesztés	of.	klímateszt	diagram	1
	Oktatás-nevelés folyamata	Kulcskompetenciák mérése	szaktanárok	OKÉV mérések	feladatlap	2
		Hagyományos rendezvényeink	aktuális felelős	dokumentum megfigyelés	szöveges	1
		Beilleszkedési és magatartás zavaros gyerekek nevelése	pszichológus, gyermekvédelmi felelős	dokumentum elemzés	szöveges	1
		Gyermekvédelmi tevékenység	gy.véd. felelős	dokumentum elemzés	szöveges	1
		Egészségnevelési program	term.tud.mk.	dokumentum elemzés	szöveges	1
		Környezetvédelmi és környezetkultúrára nevelés	term.tud.mk.	fókuszcsoportos megbeszélés	szöveges	1
		Jutalmazás és büntetés rendszere	min.kör vez.	dokumentum elemzés	szöveges és osztályzat	2
5.	Erőforrás fejlesztés	Kiválasztási és betanítási rend	igazgató	interjú	szöveges	3,6
	humán	Továbbképzési rend	igazgató	interjú	szöveges	3
		Ösztönzőrendszer működtetése	igazgató	kérdőív	szöveges	4
	gazdálkodás	Észközbeszerezés működtetése	igazgató gazdasági vezető	kérdőív	szöveges	1,7
		Pénzügyi, gazdasági működtetés, beszerzés	igazgató, gazdasági vezető	kérdőív	szöveges	9,10, - 18
		Pályázati rend	ig.h.	kérdőív	szöveges	4
6.	Partnerkapcsolatok	Partneri kommunikáció	minőségi management	interjú,fókuszcsoportos megbeszélés, kérdőív	5 fokú skála	4
		Partnerkezelés	minőségi management	interjú,fókuszcsoportos megbeszélés, kérdőív	5 fokú skála	4
		PR	min.kör vez.	kérdőív	5 fokú skála	4
7.	Ellenőrzés, mérés, értékelés	Partneri igény és elégedettség mérés	minőségi management	kérdőív	5 fokú skála	4
		Vezetői ellenőrzés	önkormányzat	kérdőív	szöveges	4
		Teljesítményértékelés	igazgató, team	komplex vizsgálat	szöveges	4
		Belső audit	igazgató	kérdőív	szöveges	4
		Irányított önértékelés	minőségi management	kérdőív	szöveges, diagram	4

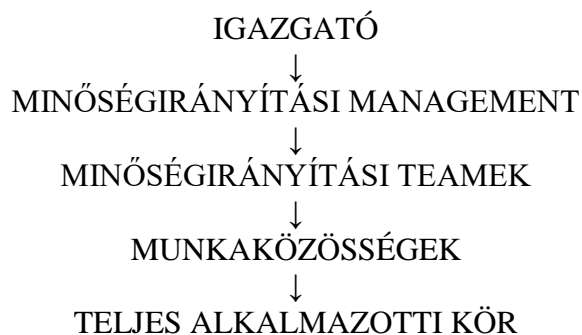
Az intézmény szabályzatai:

1. Pedagógiai Program
2. Helyi Tanterv
3. Szervezeti és Működési Szabályzat
4. Minőségirányítási Program
5. Házi rend
6. Kollektív Szerződés
7. Alapító Okirat
8. Közalkalmazotti Szabályzat
9. Ellenőrzési Szabályzat
10. Belső Ellenőrzési Szabályzat
11. Iratkezelési Szabályzat
12. Számviteli Politika
13. Kötelezettségvállalás, Ellenjegyzés, Utalványozás és Érvényesítés Szabályzata
14. Házipénztári és Pénzkezelési Szabályzat
15. Bizonylati Szabályzat
16. Leltározási és Leltárkészítési Szabályzat
17. Selejtezési Szabályzat
18. Vagyonvédelmi Szabályzat
19. Tűzvédelmi Szabályzat
20. Munkavédelmi Szabályzat
21. Munkavédelmi Tájékoztató
22. Kockázatértékelési Szabályzat
23. Veszélyhelyzeti Cselekvési Terv
24. Vegyi Anyagok Használatához Engedély
25. Továbbtanulási Terv

Egyéb iratok:

26. Éves Munkaterv
27. Az intézmény munkájának félévi és év végi értékelése
28. Az elégedettségvizsgálatok és az önértékelés eredményei
29. A minőségügyi ciklust záró helyzetelemzés
30. Kidolgozás alatt álló dokumentumok

3.3.1. Az intézmény szervezeti struktúrája



3.3.2. A Minőségirányítási management szabályzata és a minőségi körök működésére vonatkozó szabályok

3.3.2.1. A Minőségirányítási Management szabályzata

A Minőségirányítási Management az intézményvezetés része, közvetlenül az igazgatóhoz tartozik. Ő irányítja és neki tartozik beszámolási kötelezettséggel tevékenységéről. A tantestületet szükség szerint, de legalább évente tájékoztatja az elvégzett munkáról.

Feladatai:

- Vegyen részt a minőségfejlesztés intézményi munkatervének kialakításában és a megvalósítást célzó feladatok és erőforrások áttekintésében, „leltárának” összeállításában.
- Vegyen részt annak megtervezésében, hogy a szükséges erőforrások (személyek, eszközök, anyagok) hogyan biztosíthatók. A munkatársak motiváltabbá tétele, feladat- és munkarend átcsoportosítása, megfelelő eszközök biztosítása a kellő időre, hogy az érintettek folyamatosan, aktívan vegyenek részt a minőségügyi feladatokban.
- Folyamatosan gondoskodjon a szükséges erőforrások biztosításáról és kísérelje figyelemmel, elemezze azok hasznosulását.
- Rendszeresen tekintse át a munkatervben foglaltak megvalósulását, azonosítsa a haladást fékező korlátokat, és kezdeményezze (hatáskörébe tartozóan biztosítsa) azok eltávolítását.
- Vegyen részt a minőségügyi problémák, feladatok megoldásán dolgozó személyek, csoportok tevékenységének elindításában, a szükséges erőforrások biztosításában, a munka koordinálásban és rendszeres figyelemmel kísérésében, szükség szerinti irányításában, ellenőrzésében, adjon olyan támogatást ehhez a munkához, hogy a produktumok, dokumentumok az intézmény számára elfogadhatók és megvalósíthatók legyenek.
- Gondoskodjon arról, hogy terjedjenek az intézményben a minőségügyi ismeretek, és segítse elő, hogy erősödjön a minőség iránti elkötelezettség.
- Tevékenyen vegyen részt a minőségügyi kezdeményezések és az intézményi működés különböző területei közötti esetleges feszültségek megelőzésében, feltárásában, feloldásában.
- A munkamegosztás szerint lásson el az intézmény minőségügyi munkatervében foglalt konkrét feladatokat.
- A munkamegosztás szerint vegyen részt az intézmény minőségügyi dokumentumainak, kézikönyvének elkészítésében, tárolásának-kezelésének kialakításában, működtetésében és nyomon követésében.
- A munkamegosztás szerint vegyen részt a munkaterv időarányos megvalósításáról szóló munkajelentések előkészítésében.
- Gondoskodjon a minőséggel kapcsolatos eredmények, témák, információk ismertetéséről az intézmény dolgozói illetve partnerei körében.
- Feladatai ellátásához rendszeresen tartson egyeztető munkamegbeszéléseket.
- Tevékenységéről rendszeren, a hatáskörét meghaladó problémákról és szükségessé váló intézkedésekről haladéktalanul tájékoztatnia kell az intézményvezetőt.

Hatás- és jogköre:

- Tájékoztatást kell kapnia az intézmény vezetőjétől minden olyan kérdésről, amely feladatkörébe tartozik, vagy azt érdemben befolyásolja, meghívást kell kapnia az ezekkel összefüggő vezetői megbeszélésekre, különböző intézményi fórumokra.
- Szempontokat ad a tantárgyfelosztáshoz, az intézmény és a munkaközösségek éves munkatervéhez, kérheti ezek kiegészítését, módosítását.
- Javaslatot ad a minőségfejlesztési programban élenjáró munkatársak elismerésére, illetve véleményét kötelező kikérni a többletfeladatok ellátásáért, minőségi munkáért kiosztható anyagi, erkölcsi elismerések odaítélése előtt.
- Feladataihoz illeszkedően belső továbbképzéseket, tájékoztatásokat szervezhet, kezdeményezheti az éves beiskolázási terv, illetve középtávú továbbképzési program módosítását.
- Tájékoztatás kérésével, dokumentumokba való betekintéssel ellenőrizheti a minőségügyi feladatokon dolgozó intézményi munkatársak, csoportok tevékenységét.
- Egyeztető fórumot szervezhet, közvetítést végezhet a minőségügyi munkaterv megvalósítását befolyásoló problémák, feszültségek kezelésére.
- Indokolt esetben – az alapfeladatok ellátását nem sértve – (illetőleg kezdeményezheti) a minőségügyi feladatokon dolgozók munkamegosztását, munkarendjét, a feladatokkal összefüggésben prioritásokat határozhat meg, az adminisztratív teendők ellátására utasítást adhat.

3.3.2.2. MINŐSÉGI KÖR MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATA

1. Célja

A minőségi körök iskolánkban azzal a céllal jöttek létre, hogy az Óbudai Harrer Pál Általános Iskola minőségfejlesztési folyamatainak tevékenységét segítsék.

2. A minőségi körök felelősek

- a minőségi kör céljainak meghatározásáért
- az intézkedési terv elkészítéséért és az ebben foglaltak megvalósításáért.

3. A minőségi kör tagjai

A minőségi körök /M.M. által, - alkalmazotti közösség által javasolt: - igazgató által elfogadott/ tagjai feladataikat a minőségirányítási management felkérésére önként vállalták.

A felkérés alapjául az emberi tulajdonságok a szakmai munka területén eddig felmutatott eredményeik, valamint a széles látókörrrel való rendelkezés, a munkatársi - -tanulói közösségben megszerzett személyes tapasztalatok szolgáltak, melyek a feladat elvégzésére alkalmassá teszik a minőségi kör tagjait.

A minőségi kör vezetőinek feladata

- a minőségi körök vezetése
- az intézményi minőségfejlesztési munkában való részvétel.

A minőségi kör vezetői felelősek

- a minőségi kör Működési Szabályzatának betartásáért
- az intézkedési tervükben megfogalmazottak betartásáért és a dokumentációk határidőre történő elkészítéséért, leadásáért

- az intézmény vezetőinek, a támogató csoportnak és a tantestületnek, a pedagógiai munkát segítőknek, /alkalmazotti közösségnek/ szóló beszámoló elkészítéséért, az elkészített anyag ismertetéséért, az iskolavezetés és az alkalmazotti közösség előtti reprezentációért.

Beszámolási kötelezettség

A minőségi körök vezetői minden záró beszámoló előtt a minőségirányítási managementnek, tanévenként kétszer pedig az iskolavezetésnek, a nevelőtestületnek és a pedagógiai munkát segítők közösségének kötelesek a csoport által elért eredményekről beszámolni.

Segítséget igényelhetnek

A minőségirányítási management tagjaitól, a minőségi kör tagjaitól és az iskolavezetéstől.

Jogköre

A minőségi kör képviselője, javaslattevője.

Minőségi kör által fejlesztendő terület

Az méréseken és értékeléseken alapuló fejlesztendő terület.

4. A minőségi körök tagjainak megbecsülése

- 4.1. Anyagi megbecsülés költségvetéstől függő céljuttatalom
 költségtérítés
 konferenciákon való részvétel díja
- 4.2. Erkölcsi megbecsülés, nevelőtestület előtti elismerés, dicséret /név, tevékenység ismertetése alapján/

5. A minőségi körök működtetésének időtartama

A minőségi körök a kitűzött célok eléréséig.

6. A minőségi körök munkájának menete

Az intézkedési terv rendjéhez igazodóan.

7. A dokumentáció módja, formája, szabályai

A minőségi körök az elvégzett tevékenységet minden esetben kötelesek dokumentálni, munkafeljegyzések és azokat összegző, lezáró, célokat megfogalmazó /végrehajtását időben pontosan meghatározni/ jegyzőkönyv formájában.

A munkafeljegyzések, jegyzőkönyvek lefűzése (időrendben) lehetővé teszi az események, a felelősök és a határidők betartásának követését.

A dokumentumokat a minőségirányítási management tagjainak és vezetőjének 1-1 példányban át kell adni.

8. Záradék

Az elkészített szabályzat a minőségirányítási management tagjainak javaslata alapján, az intézményvezető jóváhagyásával lép hatályba.

Minden tanév szeptember 30-ig a szabályzatot felülvizsgálatnak vetjük alá. A felülvizsgálat eredményének megfelelően a szabályzatot az intézmény érdekeinek megfelelően az intézmény vezetője, a támogató szervezet, és az alkalmazotti közösség jóváhagyásával módosítjuk.

3.3.3. Partnerközpontú működés biztosítása

Iskolánk a Comenius 2000. I. Intézményi modell alapján szeretné biztosítani a partnerközpontú iskola megvalósítását.

A folyamat célja, olyan helyzetkép kialakítása közvetett és közvetlen partnereink elvárásairól, igényeiről, elégedettségéről és elégedetlenségéről, melyet a Pedagógiai Program nyitott önértékelésével összevetve minőségfejlesztési célokat tudunk megfogalmazni.

Ehhez szükségünk van partnereink számbavételére, így első lépésként partnerazonosítást végzünk.

3.3.3.1. PARTNER AZONOSÍTÁS

1. Partnernek minősül az a személy, csoport, szervezet, intézmény, mely működése során kapcsolatban áll az iskolával. Érdeklét annak működésében, igényei és elvárásai lehetnek az intézmény működésével kapcsolatban.

2. Partnereink a kapcsolat intenzitása és a kapcsolat mértéke szerint lehetnek közvetlenek és közvetettek.

3. Közvetlen partnereink:

tanulók
alkalmazotti kör
szülők
fenntartó
óvodák (6)
általános iskola
középiskolák (3)
művészeti iskola

Közvetett partnereink:

Oktatási Minisztérium
OKÉV

Szociális szervezetek:

- Családsegítő és gyermekjóléti szolgálat
- Iskola orvos, védőnő
- Iskola fogászat

társintézmények - Nevelési Tanácsadó
- PSZI

sportegyesületek

- DSE
- Tanuszoda,
- gyógytestnevelés

egyházak
hatóságok
intézmények
alapítvány
egyéb

3.3.3.2. Partnerazonosítási szabályzat

A partnerlistán írásban rögzítjük az azonosított partnerek képviselőinek személyét, akik tevékenységük során az intézménynek közvetíteni és az értékeket képviselni tudják.

1. **Célja:** a mindenkori elérhetőség és a résztvevők teljes körű nyilvántartása, a partnerkapcsolatok aktív érdemi hatása érdekében.
2. **Érvényességi területe:** az intézmény teljes körű területére és dolgozóira vonatkozik.
 - A partnerlistát az intézmény teljes körű egyetértésével kell összeállítani.
 - Az összeállítást az igazgató, a minőségirányítási management tagjai, a gazdasági igazgató, a szakmai csoport vezetői, a Dök vezetősége, és a mindenkori 1. és 8. osztály osztályfőnökei állítják össze.
 - A partnerlistát évente felül kell vizsgálni, vagy szükség esetén módosítani kell.
 - Az ismételt azonosításban résztvevők: az igazgató, a minőségirányítási management tagjai, a gazdasági igazgató, a szakmai csoport vezetői, a Dök vezetősége, és a mindenkori 1. és 8. osztály osztályfőnökei.
 - Jóváhagyják az ismételt azonosításban résztvevők, a nevelőtestülettel az alkalmazottakkal egyetértésben.
 - A listát a minőségirányítási management vezető kezeli.
 - A lista a minőségirányítási management irattárában található.
 - A listához az igazgató, és a minőségirányítási management bármely tagjának hozzájárulásával férhetnek hozzá.

KÖZVETLEN PARTNEREK

<i>Partner megnevezés</i>	<i>Kommunikáció módja</i>	<i>Kapcsolattartó személy a partner részéről</i>	<i>Kapcsolattartó személy az intézmény részéről</i>	<i>Kommunikáció gyakorisága</i>	<i>Megjegyzés</i>
<i>Tanulók</i>	Kérdőív, játékos beszélgetés	DÖK vezető	Osztályfőnökök	évente	
<i>Pedagógus</i>	Kérdőív, fókuszcsoportos megbeszélés	Közalkalmazotti Tanács vezetője	Osztályfőnöki mk. vezető	negyedévente	
<i>Nem ped. alkalmazott</i>	Kérdőív	Közalkalmazotti Tanács vezetője	Gazdasági vezető	negyedévente	
<i>Szülők</i>	Kérdőív	SZMK vezető	Igazgató és oszt. főnöki munkaközösség-vezető	negyedévente	
<i>Fenntartó</i>	Interjú	Ügyosztály	Igazgató	félévente	
<i>Óvodák</i>	Kérdőív, fókuszcsoportos megbeszélés, interjú	Az intézmény vezetősége	Igazgató h.	évente	
<i>Általános iskola</i>	Interjú	Az intézmény vezetősége	Igazgató	évente	
<i>Középiskolák</i>	Interjú	Az intézmény vezetősége	Igazgató	évente	
<i>Művészeti iskola</i>	Interjú	Az intézmény vezetősége	Igazgató h.	félévente	

KÖZVETETT PARTNEREK I.

<i>Partner megnevezés</i>	<i>Kommunikáció módja</i>	<i>Kapcsolattartó személy a partner részéről</i>	<i>Kapcsolattartó személy az intézmény részéről</i>	<i>Kommunikáció gyakorisága</i>	<i>Megjegyzés</i>
<i>Oktatási Minisztérium</i>	Közlöny	—	Igazgató, gazdasági vezető	alkalomszerű	
<i>OKÉV</i>	Levelezés	OKÉV területi felelős	Mérési felelős	évente	
<i>Családsegítő Központ</i>	Interjú, telefon, levelezés	Területi felelős személy	Gyermekvédelmi felelős	alkalomszerű	
<i>Gyermekjóléti Szolgálat</i>	Interjú, telefon, levelezés	Területi felelős személy	Gyermekvédelmi felelős	alkalomszerű	
<i>Iskolaorvos, védőnő</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Védőnők	Iskolatitkár	rendszeres	
<i>Fogászat</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Védőnők	Iskolatitkár	alkalomszerű	
<i>Nevelési tanácsadó</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Területi felelős személy	Gyermekvédelmi felelős	alkalomszerű	
<i>Pedagógiai Szolgáltató Intézet</i>	Interjú, e-mail, körlevél	Az aktuális téma felelőse	Igazgató, iskolatitkár	alkalomszerű	
<i>DSE</i>	Személyes beszélgetés	DSE vezetője	Igazgató	alkalomszerű	
<i>Tanuszoda - Gyógytestnevelő</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Gyógytestnevelő	Iskolatitkár	alkalomszerű	

KÖZVETETT PARTNEREK II.

<i>Partner megnevezés</i>	<i>Kommunikáció módja</i>	<i>Kapcsolattartó személy a partner részéről</i>	<i>Kapcsolattartó személy az intézmény részéről</i>	<i>Kommunikáció gyakorisága</i>	<i>Megjegyzés</i>
<i>Egyházi szervezetek</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Hitoktató	Iskolavezetőség	rendszeres, hetente	
<i>Rendőrség</i>	Telefon	—	Igazgató	szükség esetén	
<i>Harrer Pál Utcai Iskoláért Alapítvány</i>	Interjú, levelezés	Alapítványi Kuratórium	Igazgató	alkalomszerű	
<i>SOCRATES</i>	Interjú, levelezés, kérdőív	Project felelős, gazdasági vezető	Igazgató h.	alkalomszerű	
<i>Sodexho</i>	Interjú, levelezés, személyes beszélgetés	Konyhafőnök	Gazdasági vezető	rendszeres, hetente	
<i>Takarító Kft.</i>	Személyes beszélgetés, interjú	Vezető	Gazdasági vezető	rendszeres, hetente	
<i>Iskolabüfé</i>	Személyes beszélgetés, interjú	Vezető	Gazdasági vezető	rendszeres, hetente	
<i>Biztonsági szolgálat</i>	Interjú, személyes beszélgetés	Biztonsági őr	Portás	rendszeres	

3.3.3.3.A partneri igényfelmérés folyamatának szabályozása

1. Célja:

A folyamat célja, olyan helyzetkép kialakítása közvetett és közvetlen partnereink elvárásairól, igényeiről, elégedettségéről és elégedetlenségéről, melyet a Pedagógiai Program nyitott önértékelésével összevetve minőségfejlesztési célokat tudunk megfogalmazni.

2. Az igényfelmérés érvényességi területe:

Ez a szabályozás az intézmény **teljes körű** nevelési-oktatási területére vonatkozik.

Felelősök:

- A minőségfejlesztési program bevezetéséért, a feltételek megteremtéséért az iskola **igazgatója a felelős.**
- **A minőségirányítási management vezetője,** az intézményvezető támogatásával összefogja, szervezi és koordinálja a minőségfejlesztési rendszer kiépítését, gyakorlati megvalósulását és működését.

3. A partneri igényfelmérés tartalma:

Közvetlen és közvetett partnereinket táblázatba rendezve mutatjuk be. A táblázatban jelöljük az igényfelmérés tartalmi szempontjait, azokat a területeket, melyeket vizsgálni szeretnénk. /általános elégedettség, oktatás-nevelés minősége, iskolai környezet, együttműködés és kapcsolattartás a partnereinkkel/ Partnerenként jelöljük a vizsgálandó területet.

a.) A partneri **igényfelmérés rendjét** táblázatban szabályozzuk, a következő szempontok szerint:

Partneri kör meghatározása	Adatgyűjtés gyakorisága és időszaka	Módszere	Résztevők köre	Elfogadási kritérium	Felelős	Dokumentum	Publicitás	Ellenőrzi
Közvetlen partnerek								
Közvetett partnerek								

b.) A táblázat kitöltésével a közvetlen és a közvetett partnereink elégedettségének, elégedetlenségének, igényeinek, elvárásainak **mérési rendjét** szabályozzuk a következő területeken:

- az adatgyűjtés gyakorisága
- módja
- résztvevők köre (teljes körű vagy reprezentatív - minden osztályban, 3 fiú, 3 lány; jó, közepes és gyenge képességű tanulók közül)
- elfogadható válaszolási arány
- keletkező produktumok
- a résztvevők értesítésének módja
- a munkafolyamat felelőse
- ellenőrzéséért felelős személy.

4. **Az igényfelmérés folyamatának szabályzatát** legalább négyévente szeptemberben felülvizsgáljuk. Ezt az intézményvezető, a minőségirányítási management bármely tagja, vagy az alkalmazotti kör bármely tagja kezdeményezheti.

Igényfelmérés értékelésének módja:

Az értékeléshez szükséges információkat –a partneri viszony minősége szerint- **kérdőív fókuszcsoporthoz megbeszéléssel** vagy **interjú** készítésével szerezzük meg.

Amennyiben a kérdőívek 75%-a értékelhető és használható, illetve az interjúk 75%-a megvalósul, a rendelkezésünkre álló adathalmaz érvényessé teszi a felmérést.

1. A kérdőív

A **közvetlen partnereink** igényeinek, elvárásainak, elégedettségének, elégedetlenségének mérésénél: a tanulók, a szülők, a intézmény alkalmazottai esetében kérdőíveket használunk.

- Az első és a második évfolyamon rajzos, életkoruknak megfelelő kérdőíveket készítünk.
- A tanulók esetében saját készítésű, részben adaptált kérdőívet használunk, fókuszcsoporthoz felméréssel kiegészítve az igényeik megismerésénél.
- A szülők esetében ugyanazt a megoldást alkalmazzuk, mint a tanulóknál.
- Az intézmény alkalmazotti körénél / pedagógus és nem pedagógus /saját készítésű kérdőíveit használunk fókuszcsoporthoz igényfelméréssel kiegészítve.

A kérdőívek értékelésénél a megadott 4 fokozatú skálán jelöljük az állításnak megfelelő értéket.

Elégedettnek tekintjük a partnereinket: a 3,1 vagy felette lévő értékeknél.

Elégedetlennek tekintjük a partnereinket: a 3,1 alatti értékeknél.

Intézkedési tervet készítünk és minőségi kört alakítunk a 3,1 alatti értékeket mutató kérdésekre.

2. Interjú:

A következő partnereinkkel interjút készítünk:

- Fenntartó
- Általános iskola
- Művészeti iskola
- Pedagógiai Szolgáltató Intézet
- Gyermekjóléti Szolgálat
- Családsegítő Központ
- Nevelési Tanácsadó
- DSE
- Socrates
- Harrer Pál Utcai Iskoláért Alapítvány
- Iskolaorvos, védőnő
- Fogászat
- Tanuszoda
- Gyógytestnevelő
- Sodexo
- Biztonsági Szolgálat
- Egyházak

- Takarító Bt.
- Iskolabüfé

Az interjúterv elküldése után időpont egyeztetés következik, majd maga az interjú.

4. Az intézmény értékelés rendje

A tanári teljesítmény értékelésére irányuló rendszer bevezetésének indokai

Az Óbudai Harrer Pál Általános Iskola Minőségirányítási programjának kiegészítésére az 1993. évi LXXIX. törvény 40. § (11) bekezdésének megváltozása miatt van szükség, mely szerint:

„... Az intézményi minőségirányítási programnak tartalmaznia kell az intézményben vezetői feladatokat ellátók, továbbá a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjait és az értékelés rendjét. ...A minőségirányítási program végrehajtása során figyelembe kell venni az országos mérés és értékelés eredményeit. A nevelőtestület a szülői szervezet (közösség) véleményének kikérésével évente értékeli az intézményi minőségirányítási program végrehajtását, az országos mérés, értékelés eredményeit, figyelembe véve a tanulók egyéni fejlődését és az egyes osztályok teljesítményét. Az értékelés alapján meg kell határozni azokat az intézkedéseket, amelyek biztosítják, hogy a közoktatási intézmény szakmai célkitűzései és az intézmény működése folyamatosan közeledjenek egymáshoz. A nevelőtestület és a szülői szervezet (közösség) értékelését és a javasolt intézkedéseket meg kell küldeni a fenntartónak. A javasolt intézkedések a fenntartó jóváhagyásával válnak érvényessé. A fenntartónak az értékelést és a javasolt intézkedéseket a honlapján, honlap hiányában a helyben szokásos módon nyilvánosságra kell hoznia.”

Az értékelési rendszer alapvonása

A rendszer fő célja az, hogy segítsen az oktatás-nevelés színvonalának emelésében, azáltal, hogy lehetővé teszi a problematikus területek azonosítását és kezelésükhöz szükséges reális célok kitűzését, valamint olyan információkhoz juttassa az iskolavezetést, amelyek segíthetnek bizonyos vezetői döntések igazságosabb és megalapozottabb meghozatalában.

Rendje:

1. év: vezetői értékelés
- 2.év: pedagógus értékelés
- 3.év: pedagógus értékelés
- 4.év: pedagógus értékelés
5. év: intézményi értékelés

4.1. Pedagógus értékelési rendszer

Cél:

A pedagógus értékelési rendszer kidolgozásának és alkalmazásának célja a pedagógusok munkájának objektív és reális értékelése a törvényi előírásoknak, a helyi Pedagógiai Programnak és Minőségirányítási Programnak megfelelően. Az értékelés végén a pedagógusok tárgyilagos, megbízható képet alkothatnak arról, hogy az eredetileg tervezett céloknak megfelelő irányban és ütemben, a partneri elvárásokkal összhangban végzik-e munkájukat.

Alapvetően fontos cél, hogy **hozzájáruljon az iskolai munka színvonalának emeléséhez.**

Mindkét cél alapvetően fejlesztő és minősítő jellegű.

Az ellenőrzés és értékelés – az önértékelési folyamattal párhuzamosan – az intézmény szabályozó dokumentumaiban rögzített módon, az intézményvezetéssel közösen kialakított szempontok szerint és egyeztetett értékelési módszerekkel történik.

Alapelvek, szabályok

Az értékelő folyamat során az alábbi alapelveket, szabályokat kell szem előtt tartani:

- Fejlesztő szándék elve
- Sokoldalúság elve
- Méltányosság elve
- Elméleti megalapozottság elve
- Konszenzus elve
- Kivitelezhetőség elve
- Mérhetőség elve
- Értéktisztázás elve

Az értékelés tárgya, módszerei és menete

A teljesítményértékelés eszköze a fent megfogalmazott alapelvek és célok szellemében kialakított, adatok szolgáltatására alkalmas területeket vizsgáló rendszer, amely egy közmegegyezésen alapuló, az intézmény által értelmezett minőségi munka jellemzőit tükröző *komplex követelményrendszeren* alapul.

A követelményrendszer alapjai és összetevői

1. A **Pedagógiai Program** cél- és feladatrendszere, eszközrendszere – amely alapján az egyes pedagógusok számára egyértelműek iskolánk pedagógiai céljai, s amelyek elérését, teljesítményét a pedagógusnak is támogatni kell.
2. A **minőségirányítási programban** definiált minőségcélok és a célok teljesítéséhez készült intézkedési tervek.
3. A **Szervezeti és Működési Szabályzatában** rögzített, a pedagógus munkakör általános, helyi és személyre szóló elemeket tartalmazó **munkaköri leírások**.
4. Egy, a pedagógusi munka különböző szerepsintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó, közmegegyezésen alapuló, de a vizsgált területeken kellően részletes **kritériumrendszer**;
5. az előző értékelési ciklus végén született, egyénekre vonatkozó **megállapítások**, amelyek rögzítik a kiemelkedően sikeres területeket és fejlesztési célok formájában kijelölik a jövőben fejlesztendő területeket. (Ez a pillér nyilván csak a már működő rendszerekben működik.)

Értékelési területek és módszerek

Értékelési terület		Módszer		
Oktatási terület	Tervezés	A tanítás – tanulási folyamat tervezettsége	Dokumentum–elemzés	
		Tanmenetek (tartalmi, formai elemek megléte, differenciálás megjelenése, stb.)		
		Munkatervek, óratervek		
	Szakmai munka	Óravezetés	Óralátogatás során megfigyelés előzetes szempontsor alapján	
		Biztos, naprakész tárgyi tudás		
		Módszertanilag igényes munkavégzés Tanórán alkalmazott munkaformák és módszerek Módszereit a kompetenciafejlesztés optimalizálásához igazítja.		
		Korszerű oktatási módszerek használata, kooperatív, illetve a kulcskompetencia fejlesztéshez adekvát munkaformák alkalmazása.		
		Szemléltető eszközök, audiovizuális eszközök alkalmazása Szervezési módok, eszközök, technikák.		
		Aktív részvétel a pedagógiai szakmai együttműködés intézményi formáiban		Nevelőtestületi értekezletek jegyzőkönyv elemzése.
		Tanórán kívüli tevékenységek: felzárkóztatás		Interjú, kérdőív
Tanórán kívüli tevékenységek: tehetség gondozás Versenyeken való részvétel (versenyre való felkészítés)				
Kerületi budapesti és országos rendezvényeken való részvétel, illetve ezek szervezése, koordinálása				
Ellenőrzés, értékelés	Motiválás, kölcsönhatás, eredményesség	Dokumentum–elemzés, interjú, tanulók és szülők elégedettségmérése		
	Beépíti a számonkérés folyamatába a kompetenciafejlesztést nyomonkövető feladatlapokat, a kompetenciamérésre alkalmas ellenőrzési formákat.			

Értékelési terület		Módszer	
Nevelési terület		Számonkérés gyakorisága, formája, módja	
		Dolgozatok eredményének összevetése más osztályok/iskolák mérési eredményeivel, valamint az osztályon belüli eredményesség	
	Osztályfőnöki és egyéb nevelési munka vizsgálata	Közös osztályprogramok, csoportmegmozdulások gyakorisága, a szociális kompetenciák fejlesztése	Interjú, elégedettségmérés
		Közösségépítés	
		Kapcsolattartás a szülőkkel	
		Továbbtanulás előkészítése	
		Az osztály (csoport) érdekeinek képviselése	
		Diák–önkormányzati, közösségi feladatok megvalósulása	
	Napközi tevékenység	Változatos, tartalmas napközis foglalkozások tartása	Óralátogatás során megfigyelés előzetes szempontsor alapján
	Iskolai rendezvények	Ünnepségek, egyéb iskolai rendezvények	Beszámoltatás, személyes ellenőrzés
Kerületi, budapesti, országos rendezvények, ezeken való aktív részvétel			
Médiákban való megjelentetés			
Az iskola hagyományainak megőrzése érdekében végzett munka			
Dekoráció, közreműködés az iskolai honlap készítésében			
Az iskola állagának megőrzését szolgáló tevékenység (osztály, szaktanterem, szemléltető eszközök rendben tartása)			
	Felmérések összeállításában, levezetésében, javításában való közreműködés		
Iskolán kívüli programok	Kapcsolattartás más oktatási intézményekkel	Beszámoltatás	
	Részvétel, képviselet különböző szintű szakmai szervezetek munkájában		
	Szabadidős programok szervezése: Kirándulások, táborok, múzeum-, színházlátogatások, kulturális és sportolási lehetőségek szervezése, stb.		

Értékelési terület		Módszer	
Egyéb területek	Tanügyi nyilvántartások, dokumentációk	<p>Osztálynaplók, haladási naplók stb. naprakész, precíz vezetése</p> <p>Törzskönyvek, tájékoztató füzetek, bizonyítványok megfelelő, hibátlan kitöltése</p> <p>Beszámolók megfelelő elkészítése határidőre</p> <p>Egyéb szükséges dokumentációk elkészítése (továbbtanuláshoz, gyermekvédelmi intézkedésekhez szükséges pedagógiai vélemények, jegyzőkönyvek, feljegyzések, stb.)</p>	Dokumentum-ellenőrzés
	Munkafegyellemmel kapcsolatos területek	<p>Példamutató tanári magatartás – hitelesség</p> <p>Egymás munkájának elismerése, segítése</p> <p>Óralátogatásokon való részvétel szakmai munkaközösségeken belül</p> <p>Értekezleteken való aktív részvétel</p> <p>A házirendben foglaltak következetes betartása, betartatása</p> <p>Pontos órakezdés és befejezés</p> <p>Folyosóügyelet ellátása</p> <p>Beosztások, helyettesítések precíz, pontos betartása(gyakoriság, minőség)</p>	Megfigyelés, ellenőrzés
	Képzés, önképzés	Továbbképzési kötelezettség teljesítése – önként vállalt továbbképzés, a kompetenciafejlesztés, kooperatív oktatás módszereinek, eszközeinek elsajátítása	Beszámoltatás, megfigyelés
	Pályázatokon való részvétel	Pályázatok figyelemmel kísérése, pályázati dokumentációban való aktív részvétel, kiemelten az esélyegyenlőség megteremtését, a kompetenciafejlesztést támogató pályázatokra	
	Szabályozó dokumentumok elkészítése	Helyi szabályozó dokumentumok összeállításában, korrekciójában, átdolgozásában való szerepvállalás (PP, Házirend, IMIP, stb.)	

Értékelési területek arányai:

Oktatási terület	45%	Nevelési terület	35%	Egyéb terület	20%
Tervezés	5%	Osztályfőnöki és egyéb	15%	Tanügyi nyilvántartások	5%
Szakmai munka	35%	Diákönkormányzat működésével összefüggő területek	5%	Munkafegyelem	5%
Ellenőrzés, értékelés	5%	Rendezvények szervezése, előkészítése, lebonyolítása	15%	Továbbképzés	2,5%
				Pályázatok	2,5%
				Szabályozó dokumentumok	5%

A teljesítmény értékelés eszközei:

Kritériumrendszere és az információgyűjtés eljárásai

Az Óralátogatási Lap

A pedagógusok véleményének megkérdezése után nyeri el formáját, s a tantárgyak többségére érvényes szempontot sorol fel.

Mindenekelőtt az egyes munkaközösségeknek kell külön-külön döntenie arról, hogy szerepel-e olyan kritérium az íven, amely a kérdéses tantárgy esetében a megadott módon nem értelmezhető (tehát módosítandó vagy törlendő), valamint hogy szükséges-e még kiegészíteni az ívet (legfeljebb) három, speciális, csak az adott tantárgy(csoport)ra jellemző kritériummal.

Megalapozott kitöltéséhez, tetszőleges számú látogatást tehetnek. A látogató dönti el, hogy milyen csoportot akar meglátogatni, de a látogatás időpontjában legalább három nappal a tervezett időpont előtt meg kell egyeznie a látogatónak és az érintett tanárnak. Az órát látogatók csak az íven szereplő szempontok szerint értékelhetnek, úgy, hogy egy ötjegyű skála alapján ítélik meg ez egyes kritériumokban mutatott teljesítményt:

Minden esetben rendelkezésre áll egy "nincs elegendő információ ennek megítéléséhez" (X) választás is. Ha ezek aránya az íven meghaladja a kritériumok 25%-át, mindenképpen újabb látogatásra van szükség.

Az óralátogatás után a lehető legrövidebb időn belül (lehetőleg az óralátogatás napján) óramegbeszélést kell tartani. Az Óralátogatási Lap néhány kritériuma értelemszerűen az ott tapasztaltak alapján, utólag értékelendő.

A látogatás utáni két munkanapon belül a tanár megkapja a kitöltött Óralátogatási Lap másolatát – ahol szükséges, konkrét indoklásokkal.

Az Értékelő Beszélgetés előtt a ciklus összes látogatásának laponkénti átlagpontszámaiból ismét átlagot számítunk, és ez kerül az Értékelési Összesítő Lapra. Az Értékelési Beszélgetés során a résztvevők megvitatják a levonható következtetéseket, és az Összesítő Lapon rögzítik a kiemelkedően sikeres és a még fejlesztendő területeket.

Az Önértékelő Lap

A cél itt egyrészt az, hogy a lap mintegy deklarálja, hogy a pedagógus a konkrét tanórai tevékenységen túl milyen egyéb pedagógiai és az iskolai élet szervezésével kapcsolatos

tevékenységeket és általában milyen munkavállalói hozzáállást tart értékesnek és fontosnak, másrészt pedig az, hogy rögzítse, dokumentálja az ezeken a területeken elért eredményeket. Az Önértékelő Lapot két héttel az Értékelési Beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltnek kitöltenie. A lap értékelése az Értékelési Beszélgetés keretében történik, ahol a résztvevők közösen megvitatják az egyes kritériumokat, majd megegyeznek abban, hogy az értékelt teljesítménye az adott kritériumban a tantestület átlagához képest kiemelkedően sikeres (ezt a lapon + jellel jelölik), az átlagnak megfelelő (ilyenkor vagy üresen hagyják a rubrikát, vagy egy pipát tesznek oda) vagy elmarad attól, tehát javításra szorul (ezt – jellel jelölik). Ezután közösen levonják a megfelelő konklúziókat, azaz rögzítik az Értékelési Összesítő Lapon a kiemelkedően sikeres területeket, valamint a fejlesztésre szoruló aspektusokat.

A Véleménykérő Lap

A kérdőív alapvető célja az, hogy

- lehetőséget adjon az értékelt tanárnak arra, hogy átgondolja és kifejtse nézeteit saját iskolai szerepével, teljesítményével és az értékelés feltételeivel kapcsolatban;
- segítsen az iskolavezetésnek a szervezés hiányosságainak feltárásában és a javítás lehetőségeinek kidolgozásában;
- segítsen a következő ciklusra vonatkozó egyéni célok kijelölésében.

A Véleménykérő Lapot, néhány nappal az Értékelési Beszélgetés megtartása előtt kell az értékeltnek kitöltenie. A lapot a Team Igazgatósági tagja kapja meg és felhasználja az Értékelési Beszélgetésre való felkészülés során. A felmerült kérdéseket az Értékelési Beszélgetés keretében vitatják meg, konszenzust alakítanak ki velük kapcsolatban, majd levonják és rögzítik a megfelelő konklúziókat.

Az Értékelési beszélgetés és az Értékelési összesítő lap

A tapasztalatokat áttekintő és összegző Értékelési Beszélgetésre a tanév vége felé kerülhet sor, amikor már rendelkezésre állnak az óralátogatások, a partneri visszajelzések, az önértékelés tapasztalatai, és az értékelt kitöltötte a Véleménykérő Lapot is.

A Beszélgetést, amelyen az érintetten kívül az Értékelési Team tagjai vesznek részt, – a fenti dokumentumok alapján – a Team igazgatósági tagja vezeti, a következőképpen:

1. Áttekintik, megvitatják a következő dolgokat, majd konszenzust alakítanak ki teljesítmény megítéléséről.

a. Az előző ciklus végén kijelölt egyéni célok megvalósulása;

c. Az Óralátogatási Lapok alapján született eredmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;

d. Az Önértékelő Lapon szereplő területeken mutatott teljesítmények, különös figyelemmel az előző ciklusban elért eredményekhez képest történt változásokra és a kiemelkedően sikeres vagy problematikus területekre;

2. Megvitatják a Véleménykérő Lapon felvetett kérdéseket;

3. Megegyeznek a kijelölendő új egyéni célokkal kapcsolatosan. Ezek a célok – lehetőleg konkrét teendők formájában megfogalmazva (továbbképzés, hospitálás, mentor kijelölése stb.) – mintegy összefoglalják az Értékelési Összesítő Lap rovatait.

Legkésőbb egy héttel a Beszélgetés után az értékelt megkapja a Team igazgatósági tagja által véglegesített Értékelési Összesítő Lapot, amelyet mind az érintett, mind pedig a Team tagjai aláírásukkal hitelesítenek.

Ütemezés

Vizsgálati időszak: Egy adott vezetői ciklus alatt (általában öt év) az intézmény minden pedagógus kollégájának munkáját a fenti ellenőrző–értékelő rendszerrel vizsgáljuk. Egy vizsgálat egy egész tanévben zajlik, és tanévenként a nevelőtestület 10 tagja kerül az értékelési eljárásba.

Felelősök és feladatköreik

A vizsgálatot végző team három 3 főből áll

- maga a vizsgált pedagógus
- 1 fő az intézményvezető javaslatára a nevelőtestületből.
- Támogató csoport egy tagja vagy a munkaközösség–vezető

Az utóbbi két főt az adott évben nem értékeljük.

Az Értékelési Felelős

Iskolai szinten a vizsgálatot (ideális esetben) maga az igazgató vagy az igazgatóhelyettes, azaz az Értékelési Felelős felügyeli.

Feladatai:

- a ciklusok egyénekre szóló megtervezése;
- az Értékelő Teamek beosztása;
- az év eleji tájékoztató értekezletek lebonyolítása, amelyen beszámol az egész tantestületre vonatkozó előző év végi összesített adatokról – ahol lehetséges –, a tantestületi átlagokról, valamint összegzi a Pedagógiai Programmal kapcsolatos tanulságokat és előterjeszti az Igazgatóság mindezzel kapcsolatos esetleges javaslatát, intézkedéseit;
- az értekezletre a fenti dolgokról rövid, összegző írásbeli feljegyzést is készít;
- a vizsgálat egységességének a biztosítása;
- bizalmas tanácsadás minden érintett számára a folyamat során.

Az Értékelő Team

Egy tanár értékeléséről az Értékelési Felelős által kijelölt Értékelő Team gondoskodik, amelynek tagjai a következők: az igazgatóság egyik tagja, valamint az érintett tanár által az iskolában tanított tantárgyak munkaközösség-vezetői.

A Team igazgatósági tagja

- felelős ciklusonként legalább egy óralátogatás és az azt követő óramegbeszélés lebonyolításáért; ő választja ki a meglátogatandó csoportot;
- felelős a vizsgált tanár teljesítményére vonatkozó adatok összegyűjtéséért, összesítéséért
- felelős az Értékelési Beszélgetés előkészítéséért és lebonyolításáért;
- felelős az Értékelési Összesítő Lap véglegesítéséért.

A Team munkaközösség-vezető tagja vagy tagjai

- felelősök tárgyanként évente legalább egy óralátogatás és az azt követő óramegbeszélések lebonyolításáért; ők választják ki a meglátogatandó csoportot;
- részt vesznek az Értékelési Beszélgetésen;
- aláírják az Értékelési Összesítő Lapot.

Az érintett tanár

- fogadja a látogatók által kiválasztott csoport egyik óráján az Értékelő Team tagját; bebeszólása van a látogatás időpontjának kiválasztásába;

- az óralátogatás után óramegbeszélésen vesz részt. A látogatás utáni két munkanapon belül megkapja a kitöltött Óralátogatási Lap másolatát – ahol szükséges, konkrét indoklásokkal;
- tájékoztatást kap az Értékelési Felelőstől az iskola összesített eredményeiről;
- önértékelő lapon ad tájékoztatást a konkrét tanórai munkán túlmenő tevékenységéről;
- véleménykérő lapon ad tájékoztatást arról, hogy hogyan látja a saját iskolai helyzetét, lehetőségeit, munkakörülményeit stb.;
- a ciklus végén Értékelési Beszélgetés keretében hangot adhat minden a vizsgálatral összefüggő véleményének, valamint tanácsot, segítséget kérhet. Ugyanitt részt vesz az egyénre szabott, következő ciklusra vonatkozó célok kijelölésében;
- a ciklus végén Értékelési Összesítő Lapot kap, amelyen rögzítik a vizsgálat eredményeit, tanulságait és a következő ciklusra vonatkozó célokat;

A tantestület egésze

- a rendszer bevezetése, módosítása előtt többségi szavazással dönt az egyes elemek és a rendszer egészének használhatóságáról, azaz elfogadja az iskola Értékelési Szabályzatát;
- minden szeptemberben tájékoztatást kap az Értékelési Felelőstől az egész tantestületre vonatkozó összesített adatokról, ha lehetséges, a tantestületi átlagokról (amelyeket összevethet a saját teljesítményével), valamint az Igazgatóság ezekkel kapcsolatos intézkedéseiről;
- ugyanitt bármely tagja javaslatokat tehet módosításokra; ebben az esetben azonban mindenképpen új szavazás is szükséges.

Eljárásrend

Eljárás	Határidő
A vizsgálatban résztvevő pedagógusok megnevezése	Előző tanév vége
A vizsgálatot végző (elemző, értékelő) pedagógusok megnevezése – team-ek kialakítása	Adott tanév eleje – augusztus
Az ellenőrizendő területek, ezek aránya, ismertetése a pedagógussal	Szeptember eleje
Dokumentációs anyag elkészítése, ill. rendelkezésre bocsátása (kérdőívek, partneri elégedettségmérés kérdései, szempontsorok interjúhoz, óralátogatáshoz, stb.) <i>A vizsgált pedagógusnak mindet ismernie kell!</i>	Szeptember 15.
Óralátogatások helyének és időpontjának kijelölése (Legalább három óralátogatás szükséges, melyből kettőt a vizsgálatvezető határoz meg – melyik osztály, mikor – egyet pedig a vizsgált személy választhat.)	Szeptember 30.
Interjúk, megbeszélések időpontjának megbeszélése (pl. „november végén és április elején interjú az elvégzett munkáról, illetve dokumentumellenőrzés...”)	Szeptember 30.
Folyamatos ellenőrzés, esetmegbeszélések, elégedettségi-mérések, dolgozatok (legalább három dolgozat teljes körű elemzése!) ellenőrzése, vizsgálata, beszámoltatás a végzett munkáról	Októbertől április végéig folyamatosan
A feltárt tényekből, eredményekből a vizsgálatot végző team következtetéseket, állításokat fogalmaz meg, a vizsgált kolléga önértékelést készít (írásos összegzés!).	Május eleje
Záró értékelő megbeszélés – tanulságok, megállapítások, előremutató	Május közepe

Eljárás	Határidő
javaslatok megfogalmazása	
A vizsgált pedagógusokról készített megállapítások, főbb jellemzők megismertetése a tantestülettel	Május vége

A pedagógus értékelés várható eredménye

A nevelőtestület és a pedagógusok számára:

- a pedagógusok meghatározott területeken objektív képet kapnak a nevelő- és oktatómunka teljesüléséről a partneri elvárásokhoz képest,
- közvetlen segítséget kaphatnak az értékelés alapján szükségessé vált korrekcióhoz,
- cselekvési programot fogalmazhatnak meg a pedagógiai munka fejlesztése érdekében.

Az intézményvezető számára:

- a vezető az értékelés objektív információinak segítségével követheti az intézmény szakmai munkájának eredményességét,
- információkra építve hozhat a szervezet – (át)alakítási döntéseket,
- az objektív véleményeket figyelembe veheti a pedagógusok jutalmazásakor, illetve szakmai előmeneteli döntéseknél.

Eredményességi mutatók:

Értékeléskor adható maximális pontszámok:

- kiemelkedő minősítés 3 pont,
- megfelelő minősítés 2 pont,
- kevésbé megfelelő minősítés 1 pont,
- nem megfelelő minősítés 0 pont.

Minősítési mutatók:

- kiválóan alkalmas 100%-80%-ig,
- alkalmas 79%-60%-ig,
- kevésbé alkalmas 59%-30%-ig,
- alkalmatlan 30% alatt.

A vizsgálat dokumentálása és az adatok felhasználása

A vizsgálatok eredményeit, illetve a megfigyelés, ellenőrzés során feltárt tényeket minden esetben írásos formába kell önteni.

A személyes megbeszéléseken, interjúkon tett megállapításokat is tényszerűen jegyzőkönyvezni kell, törekedve az objektív, reális megközelítésre.

Az adatok bizalmas és biztonságos kezelése a vizsgálat egyik kulcskérdése, így erre különös figyelmet kell fordítani.

Az érintett tanár az óramegbeszélések után megkapja a kitöltött óralátogatási ívek másolatát, maga tölti ki az Önértékelő és Véleménykérő lapokat. Az Értékelési Összesítő Lap megírása után ezek a dokumentumok a Lap mellékleteként a következő ciklusig megőrizendők. Az Értékelési Összesítő Lapok és mellékleteik biztonságos tárolása az Értékelési Felelős kötelessége; az ezekhez való hozzáférés rajta kívül csak a tanár munkaközösség-vezetőire, valamint az igazgatóra és helyetteseire és természetesen magára az érintett tanárra terjed ki. Az Értékelési Összesítő Lap mindaddig nem selejtezhető, amíg a tanár az iskolában tanít. Az Összesítő Lap más munkáltatónak nem adható át.

Az adatok felhasználása

Az érintett tanár

- megismerhet minden róla gyűjtött információt és adatot, és bármikor betekinthez a róla szóló dokumentumokba; valójában elsősorban az ő felelőssége, hogy hogyan használja az értékelés tapasztalatait és mit tanul az információkból;
- az igazgatóhoz fordulhat a feltárt problémák megoldásával kapcsolatban,
- kérheti, hogy referenciák írásakor a munkáltató használja fel az értékelésből származó információkat.

A munkaközösség-vezető

- a ciklus zárásakor megismerheti minden, az adott munkaközösségbe tartozó tanár Értékelési Összesítő Lapját;
- egy – *de nem kizárólagos* – adatforrásként felhasználhatja a vizsgálat során megismert információkat a hatáskörébe tartozó, (munkaközösségen belüli) feladatkielöléssel kapcsolatos döntéseinek meghozatalához;

A munkáltató

- bármikor hozzáférhet minden tanár személyes Értékelési Összesítő Lapjához;
- adatforrásként felhasználhatja a vizsgálat során szerzett információkat a tanárok beosztását érintő személyi döntések, valamint a bérezéssel és jutalmazással kapcsolatos döntések meghozatalára,
- felhasználhatja a vizsgálat során szerzett adatokat az iskola vezetési gyakorlatának javítására (jobb munkamegosztás, az eszközök jobb elosztása stb.),
- felhasználhatja a szerzett információkat a továbbképzésekkel kapcsolatos döntéseiben
- az összesített iskolai adatokat felhasználhatja PR/marketing célokra;
- Az Igazgató nem használhatja fel viszont a vizsgálat során szerzett névszerinti, személyes adatokat és információkat információszolgáltatási célból sem iskolán belülre, sem iskolán kívülre, kivéve referenciákhoz, a tanár kifejezett kérésére.

Eljárási szabályok

1. Az értékelési rendszer működése minden vonatkozásban a tantestület által elfogadott Értékelési Szabályzatban megfogalmazott elvek, módszerek és eszközök alapján történik. Mivel adatgyűjtés kizárólag a Szabályzatban leírt területekről lehetséges, nem gyűjthető és nem használható fel olyan adat,

- amely az értékelt által nem ismert vagy névtelen forrásból származik
- amely az érintett tanár tudta nélkül keletkezett;
- amely nem a tanár szakmai munkájával kapcsolatos;

2. Az Értékelési Szabályzatot bevezetése előtt a tantestület tagjai egy erre a célra összehívott Értékelési Értekezleten többségi szavazással érvényesítik.

3. A Szabályzat bármely részletének módosítása a továbbiakban minden év szeptemberében megtartandó Értékelési Értekezleten kezdeményezhető a tantestület bármely tagja által.

Minden módosítás a tantestület többségi szavazatával lép érvénybe, de egy adott tanárra vonatkozóan egy cikluson belül a ciklus kezdetekor érvényes szabályok szerint történik az értékelés.

Fejlesztés

A vizsgálati időszak egy **záró-értékelő megbeszéléssel** végződik, melyen minden kolléga részt vesz, aki az ellenőrzési folyamat bármely fázisában jelen volt. az adott pedagógus számára az újabb célok és konklúziók (pl. szükség lehet módszertani továbbképzésre vagy önismereti tréningre küldeni a kollégát.)

Elvárás, hogy a vizsgált pedagógus az eredmények ismeretében fogalmazzon meg legalább három olyan területet saját munkája során, melyeken mindenképpen javítani szeretne, úgy az annak hogyanját is tartalmazza.

Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelésére irányuló célok

- segíteni abban, hogy minden tanár képet alkothasson arról, hogy teljesítménye hogyan ítéltetik meg kívülről, egy tantestületi konszenzus alapján létrehozott és a tanári közösség egésze által elfogadott mérce (kritériumrendszer) szerint;
- nyugtázni és méltányolni az elért egyéni teljesítményeket és a kimutatható fejlődést;
- segíteni az esetleges egyéni problémák feltárásában, és erre épülő tanácsadással, és egyéni célok kitűzésével elősegíteni a tanár szakmai fejlődését.

Az igazgatás színvonalának emelésére irányuló célok

- elősegíteni a színvonal emeléséhez szükséges iskolai tárgyi/igazgatási feltételekkel kapcsolatos problémák azonosítását és megoldását;
- elősegíteni az iskolai feladatok jobb elosztását;
- elősegíteni az egyéni igények/szükségletek és a továbbképzés összehangolását;
- adatokat szolgáltatni az iskolai Pedagógiai Program aktualizálásához;
- javítani a tanárok és az iskolavezetés közötti kommunikációt;
- adatokat, információkat szolgáltatni a beosztással kapcsolatos személyi döntésekhez;*
- adatokat, információkat szolgáltatni a bérezéssel, jutalmazással kapcsolatos döntésekhez.*

(*Megjegyzés: A fenti, csillagokkal jelölt cél-pár a rendszer egyetlen minősítő és nem fejlesztő szándékú elemét képviseli.)

4.3. Az intézmény vezetés szerepe és felelőssége

1. Az intézmény vezetés szerepe és felelőssége

Az intézményvezetés alapvető minőségügyi feladata, hogy a Pedagógiai Program és a szervezeti minőségcélok alapján értékelje a szervezet minőségügyi helyzetét, változtasson a célkitűzéseken, vagy az intézmény minőségpolitikáján.

A szervezeti struktúra

- ✧ Az iskola igazgatója vezető szerepénél és elkötelezettségénél fogva felelős az intézmény szakszerű, eredményes, az EU tagság és a partnerek elvárásainak megfelelő működéséért. Gondoskodik a minőségügyi rendszer működtetéséről, ellenőrzi, méri és értékeli annak működését, szervezi az iskola partnereivel való kapcsolattartást, felelős a minőségügyi szervezetért.
- ✧ Az intézmény nevelőtestülete a jogszabályokban rögzített jogait felelősen gyakorolják.
- ✧ A szakmai munkaközösségek tervezetten és koherensen végzik munkájukat, együttműködve a kompetenciafejlesztés érdekében.
- ✧ A szakmai munkaközösségek tervezetten és koherensen végzik munkájukat.
- ✧ A szülői választmány számára biztosított a jogaik gyakorlását.
- ✧ Az iskolaszék működésével kapcsolatos szabályok az SZMSZ-ben rögzítettek.
- ✧ A DÖK aktívan működik közre az iskolai életben.

Intézményi stratégia

A gyermeki személyiséget központba állító intézményi stratégiát a nevelőtestület alakította ki. Ezek világosak és egyértelműek, a Pedagógiai Programban meghatározottak, a nem szakrendszerű és a kompetenciaalapú oktatás hangsúlyozásával.

Az intézményi innováció

A pedagógusok innovativitása jelentős mértékben a továbbképzésekben, illetve az ott szerzett ismeretek a tanítás-tanulás folyamatának fejlesztésébe való beépítésében nyilvánul meg. Hangsúlyosan koncentrálna a tanulás-tanítása folyamatára, a kompetenciafejlesztésre, illetve a kompetencia alapú oktatás módszerei és eszközei alkalmazására a tanulás, tanítás folyamatában.

Az újítást javasoló kollegák a nevelőtestület elismerését élvezik.

Az intézményi kommunikáció

Szabályoztuk a belső kommunikációs rendszerünket.

Konfliktuskezelés

A nevelőtestület jellemzően konfliktusmentesen, jó hangulatban tevékenykedik.

4.4. A vezetői értékelési rendszer

1. Az intézmény igazgató helyetteseinek értékelése

A vezetői értékelés célja, hogy hozzájáruljon az oktatás-nevelés színvonalának emeléséhez, az iskolai munka szervezési, irányítási feladatainak folyamatos fejlesztéséhez.

Módszer: hasonlóan készül, mint a pedagógusok teljesítmény értékelése, csak a szempontok, kritériumok változnak.

Az értékelésben részt vevők: az érintett igazgatóhelyettes igazgató és a közvetlen beosztottak.

Az információgyűjtés eszközei:

- Véleményező lap (igazgató és beosztottak részéről)
- Önértékelő és véleménykérőlap (az értékelt vezető helyettes részéről)
- Értékelő beszélgetés, összegzés

Vizsgálendő területek a vezetői feladatok (tervezés, szervezés, végrehajtás, ellenőrzés, értékelés) **terén**

- Szakmai munka irányítása
- Ügyviteli munka
- Feladatok és felelősségek delegálása
- Motiválás
- Kommunikáció
- Jogalkalmazás tudatossága, jogkövetési gyakorlat
- Csapat kialakítás, partnerkapcsolatok irányítása
- Innováció: kezdeményez, koordinál, elősegíti, különös tekintettel a kompetenciafejlesztés, a kompetencia alapú oktatás érdekében.

Értékelési ciklus: minden vezetői ciklus negyedik évében. Az adatgyűjtés folyamatos.

2. Megbízással ellátott felelős tanárok tevékenységének értékelése

Cél:

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka szakmai színvonalának, minőségének javítása, koordinálása.

Érintettek köre: munkaközösség vezetők

Módszer: a munkaközösség vezetők értékelése a pedagógiai munkájuk értékelésekor történik

Az értékelésben részt vevők: iskolavezetés és a közvetlen beosztottak.

Az információgyűjtés eszközei:

- Véleményező lap (vezetők és beosztottak részéről)
- Önértékelő és véleménykérőlap (az értékelt megbízott tanár részéről)
- Értékelő beszélgetés, összegzés

Vizsgálandó területek:

- A munkaközösség tagjainak szakmai irányítása
- A kompetenciamérések eredményeinek elemzése, értékelése alapján szükség esetén, intézkedési terv kidolgozása a kompetenciafejlesztés előmozdítása érdekében, beépítése az éves munkatervbe
- Tájékoztatottság, aktív részvétel a nevelési-oktatói feladatok megjelölésében, az éves kompetenciafejlesztő tevékenység segítése, nyomon követése
- Feladatok és felelőségek delegálása
- Motiválás
- Kommunikáció, együttműködési lehetőségek megteremtése, a kompetenciafejlesztés előmozdítására
- Az éves fejlesztő munka, kompetenciafejlesztés eredményeinek megjelenítése a beszámolás során
- Csapat kialakítás
- * Innovációban való részvéte

4.3. Az intézmény önértékelés

Célja : az intézmény teljes körűen felmérje adottságait és elért eredményeit, s ennek segítségével:

- ✧ azonosítani tudja a szervezet erősségeit és gyengeségeit,
- ✧ kijelöli a szervezeten belüli legfontosabb fejlesztési területeket,
- ✧ meghatározza a továbbfejlődés irányait.
- ✧ (szükség esetén a Pedagógiai Programban definiált stratégiai célokat újra kell gondolni, módosítani).

Rendje: Intézményünk teljes körű önértékelését a teljes alkalmazotti körben 5 évente végezzük.

Területei:

1. a törvényes működés belső ellenőrzésére,
2. a fenntartói elvárások és feladatok teljesülésének mértékére,
3. a minőségpolitika megvalósulására,
4. a pedagógiai-nevelési program és a mindennapi pedagógiai gyakorlat összefüggésére.
5. az önértékelés kiterjed az intézmény jellemző tulajdonságaira, adottságaira ezen belül különösen:
 - a vezetés szerepére a szervezeti kultúra fejlesztésében,
 - az intézmény stratégiájának meghatározására és megvalósítására,
 - a meglévő folyamatok szabályozottságára,
 - a szabályozási rendszer teljes körűségére,
 - az erőforrások figyelembevételének módjára,
 - a partneri (kisgyermeki, tanulói, szülői, pedagógusi, fenntartói stb.) igények figyelembevételének módjára.

Eredménye:

- mélyreható, alapos értékelő jelentés készül, amely bemutatja a szervezet helyzetét a kijelölt területeken és folyamatokban
- objektív alapokra helyezi az intézmény erősségeinek és javítandó területeinek meghatározását
- számszerű értékelést ad, ami lehetővé teszi a szervezet fejlődésének figyelemmel kísérését és az előző időszakban mért eredményekkel való összehasonlítását

Az önértékelés kitér az intézmény által elért eredményekre, ezen belül különösen:

- a munkatársak bevonásának mértékére,
- a folyamatos fejlesztés eredményeire,
- a partnerek (tanuló, szülő, pedagógusok, fenntartók) elégedettségére,
- a szabályozási rendszer bevezettségére, az alkalmazás hatékonyságára,
- a szervezeti kultúra fejlesztésének eredményeire,
- a kitűzött célok elérésére, megvalósítására, kiemelten a kompetenciafejlesztés, az esélyegyenlőség, valamint a tanulás hatékonyság javításának bemutatására.
- az erőforrások felhasználásának hatékonyságára.

Az önértékelés eljárás rendje:

	Lépés	Módszer	Eszköz	Érintett	Felelős	Határidő
1.	Tájékoztató az irányított önértékelés folyamatáról Feladat ütemezése Döntés a vizsgálatot végző személyekről Időpontok egyeztetése Kérdőívek előkészítése .	megbeszélés	módszertani útmutató kérdőívek klímateszt	vezetői kör MM	igazgató	
2.	Vezetői önértékelés előkészítése	kérdőív	kérdőív	igazgató vezetők	MM vezető	
3.	Kérdőívek kitöltése	önkitöltéses kérdőív	kérdőívek	MM testület	igazgató	
4.	Szülői kérdőívek előkészítése Tanulói kérdőívek előkészítése - kérdőívek átdolgozása	megbeszélés	OM módszertani anyag kérdőív	igazgató	MM vezető	
5.	Szülői, tanulói kérdőívek kitöltésének előkészítése	megbeszélés	kérdőívek	testület	igazgató	
6.	Szülői, tanulói kérdőívek kitöltése	önkitöltéses kérdőív	kérdőívek	szülők tanulók	MM	
7.	Dokumentumelemzés - a dokumentumok vizsgálati szempontjainak meghatározása - a helyi dokumentumok kiválasztása - dokumentumelemzés elvégzése	dokumentum elemzés	Dokumentum elemzés szempontjai intézményi dokumentumok táblázatok	MM vezető	MM	
8.	Irányított önértékelés anyagainak végső összesítő elemzése	Műhely munka	felmérések táblázatok	igazgató MM	igazgató	
9.	Munkatársi kör tájékoztatása a felmérések összegzéséről	tantestületi értekezlet	táblázatok összesítő dokumentumok	igazgató MM	igazgató MM vezető	

Értékelési rend:

Vezetés 10% (100 pont)	Dolgozók irányítása 9% (90 pont)	Folyamatok* 14% (140 pont)	Dolgozói elégedettség 9% (90 pont)	Oktatási, nevelési eredmények 15 % (150 pont)
	Iskolapolitika és stratégia 8% (80 pont)		Partneri elégedettség 20% (20 pont)	
	Erőforrások 9% (90 pont)		Társadalmi kihatás 6% (60 pont)	
Adottságok 50% (500 pont)			Eredmények 50% (500 pont)	

Az elkövetkező évek feladatának tartjuk, hogy a fenti ábra Az EFQM modell által közvetített értékelési rendet folyamatosan adaptáljuk intézményünk számára.

* Az iskolai kulcsfolyamatait a 23. oldalon részletesen leírtuk.

Elégedettségi mutatók:

Elérhető pontszám: 1000 pont

Felső kategória: 1000-900 pont

Középkategória: 899-800 pont

Alsó kategória: 799-700 pont

Iskola mérési és intézmény-értékelési rendszerterve

	1.évf.	2. évf.	3. évf.	4. évf.	5. évf.	6. évf.	7. évf.	8. évf.	Nyomonkövető adat
2005. IX.	MK	AK		MK	MK+D+KI	MK	MK+D	MK	
V-VI	AK+SZK+M+MK	M+K	M+K	M+K+MK	MK+I+ +X1+X2+K+N +SZK+TA	MK+I+M +X2+K+N +SZK+TA	MK+I +X2+K+N +SZK+TA	MK+I+M+KI +X2+K+N +SZK+TA	
2006. IX.	MK	AK		MK	MK+D+KI	MK	MK+D	MK	
V-VI	AK+SZK+M+MK	M+K		M+K+MK	MK+I+X1+ X2+K+ N+SZK+TA	MK+I+M+X2+ +K+N+SZK+TA	MK+I+X2+K+N+ SZK+TA	MK+I+M+X2+K+N SZK+TA+KI	
2007 IX.	MK	AK		MK	MK+D+KI	MK	MK+D	MK	
V-VI	AK+SZK+M+MK	M+K		M+K+MK	MK+I+X1+ X2+K+ N+SZK+TA	MK+I+M+X2+ +K+N+SZK+TA	MK+I+X2+K+N+ SZK+TA	MK+I+M+X2+K+N SZK+TA+KI	
2008 IX	MK	AK		MK	MK+D+KI	MK	MK+D	MK	
V-VI	AK+SZK+M+MK	M+K		M+K+MK	MK+I+X1+ X2+K+ N+SZK+TA	MK+I+M+X2+ +K+N+SZK+TA	MK+I+X2+K+N+ SZK+TA	MK+I+M+X2+K+N SZK+TA+KI	

I = Idegen nyelvi tudásszint mérés/ emelt angol/ M = Matematika tantárgyi eredménymérés

MK = Motorikus képessége (erő, gyorsaság, állóképesség) SZK = A tanulók szociokulturális háttéré

AK = Alapkészségek elsajátításának szintje K = Kommunikációs képesség mérés (szövegértés, fogalmazás)

X1= hangos olvasás D = Diagnosztikus mérés (Difer, Prefer)

X2= helyesírás N = Neveltségi szint mérés

TA = Tanulási attitűd KI = Közlekedési ismeretek tudásszint mérés

OKÉV mérések eredményeit értékeljük:

- ✧ A csapatmunkában történő önértékeléstől várjuk, hogy segítse a munkatársak bevonását. Ezt erősíthetik az önértékelésből indított fejlesztések, amelyekbe újabb munkatársakat lehet bevonni, tovább növelve, ezáltal a munkatársak elkötelezettségét és motivációját.
- ✧ Az önértékelés nem csupán a fejlesztendő területek, hanem az erősségek feltárására is hangsúlyt helyez, ezért lehetőséget teremt az intézményben alkalmazott jó gyakorlat azonosítására és terjesztésére.
- ✧ Az önértékelés során az intézményünk áttekinti hosszú távú célrendszerét és annak lebontását, ezáltal egyértelművé válik az intézményünk céljai, és átlátható lesz az intézményi célrendszerének koherenciája.

Eredményességi mutatóink:

Nagyon elégedettek vagyunk:

A budapesti iskolák átlag szintjén teljesítünk.

Elégedettek vagyunk:

Az országos átlag szintjén teljesítünk, az előző mérést felülmúljuk, akkor sikeres fejlesztőtevékenységet folytattunk.

Elégedetlenek vagyunk:

Ha az országos átlag alatt teljesítünk, a fejlesztés sikertelen volt. Új terv kidolgozása szükséges.

Intézkedési terv:

Elkészítése során fel kell tárni azokat az okokat, amelyek a pedagógiai tevékenység színvonalának elmaradásához vezettek. Az intézkedési tervben kell meghatározni a feltárt okok megszüntetéséhez szükséges intézkedéseket, illetve az ennek végrehajtásához szükséges iskolafejlesztési programot. Az intézkedési tervnek tartalmaznia kell azokat az intézkedéseket, amelyekkel biztosítani lehet az intézkedési terv végrehajtásáig a megfelelő színvonalú oktatást.

Indikátor folyamatok						
Indikátor terület	Indikátor	Honnan származik az adat?	Melyik területhez kapcsolódik?	felelős	Idő	Eredményesség
Az iskola eredményességét befolyásoló szervezeti és tartalmi tényezők						
1. Az iskola elérhetősége, nyitottsága, beiskolázási stratégia	- jelentkezők száma - ismertség, tájékoztatás hatékonysága (beiratkozott körzeti és jelzett gyerekek aránya; körzeten kívülről jött tanulók száma	A beiskolázási folyamatnál keletkezett kérdőív	Külső partneri kapcsolatok Partneri igény és elégedettség mérés	Igazgató Igazgatóh elyettes Alsós mkv.	Évente	Évfolyamonkénti két osztály a törvényi előírásnak megfelelő létszámmal Az önkormányzati előírás szerint
2. Tanulói összetétel	- hátrányos helyzetű, gyermekvédelmis tanulók száma, aránya osztályonként	Gyermekvédelmi nyilvántartás	Oktatás-nevelés, biztonságos intézmény	Gyermekv édelmi felelős	Évente	Részletes kimutatás
3. Kapcsolattartás a szülőkkel	- szülői értekezleten résztvevők száma - nevelők, szülők együttműködését segítő közös programok száma évenként, osztályonként - iskolai szinten: SZMK, Iskolaszéki tanácskozások száma - panaszos ügyek száma - nyílt órák száma osztályonként, pedagógusonként	Partneri elégedettségmérés, jelenléti ív	Külső partneri kapcsolatok Partneri igény és elégedettség mérés	Igazgatóh elyettes Osztályfőnökök	Évente félévente	75% feletti részvétel
4. Oktatási költségek	- egy tanulóra jutó költségvetési összeg - egy tanárra jutó tanulók száma - egy tanulócsoporthoz jutó tanulószám - egy napközi csoportra jutó tanulószám - napközisek aránya a tanulói létszámhoz - egy tanulóra jutó támogatás	Költségvetési adatok, nyilvántartások	Egyéb erőforrások, Az intézmény működtetése Emberi források biztosítása	Igazgató, Gazdasági vezető	Évente	

	összege - egy tanulócsoporthoz jutó támogatás összege - egy napközis csoporthoz jutó támogatás összege - saját bevételek alakulása, pályázatok száma, mértéke					
5. Kötelező tanterven felüli foglalkozások	- emelt szintű oktatásban résztvevők száma, aránya - sportkörüli foglalkozások száma, résztvevők száma, aránya - szakkörüli foglalkozások száma, résztvevők száma, aránya - korrepetálások száma (magyar-matematika) tanulók résztvevők száma	Partneri elégedettségmérés és Dokumentumelemzés, Of. beszámolók, naplók, foglalkozási naplók	Stratégiai tervezés, oktatás-nevelés	Igazgató, Igazgatóhelyettes	Félévente	
6. A tanulási tevékenység segítségének speciális formái	- logopédus, fejlesztő pedagógus, pszichológus segítségét igénybevevők száma, aránya	Naplók, Iskolai nyilvántartások	Stratégiai tervezés, oktatás-nevelés	Igazgatóhelyettes Gy.véd. felelős	Félévente	Lista a gyakori problémákról, fejlesztendő területekről
7. A könyvtár kihasználtsága	- egy tanulóra jutó könyvkölcsönzések száma - beiratkozott tanulók száma - könyvtári órák száma	Statisztika, Könyvtári nyilvántartási napló	Oktatás-nevelés	Igazgatóhelyettes	Félévente	
II. A források (emberi, fizikai, technikai, gazdasági) mobilizálásának lehetőségei						
1. Személyi feltételek	- szakos ellátottság aránya - tanítók, tanárok végzettsége(i), képzettségek, tanfolyami végzettségek	Statisztika, Tantárgyfelosztás, Munkaügyi nyilvántartások, Tanfolyami nyilvántartások	Stratégiai tervezés, emberi erőforrások biztosítása	Igazgató	Évente	100%
2. Az alkalmazottak szakmai	- szakmai fejlesztésre fordított költségek (továbbképzésekre fordított támogatások összege,	Költségvetés, Továbbképzési, Beiskolázási	Nevelés-oktatás	Igazgató	Évente	

fejlődésének támogatás	szakkönyvekre fordított összege) - továbbképzéseken, külföldi tanulmányutakon való részvétel (száma, jellege)	tervek készítése				
3. Belső szakmai együttműködés, belső képzés	- belső képzések száma házi bemutatók száma hospitálások száma m.k. foglalkozások száma	M.k. beszámoló, nyilvántartások	Oktatás-nevelés	Igazgató	Évente	Legalább két alkalom Havonta egy alkalommal mindenki
4. A beruházási és karbantartási költségek mutatói	- beruházások száma, összeg - karbantartásra, javításra fordított összegek - taneszközök fejlesztésére és taneszközök javítására fordított összegek aránya - selejtezésre kerülő eszközök, bútorok	Leltár, statisztika	Egyéb erőforrások biztosítása, biztonságos iskola	Igazgató	Évente	
III. A sikerhez vezető tevékenységek, folyamatok						
1. Munkatársak elégedettségével kapcsolatos mutatók	- munkaerő elvándorlás mértéke, fluktuáció (pedagógus-nem pedagógus) - szakszerű és szakszerűtlen helyettesítések száma - a hiányzások és megbetegedések száma - jövedelmek aránya	Tantárgyfelosztás, túlóra elszámolások. Munkaügyi nyilvántartások	Partneri elégedettség, erőforrások biztosítása	Igazgató	Évente Naptári év	Az alkalmazottak elégedettségének, igényeinek értékelése
2. Iskolai légkör, biztonság	- iskolai balesetek száma (tanulói-dolgozói) - prevenciós programok száma, abban részvétel száma - Tanulói hiányzások: igazolt, igazolatlan hiányzások száma osztályonként - késések	Dokumentumelvezés nyilvántartások	Irányított önértékelés, Partneri elégedettség, Biztonságos iskola	Gy.véd. felelős Balesetvédelmi felelős	Félévente	0
3. Az iskola egyéb	- reggeli, délutáni ügyelet kihasználtsága	Naplók, nyilvántartások	Stratégiai tervezés	Igazgatóhelyettes	Évente	

szolgáltatásai	- önköltséges tanfolyamok száma - rendezvények, fórumok szülők részére (iskolai –osztály)		Oktatás-nevelés			
4. Vezetés, irányítás	- vezetői értekezletek száma - nevelőtestületi értekezletek száma - technikai értekezletek - óralátogatások, foglalkozások látogatásának száma Igazgató Igazgatóhelyettes Munkaközösség vezető	Éves tervezés, Beszámolók, Óralátogatási naplók	Irányítási önértékelés, belső audit, Vezetői ellenőrzés, értékelés	Igazgató	Féléve nte	
IV. Eredménymutatók						
1. Neveléssel kapcsolatos eredmények	- magatartás, szorgalom eredmények osztályonként - igazgatói, osztályfőnöki dicséretetek száma osztályonként - igazgatói, osztályfőnöki intők, rovíók száma osztályonként - Tanórán kívüli foglalkozások és azok látogatottsága - Neveltségi szint mérése	Féléves osztályozó értekezlet adatai, beszámolók adatai	Oktatás-nevelés	Igazgató, osztályfőnökök	Féléve nte	A tanulók 85% 4 v.5 Magasabb arányban a dicsérő Nagyon elégedettek vagyunk:90% Elégedettek:75% Az egyes tudásterületek fejlettségének értékelése a kerületi átlag szintjén, vagy felette
2. Oktatással kapcsolatos eredmények	- osztály, évfolyam, iskolaátlag, tanulmányi átlag kitűnők, tantárgyi dicséretben részesülők száma - túlkorosak aránya - teljesítménymérések a Pedagógiai Program szerint (2.,4.,6., 8. oszt.) , bukások, - tanulmányi és sportversenyeken elért eredmények	Félévi, év végi osztályozó értekezletek adatai, beszámolók adatai, OKÉV mérések	Oktatás-nevelés	Igazgató	Féléve nte	A gyerekek 80% a képességeiknek megfelelő szinten teljesítsen Lásd az 55. oldal Bukás: Max: 1% A versenyeredmények alapján a kerület első 5 iskolája között

						legyünk.
3. Középiskolai felvételi arányok	- jelentkezők és felvettek aránya - gimnáziumba felvettek - szakközépiskolába felvettek - szakmunkásképzőbe felvettek - Kéttannyelvűbe felvettek aránya	Felvételi nyilvántartás, Napló bejegyzései	Oktatás-nevelés	Igazgató 8.oszt. oszt.f.	Évente	A gyerekek a képességeiknek megfelelő iskola típusba kerüljenek
	Nyelvvizsgázók száma					A kimagasló képességű tanulók mindnél többen
4. Az elégedettség szintje	- a fenntartó által végzett mérések, ellenőrzések eredményei - partneri igény- és elégedettségmérés (szülői és tanulói)	Jegyzőkönyvek, Felmérések, kérdőívek	Partneri elégedettség	Igazgató	Évente	Nagyon elégedettek vagyunk:90% Elégedettek vagyunk:75%

5. Fenntartói elvárások, feladatok végrehajtása mértékének ellenőrzése, mérése, értékelése

Törvényességi ellenőrzési- értékelési területek:

1. Stratégiai tervezés
 - 1.1 Pedagógiai-, nevelési programok, helyi tantervek, SzMSz-ek, Házirendek, minőségfejlesztési programok jóváhagyása
 - 1.2 Vezetői pályázatátás folyamata
 - 1.3 Intézményi munkatervek értékelése
- 2 Tankötelezettség biztosítása
 - 2.1 Nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek, tanulók óvodai, iskolai ellátásának megoldása, ha a szülők igénylik
 - 2.2 Sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók óvodai, iskolai ellátása, a képzési kötelezettségekhez szükséges feltételek helyi biztosítása
 - 2.3 Beiratkozás irányítása
 - 2.4 Iskolaváltás biztosítása
 - 2.5 Középfiskolai és szakiskolai felvételi ügyek kezelése
 - 2.6 Tankötelezettséggel kapcsolatos intézményi adminisztráció
- 3 Partnerközpontúság
 - 3.1 Szülői jog érvényesülése a vallási és világnézeti meggyőződés terén is
 - 3.2 Egyetértési jog gyakorlása
 - 3.3 Lakossági igényeken alapuló elvárások érvényesülése az intézményekben
 - 3.4 Az iskolaszék, a szülői szervezet, a diákönkormányzat működése
- 4 Intézményműködés ellenőrzése-értékelése
 - 4.1 Intézmények törvényességi ellenőrzésének folyamata: belső szabályzatok elfogadására előírt eljárási rendelkezések megtartása, a szabályzatban foglaltak jogszerűsége, a működés és döntéshozatal jogszerűsége
 - 4.2 Tanuló és gyermekbalesetek megelőzésére vonatkozó intézkedések ellenőrzése
 - 4.3 Gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok ellátása
 - 4.4 Nevelő-oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtése
 - 4.5 Jogszabályt sértő döntések orvoslása
 - 4.6 A szakmai ellenőrzés folyamata: a nevelési és pedagógiai program végrehajtása, a szakmai munka eredményessége különös tekintettel a ciklusra kidolgozott kompetenciafejlesztésre vonatkozó intézkedési tervek teljesítésére.
 - 4.7 A pénzügyi ellenőrzés rendje

Pénzügyi-gazdálkodási ellenőrzési-értékelési területek:

1. Intézmény-fenntartás (épület-karbantartás, eszköz, felszerelés)
 - Épület állaga, karbantartása
 - Kötelező taneszköz biztosítása
 - Tankönyvsegély felhasználása

2. Intézményi finanszírozás

Intézményi költségvetés felhasználása
Az ingyenes ellátás, a térítési díj
Segélyezések, ösztöndíjak

Szakmai ellenőrzési-értékelési területek:

Az intézményrendszer működésével kapcsolatos fenntartói elvárások alapján:

- 1.1. A gyermekek/tanulók továbbhaladásának érdekében más közoktatási intézményekkel való együttműködés formái, tartalma, módszerei.
- 1.2. A partnerközpontú működés szervezeti háttere, a partneri igények felmérésének módszerei, eredmények, az eredmények hasznosítása a szervezet-fejlesztésében.
- 1.3. Az intézmény-működés folyamatos fejlesztése megvalósításának tervezése éves szinten, eredményei.

A fenntartónak az intézményekkel szemben támasztott általános szakmai elvárásai alapján:

- 2.1. Visszajelzések gyűjtése a többi intézményhez viszonyított teljesítménykülönbségek felmérésére, ezek folyamatos hasznosítása a pedagógiai munka fejlesztésében.
- 2.2. A pedagógiai/nevelési programban az intézmény-specifikus célok megfelelése a partneri igényeknek, ezek teljesítésére vonatkozó törekvések a gyakorlatban.
- 2.3. A minőségfejlesztési rendszer működése.

Az intézmények szakmai működésével kapcsolatos elvárások alapján:

- 3.1. Tanuló és gyermekközpontúság:
 - 3.1.1. Sajátos nevelési igényű gyermekek/tanulók helyzete, nevelése, oktatása.
 - 3.1.2. Továbbképzési célok a módszertani kultúra fejlesztésére, új módszerek alkalmazása a gyakorlatban
- 3.2. Erkölcsei nevelés:
 - 3.2.1. Az erkölcsi nevelés megjelenése a célok és a feladatok szintjén, az eredményesség követésének intézményi módszerei.
 - 3.2.2. Szervezeti kultúra, vezetési stílus diagnosztizálása az intézményi önértékelésben.
 - 3.2.3. A tanulók társadalmi norma-követése.
 - 3.2.4. Hazafias nevelés.
- 3.3. Esélyegyenlőség:
 - 3.3.1. Gyermeki/tanulói adottságok megismerésének módszerei, a tapasztalatok beépítése a pedagógiai munkába.
 - 3.3.2. Kulcskompetenciák fejlesztésének megjelenése a pedagógiai PDCA ciklus szerint. Óvodai foglalkozásokon, tanórákon a kommunikációs képességek fejlesztése. Gimnáziumokban az érzelmi intelligencia fejlesztésére vonatkozó pedagógiai törekvések.
 - 3.3.3. Tehetség gondozás.
 - 3.3.4. Hátrányos helyzetű tanulók kiszűrésének módszerei – a hátrányok csökkentésére vonatkozó pedagógiai törekvések.
 - 3.3.5. Tanulmányi versenyeken való részvétel.
 - 3.3.6. A pedagógusok felkészültsége a tehetség gondozásra, illetve a hátrányos helyzetű gyermekek/tanulók esélyeinek növelésére – továbbképzési terv végrehajtása.
- 3.4. Környezetvédelem, környezetkultúra fejlesztésére vonatkozó pedagógiai törekvések és eredmények.

3.5. Humán erőforrás fejlesztése:

- 3.5.1. Tanítási órákon a tanulók együttműködésére alapozott közös munkát, a tanulók fokozottabb bevonását támogató módszerek alkalmazása, a tanulók motiválása.
- 3.5.2. A vezetés konfliktuskezelése.
- 3.5.3. Pedagógus-értékelési rendszer- az adott szempontok érvényesülése.
- 3.5.4. Pályakezdő pedagógusok helyzete, intézményi beilleszkedése.

3.6. Kultúraközvetítés:

- 3.6.1. A kultúraközvetítés programba illesztése, rendszeressége, módszerei (szaktárgyi, osztályfőnöki órákon, egyéb alkalmakkor)
- 3.6.2. Kultúrtörténeti ismeretközlés módszerei, nemzetiségi és etnikai kisebbségi vonatkozásban is.

Az ellenőrzési- értékelési területeken alkalmazott mérési módszerek:

- ✓ Dokumentumelemzés
- ✓ Csoportos illetve egyéni interjúk
- ✓ Intézményi önértékelés (tanév végi vezetői beszámoló, vezetői ciklusi önértékelés, minőségfejlesztési rendszer intézmény-értékelési eszközének alkalmazása),
- ✓ Mérések (OKÉV, kerületi, belső)
- ✓ Látogatás- megfigyelés
- ✓ Statisztikai adatelemzés

Az ellenőrizendő intézményeket a képviselő-testület által jóváhagyott, OKÜ által készített éves ütemterv tartalmazza. Az ellenőrzés-értékelés területeit, a mérési módszereket és indikátorokat tanévente az OKÜ éves ellenőrzési-értékelési terve részletezi, melyet az intézmények az előző tanév végén kézhez kapnak. A vizsgálatokat a fenntartó által megbízott szakértő végzi el.

6. A MIP felülvizsgálata, értékelése, korrekciója:

4.1.A MIP érvényességi ideje

Az iskola első ízben 2004. szeptember 1-jétől szervezi meg nevelő és oktató munkáját a Minőségirányítási Program segítségével, ami szerves részét képezi az iskola Pedagógiai Programjának. Ezért érvényességi ideje megegyezik a Pedagógiai Programéval - azaz 2001.szeptember 1. napjától 2009. augusztus 31. napjáig szól.

4.2. Felülvizsgálata

A Minőségirányítási programban megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását a nevelőtestület folyamatosan vizsgálja az alábbiak szerint:

- ❖ A minőségfejlesztési programban megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását folyamatosan figyelemmel kísérjük
- ❖ A középtávú cél megvalósítására alakult minőségi kör vezetésével nevelési értekezletek alkalmával a tantestülettel egyeztetjük a megvalósulást, és megoldásokat keresünk az adódó problémákra
- ❖ A minőségbiztosítás standardizált elemeit a támogató csoport vezetésével nyomon követjük, ha szükséges korrekcióval beavatkozunk (PDCA- ciklus szerint)

Az IMIP felülvizsgálatára a tantestület jóváhagyásával minden tanévkezdésnél kerül sor, hiszen az aktuális elvárások meghatározzák az új feladatokat melyek az éves munkatervben jelennek meg.

4.3. A korrekciója

- ⇒ az iskola igazgatója;
- ⇒ a nevelőtestület és az alkalmazotti kör bármely tagja;
- ⇒ a nevelők szakmai munkaközösségei;
- ⇒ az iskolaszék;
- ⇒ az iskola fenntartója tehet javaslatot.

- A szülők és a tanulók a IMIP módosítását közvetlenül az iskolaszék szülői illetve diák-önkormányzati képviselői útján az iskolaszéknek javasolhatják;
- Az IMIP módosítását a nevelőtestület fogadja el, és az a fenntartó jóváhagyásával válik érvényessé.
- A módosított IMIP-et a jóváhagyást követő tanév szeptember 1. napjától kell bevezetni.

4.4. Az IMIP nyilvánosságra hozatala

Az iskola pedagógiai programja nyilvános, minden érdeklődő számára megtekinthető.

- ⇒ Az IMIP a következő személyeknél illetve intézményeknél tekinthető meg:
- ⇒ az iskola fenntartójánál;
- ⇒ az iskola irattárában;
- ⇒ az iskola könyvtárában;
- ⇒ az iskola nevelői szobájában;
- ⇒ az iskola igazgatójánál.

A minőségirányítási program elfogadása és jóváhagyása

1. A minőségirányítási programot az iskolai diákönkormányzat 2008. január 21-i ülésén véleményezte, és elfogadásra javasolta.

Budapest, 2008. január 21.

diákönkormányzat vezetője

2. A minőségirányítási programot a szülői választmány és az iskolaszék vezetősége 2008. január 8-i ülésén véleményezte, és elfogadásra javasolta.

Budapest, 2008. január 8.

szülői választmány vezetője

az iskolaszék vezetője

3. A minőségirányítási programot a nevelőtestület és az alkalmazotti kör 2008. január 28-i ülésén elfogadta.

Budapest, 2008. január 28.

Balogh Éva
igazgató

4. Az Óbudai Harrer Pál Általános Iskola 1033 Budapest, III. Harrer Pál u. 7. minőségirányítási program kiegészítését a Budapest, III. kerület Óbuda–Békásmegyér Önkormányzat Képviselő testülete a

..... ülésén jóváhagyta

Budapest, 2008.

Bús Balázs
polgármester

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
1.1. Az intézmény rövid bemutatása	3
1.1.1. Iskolánk adatai	3
1.1.2. Az iskola történetének és tevékenységének rövid bemutatása	3
Oktatási programunk:	3
<i>Oktatási rendszerünk: Képzési formák, speciális szolgáltatások</i>	4
<i>Iskolánk jövőképe</i>	9
2. Minőségpolitika	11
2.1. Fenntartói elvárások és fejlesztési feladatok	11
2.2. Intézményi minőségpolitikai nyilatkozat	14
2.3. Szervezeti működési alapelvek, értékek.....	16
2.4. Minőségcélok.....	17
2.5. A minőségpolitika megvalósításának hosszú távú elvei	21
3. Minőségfejlesztési rendszer	22
3.1. A minőségfejlesztési rendszer működésének célja.....	22
3.2. A minőségfejlesztési rendszer megfogalmazásának módja	22
3.3. A minőségfejlesztési rendszer elemei	23
4. Az intézmény értékelés rendje	36
<i>A tanári teljesítmény értékelésére irányuló rendszer bevezetésének indokai</i>	36
<i>Az értékelési rendszer alapvonása</i>	36
4.1. Pedagógus értékelési rendszer.....	37
<i>Cél:</i>	37
<i>Alapelvek, szabályok</i>	37
<i>A követelményrendszer alapjai és összetevői</i>	37
<i>Értékelési területek és módszerek</i>	38
<i>Értékelési területek arányai:</i>	41
<i>A teljesítmény értékelés eszközei:</i>	41
<i>Ütemezés</i>	43
<i>Felelősök és feladatköreik</i>	43
<i>Eljárásrend</i>	44
<i>A pedagógus értékelés várható eredménye</i>	45

<i>Eredményességi mutatók:</i>	45
<i>A vizsgálat dokumentálása és az adatok felhasználása</i>	45
<i>Eljárási szabályok</i>	46
<i>Fejlesztés</i>	47
4.3. Az intézmény vezetés szerepe és felelőssége	48
1. Az intézmény vezetés szerepe és felelőssége	48
4.4. A vezetői értékelési rendszer	49
2. <i>Megbízással ellátott felelős tanárok tevékenységének értékelése</i>	50
4.3. <i>Az intézmény önértékelés</i>	51
<i>Célja :az intézmény teljes körűen felmérje adottságait és elért eredményeit, s ennek segítségével:</i>	51
<i>Rendje: Intézményünk teljes körű önértékelését a teljes alkalmazotti körben 5 évente végezzük. .</i>	51
<i>Területei:</i>	51
<i>Eredménye:</i>	51
<i>Az önértékelés eljárás rendje:</i>	52
<i>Értékelési rend:</i>	53
<i>Elégedettségi mutatók:</i>	53
<i>Országos kompetenciamérés és értékelés</i>	55
<i>Eredményességi mutatóink:</i>	55
<i>Intézkedési terv:</i>	55
<i>Indikátor folyamatok</i>	56
5. Fenntartói elvárások, feladatok végrehajtása mértékének ellenőrzése, mérése, értékelése..	61
<i>Szakmai ellenőrzési-értékelési területek:</i>	62
<i>A fenntartónak az intézményekkel szemben támasztott általános szakmai elvárásai alapján:</i>	62
<i>Az intézmények szakmai működésével kapcsolatos elvárások alapján:</i>	62
<i>Az ellenőrzési- értékelési területeken alkalmazott mérési módszerek:</i>	63
6. A MIP felülvizsgálata, értékelése, korrekciója:	64
4.1. <i>A MIP érvényességi ideje</i>	64
4.2. <i>Felülvizsgálata</i>	64
4.3. <i>A korrekciója</i>	64
4.4. <i>Az IMIP nyilvánosságra hozatala</i>	64
<i>A minőségirányítási program elfogadása és jóváhagyása</i>	65