

**ISTVÁN KIRÁLY ÁLTALÁNOS ISKOLA**

**Szentistván, Hősök tere 1**

**INTÉZMÉNYI  
MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI PROGRAM**

**2007. március 7.**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. Bevezetés .....</b>	<b>4</b>
1.1. Törvényi háttér .....	4
1.2. Az iskola rövid bemutatása .....	5
1.3. A pedagógiai program kiemelt alapelvei, céljai .....	6
<b>2. Minőségpolitika.....</b>	<b>7</b>
2.1. Fenntartói minőségpolitika, az iskolára vonatkozó feladatok .....	7
2.2. Az intézmény minőségfilozófiája .....	8
2.3. Minőségpolitikai nyilatkozat .....	9
2.4. Intézményünk minőségcéljai .....	10
<b>3. A minőségfejlesztés rendszere .....</b>	<b>10</b>
3.1. Minőségfejlesztési rendszerünk működésének célja .....	10
3.2. A vezetés elkötelezettsége .....	11
<b>4. A vezetők, pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai, az értékelés rendje.</b>	<b>12</b>
4.1. Az intézményi teljesítményértékelés célrendszere .....	12
4.2. Erőforrások hozzárendelése .....	13
4.3. Az értékelési feladatok meghatározása .....	13
4.3.1. Előkészítési szakasz: .....	13
4.3.2. Végrehajtási szakasz: .....	13
4.3.3. Visszacsatolási szakasz: .....	13
<b>5. A végrehajtási szakasz ütemterve .....</b>	<b>14</b>
5.1. Az értékelés módszerei és eszközei .....	14
5.2. Kérdőívek - értékelő lapok .....	15
5.2.1. Önértékelés .....	15
5.2.2. Óralátogatás .....	15
5.2.3. Tanulói értékelő lap .....	15
5.2.4. Szülői értékelő lap .....	15
5.3. A vezető-pedagógus interjú .....	16
5.4. Az értékelés szempontjai .....	16
5.4.1. Indikátorok .....	16
5.5. Vezetők és Pedagógusok értékelése: .....	17
5.6. Adatelemzés .....	17
5.7. Visszacsatolás .....	17
<b>6. Záradék.....</b>	<b>18</b>
6.1. Hatálybaléptetés: .....	18
6.2. Felülvizsgálat: .....	18
6.3. Nyilvánosság: .....	18

**7. Mellékletek.....** Hiba! A könyvjelző nem létezik.

**1. sz. melléklet: Értékelő lap az igazgató és vezető feladatokat ellátók értékeléséhez.** Hiba!  
A könyvjelző nem létezik.

**2. sz. melléklet: Értékelő lap pedagógus önértékeléséhez. ..** Hiba! A könyvjelző nem létezik.

**3. sz. melléklet: Értékelő lap tanulók elégedettségéről.....** Hiba! A könyvjelző nem létezik.

**4. sz. melléklet: Szülői értékelő lap tanári munkáról. ....** Hiba! A könyvjelző nem létezik.

**5. sz. melléklet: Értékelő lap adminisztratív és technikai dolgozók értékeléséhez..** Hiba!  
A könyvjelző nem létezik.

**6. sz. melléklet: Iskolai óramegfigyelési szempontsor .....** Hiba! A könyvjelző nem létezik.

# 1. Bevezetés

## 1.1. Törvényi háttér

Az intézményi minőségfejlesztési és minőségbiztosítási munkát két jogszabály szabályozza:

- o a közoktatási törvény és
- o a 3/2002.(II.15.) OM rendelet a közoktatás minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről.

A közoktatási törvény a következőket mondja ki:

**40.§(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).*

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

**129.§(6)** *Az óvodák, iskolák és kollégiumok 2004. június 30-ig felülvizsgálják a nevelési, pedagógiai programjukat, és megküldik a fenntartó részére jóváhagyás céljából. Eddig az időpontig elkészítik az intézményi minőségirányítási programot, melyet a nevelési-oktatási intézmények a nevelési, pedagógiai programmal együtt küldenek meg a fenntartónak.*

**A 3/2002-es OM rendelet a következőket mondja:**

**4.§(1)** *A közoktatási intézményben folyó minőségfejlesztés célja annak garantálása, hogy a közoktatási intézmények a társadalmi és a helyi igényeknek megfelelő szolgáltatásokat nyújtsanak. A közoktatási intézmény ennek érdekében folyamatos, önértékelésen alapuló minőségfejlesztési tevékenységet folytat. Az önértékelés keretében a közoktatási intézmény azonosítja partnereit, folyamatosan méri azok igényeit, illetve elégedettségét. A mérések eredményeinek elemzése alapján meghatározza szakmai céljait és szolgáltatásainak fejlesztését, amelyek megvalósításához intézkedési terveket készít. Az intézkedési tervek megvalósulását értékeli, és azok eredményeit felhasználja működésének folyamatos fejlesztéséhez.*

*A 3/2002. (II.15) OM rendelet a közoktatás minőségbiztosításáról és a minőségfejlesztéséről, valamint a többször módosított közoktatási törvény 2003. évi módosításának 40. § (10) és (11) bekezdése az **IMIP tartalmáról** - „**az intézmény működési folyamatait; vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési, értékelési feladatok**”; (12) pedig az **IMIP nyilvánosságáról** rendelkezett.*

*A Kt. 1993. évi LXXIX. tv. módosításáról szóló 2003. évi LXI. tv. 40.§. 10-11. bekezdése és a 2006. évi LXXI. tv. meghatározza, hogy az IMIP - nek tartalmaznia kell az intézményben vezetői feladatokat ellátók, továbbá a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak **teljesítmény értékelésének szempontjait és az értékelés rendjét.***

*Az átmeneti rendelkezések alapján **első ízben a 2008/2009-es nevelési évet** kell értékelnie a közoktatási intézménynek. Azaz, 2009. június végéig az IMIP változásai alapján az első értékelésre sor kerül.*

Az István Király Általános Iskola a törvényi rendelkezéseknek megfelelően megalkotta helyi minőségirányítási programját.

Az István Király Általános Iskola helyi minőségirányítási programja tartalmazza:

- az intézmény minőségfilozófiáját, minőségpolitikáját és a minőségfejlesztési rendszert,
- az intézmény működésének hosszú távra szóló elveit és az azok megvalósítását szolgáló elképzeléseket,
- az intézmény működésének folyamatát, ennek keretei között a vezetési, a tervezési, az ellenőrzési, a mérési és az értékelési feladatok végrehajtását.

### **1.2. Az iskola rövid bemutatása**

Iskolánk Szentistván nagyközség, Borsodivánka, Négyes, Tiszavalk, Tiszabábolna és Tiszadorogma községek közös fenntartású iskolája. A jelenlegi gyermeklétszám alapján a nyolcosztályos általános iskola, mint szervezeti forma megfelel a helyi elvárásoknak, az önkormányzatok, a szülők igényeinek. (az intézményre vonatkozó legfontosabb adatokat az intézmény alapító okirata /1. sz. melléklet/ tartalmazza.)

A társulás települései gazdag hagyományokkal rendelkeznek. Ebből adódóan fontos feladat a hagyományápolás, az ilyen jellegű ismeretek folyamatos átadása mind az órákon, mind pedig a tanórán kívüli foglalkozásokon.

Diákjaink a nevelő- oktató munka során megismerkednek a falvak történetével, a helyi népdalokkal, a sajátos népviseletekkel. A településeken élő emberek büszkék múltjukra, sokat tettek és tesznek szűkebb környezetük fejlesztéséért, folyamatos korszerűsítéséért. A falvak infrastrukturálisan fejlettek, a komfortos, a gázfűtéses, telefonos lakások száma magas. A szülők figyelemmel kísérik az iskolai munkát, egy-egy kiemelkedő rendezvény aktív támogatói.

Sajnos a munkanélküliség jelentős mértékű a településeken, növekszik a szociálisan nehéz helyzetben lévő családok és gyermekek száma, de ez a negatív jelenség még nem érezteti hatását a tankötelezettség teljesítése terén.

Az iskola kisugárzó szerepét erősítik azok a programok, amelyeknek résztvevői, segítői a gyermekek szülei és a lakosság egy része. Az intézmény sajátos eszközeivel, nevelési rendszerével eddig is meghatározó szerepet töltött be a települések szellemi, kulturális életében, reményeink szerint ez a jövőben is így lesz.

Az önkormányzati fenntartói társulás stabil, oktatásirányítási és finanszírozási feladatát jól ellátja, fenntartóként biztosítja a zavartalan működéshez szükséges - törvény által előírt - feltételeket. Ebből következik, hogy az alapfokú nevelési- oktatási ellátást hosszabb távon is föl lehet és föl kell vállalni.

A nevelőtestület tagjainak nagy része több évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkezik. Minden tantárgyat megfelelő szakképesítésű pedagógus oktat. A székhely és tagintézmények között pedagógiai munka szervezése biztosítja a szakos ellátottság javítását. Ez a szellemi bázis lehetővé teszi a nevelési program szakszerű megvalósítását.

A nevelők továbbképzése folyamatos és egymásra épülő, az átképzések a helyi igényeket veszik figyelembe.

A tantestületet stabilitását jellemzi, eredményes munkájuk bizonyítéka a középiskolákban továbbtanuló gyermekek helytállása.

A nyugdíjazások kapcsán lehetőség nyílik:

- a létszámgondok rendezésére

- a fiatalításra
- a belső erőforrások átrendezésére

Az intézmény zavartalan működéséhez kapcsolódó adminisztratív és technikai feladatokat megfelelő létszámú dolgozó végzi.

Iskolai dolgozók létszámadatai: **Pedagógusok: (funkció szerint)**

tanító-osztályvezető .....	8 fő,
tanár-osztályfőnök .....	8 fő.
felső tagozatos tanár .....	5 fő
igazgató, igazgatóhelyettes, tagiskvez. ....	4 fő
napközis csoportvezető .....	5 fő
<b>Összesen: .....</b>	<b>30 fő</b>
<b><u>Technikai dolgozók:</u></b>	
Iskolatitkár .....	2 fő
Gyermekvédelmi felelős .....	1 fő
kisegítő dolgozó .....	4 fő
<u>gépkocsivezető</u> .....	<u>1 fő</u>
rendszergazda .....	1 fő
<b>Összesen: .....</b>	<b>9 fő</b>

Az intézmény tanulóinak létszáma jelenleg 319+2 magántanuló fő, de ez a jövőben várhatóan csökkenni fog. Az oktatás Szentistvánon nyolc évfolyamon, nyolc tanulócsoportban folyik. Borsodivánkán 5-8.osztály négy évfolyamon, Tiszabábolnáán 1-4. osztály négy évfolyamon történik.

A beiskolázási körzetünkben élő családok szociális, anyagi, és kulturális helyzete hátrányos, ezért a nevelő, oktató munkánk ehhez a helyzethez igazodik. Tanórán és tanórán kívül megpróbáljuk segíteni a nehéz körülmények között élő hátránnyal induló tanulókat, felzárkóztatás formájában, ugyanakkor kiemelt fontosságú feladatként kezeljük a tehetséges, jó képességű gyerekek fejlesztését is.

**A társadalom a pedagógusok és a szülők célja azonos:** gyermekeinkből művelt, jól képzett, az életben boldogulni tudó embereket szeretnénk nevelni. Iskolánkban **munkálkodó pedagógusok fő célja:** emberséget és tudást adni a felnövekvő tanulók számára.

### **1.3. A pedagógiai program kiemelt alapelvei, céljai**

1. Az anyanyelv megfelelő szintű elsajátítása.
2. Az eredményes fejlesztő-nevelő tevékenység legfontosabb feltétele a jó belső légkör, a tartalmas közös munka. Ezért célunk, hogy e folyamatban minden gyerek és felnőtt alkotó résztvevővé váljék.
3. Fő törekvésünk kiegyensúlyozott személyiségű, nyitott, kreatív, megalapozott, korszerű tudással rendelkező, azt bővíteni és alkalmazni képes tanulók nevelése.
4. Törekszünk a sokoldalú személyiségfejlesztés és a teljesítmény-centrikusság harmóniájának megteremtésére.
5. Nevelő-oktató munkánk során különös szerepet kap tanítványaink esélyegyenlőségének biztosítása.
6. Célunk, hogy lehetőséget adjunk diákjainknak a mai világ kihívásainak és a kor követelményeinek való megfelelésre.
7. Fejlesztjük tanulóink fizikai, testi képességeit, felkeltve igényüket az egészséges életmódra és életvezetésre, felkészítve a tehetségesebbeket a versenysportra.

8. Az egyetemes emberi értékeket és a lokálpatrióta magatartást közvetítjük, célul tűzve, hogy a magasabb színvonalú életvezetés igényét kialakítsuk tanulóinkban.

9. Törekvésünk, hogy pedagógusaink olyan tudat- és szemléletformáló tevékenységet végezzenek, amely eljuttatja a gyerekeket a környezettel való harmonikus együttéléshez, a környezetkímélő magatartás és életmód kialakításához.

## **2. Minőségpolitika**

### **2.1. Fenntartói minőségpolitika, az iskolára vonatkozó feladatok**

A minőségpolitikára és minőségcélokra vonatkozó alapvető célok megegyeznek a fenntartó önkormányzat minőségirányítási programjában megfogalmazottakkal.

*Az önkormányzat - sok évtizedes tapasztalatára és folyamatos fejlesztő tevékenységére építve - az intézményhálózatára vonatkozóan meghatározza, hogy intézményeit magas színvonalon, a szűkebb és tágabb környezeti elvárásoknak megfelelően működteti.*

**Az Önkormányzat alapvető célja, hogy:**

- *a törvényi kötelezettségéből adódó és önként vállalt feladatait hosszú távon és a lehető legmagasabb színvonalon lássa el,*
- *intézményei szakszerűen, törvényszerűen, hatékonyan működjenek, erősödjön a tervezés szerepe,*
- *a közoktatási rendszer rugalmasan alkalmazkodjék a felmerülő változásokhoz,*
- *a településen élő gyermekek, tanulók számára biztosítsa a tankötelezettség teljesítését, garantálja a minőségi, a tanulók fejlődését segítő nevelést, oktatást,*
- *az intézményekben stabil-innovatív nevelő-oktató tantestületek működjenek,*
- *a nevelési-oktatási kínálatának tervezését és a helyi követelmények megfogalmazását az érdekelt felek igényeinek és elégedettségének felmérése alapján végezze,*
- *konszenzuson alapuló, minőségelvű (feladat és teljesítmény) finanszírozási rendszert vezessen be és működtessen,*
- *rendszeresen, párbeszédre építve végezze a nevelés-oktatásszervezési feladatát,*
- *hatékony információs rendszert működtessen, amely biztosítja az érdekelt felek számára a szükséges információkat,*
- *támogassa és koordinálja az intézményei, valamint nevelésben és az oktatásban érdekelt további partnerek együttműködését,*
- *szakmailag felkészülten, rendszeresen ellenőrizze és értékelje az intézmények teljes körű munkáját.*

**Intézményei munkáját úgy szervezi, hogy:**

- *az intézményekben dolgozók számára korszerű feltételeket és munkakörülményeket biztosítunk,*
- *valamennyi intézményünk lehetővé tegye a tanuló gyermekek számára a képességeiknek megfelelő képzési szint és korszerű tudás megszerzését, amelyre ők egyénileg képesek, és amelyért pedagógusaikkal, nevelőikkel együtt hajlandóak is tenni, dolgozni,*
- *az intézményi nevelőmunka során fegyelmezett és a közösség érdekeit, értékeit és törekvéseit tisztelő értékrendet alakítsanak ki.*

**A felsorolt céljai elérése érdekében az Önkormányzat elvárja, hogy:**

- az intézményvezetők aktív szerepet vállaljanak a minőségirányítási program megvalósításában,
- intézményei valamennyi munkatársa kötelezettséget vállaljon arra, hogy tevékenységével hozzájárul az alapvető minőségirányítási célok eléréséhez a szülők, a diákok, a szűkebb és tágabb környezetünk elvárásainak teljesítéséhez,
- intézményeiben dolgozó munkatársai közvetlen felelősséget vállaljanak oktató-nevelő munkájuk minőségéért.

**Az Önkormányzat a minőségpolitika megvalósítása érdekében a következő minőségcélokat határozza meg:**

- A társulás településein élő minden gyermek számára állampolgári jogon biztosítani a nevelési-oktatási rendszerben való teljes körű részvétel lehetőségét. E célt akkor éri el, ha:
  - a társulás településein élő tanköteles korú fiatalok a társulás oktatási intézményeiben tudják teljesíteni tankötelezettségüket.
  - a társulás településein élő minden gyermeket és fiatalot segíti, hogy megtalálja a fejlettségének, érdeklődésének, tehetségének megfelelő oktatást.
  - minden intézmény - a nevelési és pedagógiai programjában megfogalmazottak szerint - kiemelt figyelmet fordít a tehetségek felismerésére és továbbfejlesztésére.
  - biztosítja az esélyegyenlőség széles körű megvalósítását.
  - lehetőség szerint biztosítja a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók számára a pedagógiai szakszolgálati ellátás igénybevételét.
- A társulás településein élő minél több fiatal számára helyben biztosítani a továbbtanulásra való felkészülés lehetőségét. E célt akkor éri el, ha:
  - a közoktatási intézmények a szülők és gyermekek, fiatalok igényeit és elvárásait is fegyelembé véve hajtják végre feladataikat. Ezt úgy érjük el, ha:
  - az intézmények mindegyike a minőségirányítási rendszerében rögzített módon rendszeresen méri partnerei igényét és elégedettségét,
  - az elégedettségi mutatók értékei folyamatosan javuló tendenciát mutatnak vagy tartósan magas szintűek.
- Az intézményrendszer működtetése során a rendelkezésre álló erőforrásokat a leghatékonyabb módon használja föl. E célt akkor éri el, ha:
  - az intézmények pedagógusai rendelkeznek a nevelési - pedagógiai program speciális irányultságának megfelelő képesítéssel;
  - az általános iskolákban lesznek - a továbbképzési keret felhasználásával eléri - olyan pedagógusok, akik rendelkeznek az integrált neveléshez szükséges kompetenciákkal;
  - minden intézmény rendelkezik a minimális eszközjegyzékben előírt helyiségekkel és eszközökkel.

## **2.2. Az intézmény minőségfilozófiája**

Az általános iskola alapvető feladata, hogy felkészítse tanítványait az eredményes középiskolai tanulásra. Míg alsó tagozaton az olvasási, számolási, íráskészség kialakítása, fejlesztése mellett a rendre, önfegyelmre nevelés áll a tennivalók középpontjában, felső tagozatban már el kell jutniuk a gyerekeknek a tudatos értékválasztásig. Nem kevés tennivalót ró a nyolc évig tartó emberformáló munka egy-egy tantestületre, egy-egy nevelőre. Tudjuk, hosszú út vezet a számtani alapműveletektől a gyökvonásig, az abc-s könyvtől Nagy László verseinek, Tamási Áron regényeinek olvasásáig. A gyerekek iskolai pályafutása nem csupán értelmi erőinek fejlesztéséből áll. Fontos, és izgalmas kérdés, hogy ezt az utat milyen közegben, kikkel, milyen módon járják be a diákok.

Vajon mi lehet a nevelő intézmény legfontosabb feladata - az alapos tudás, a készségfejlesztés mellett -, ha nem éppen az emberi kapcsolatok alakítása. Jól tudjuk a lelki törvényt is: a bennünk hordott kapcsolatokból erőt meríthetünk jó törekvéseink, elhatározásaink véghezviteléhez. A



találkozások kapaszkodót nyújthatnak a világ megértéséhez, az alkotó életek példája hozzájárul a lélek emelkedéséhez. A jó nevelő, s a nevelő intézmény feladata, hogy szolgálja az emberi életben a legnemesebbnek, az emberi kapcsolatoknak az alakulását. Tantestületünk mindenkori törekvése, hogy olyan szellemet alakítson ki, hogy minden iskolai polgár jól érezze magát az intézményben, hogy képességei fejlesztéséhez a lehetőségeink szerinti legnagyobb támogatást kapja, hogy tanítványainknak megbízható útmutatással szolgáljunk az önépítéshez, a kultúrát, egészséges életvezetéshez.

### **2.3. Minőségpolitikai nyilatkozat**

Iskolánk nevelőtestülete saját Pedagógiai Programjának megalkotása óta azon dolgozik, hogy az abban megfogalmazott célok teljesüljenek.

A most bevezetendő minőségirányítási rendszer a biztosíték arra, hogy ezen célok megvalósuljanak.

Mint az István Király Általános Iskola igazgatója nyilatkozom, hogy a minőségirányítási rendszert a közoktatási törvény 40.§ követelményeinek megfelelően dolgoztam ki, s a rendszer kiépítésekor figyelembe vettem a fenntartó önkormányzat ÖMIP-ben megfogalmazott elvárásait is.

#### **Az iskola igazgatója és felső vezetése kinyilvánítja teljes elkötelezettségét:**

- A partneri igények és elvárások teljesítésének tudatosításában az intézmény minden szintjén.
- A minőségpolitika és a minőségcélok meghatározásában, betartásában, elérésében, rendszeres felülvizsgálatában.
- A minőségirányítási rendszer időszakos vezetőségi átvizsgálásában.
- Az erőforrások mindenkori biztosításában.
- Vállaljuk, hogy a kiépített és működtetett rendszert fenntartom, működtetem, folyamatosan tökéletesítem a partneri elégedettség megtartása és javítása céljából.
- Az általános iskola munkatársai felelősséget viselnek a minőségirányítási program megvalósításáért, a minőségcélok eléréséért, a minőségét befolyásoló folyamatok időszerű végrehajtásáért.
- Elkötelezzük magunkat, hogy minden tanulónk minden nap jusson előrébb, magasabbra a társaival, tanáraival végzett közös tevékenysége során! Arra törekszünk tehát, hogy az együtt végzett munka érzelmi, hangulati szempontból és mérhető eredményeit tekintve is sikeres legyen.
- Kinyilvánítjuk, hogy intézményünk igyekszik maximálisan megfelelni a kor speciális kihívásainak (szívnvonalas nyelvi és számítástechnikai képzés, mentális képességek fejlesztése, környezettudatos magatartás alakítása), de emellett felelősséggel vállaljuk a korokon átívelő alapvető erkölcsi normák, nemzeti és helyi hagyományaink ápolását. Mindebben építünk névadónk, István Király életére, példájára, szellemiségére.
- Fontosnak tartjuk a következő iskolafokozatba, illetve a társadalomba való beilleszkedés feltételeit biztosító nevelési-oktatási feladatok egyre magasabb minőségi szinten történő megoldását.
- Kinyilvánítjuk, hogy intézményünk minden egyes munkatársa, minden kisebb szervezeti egysége elhivatott a minőség iránt.
- Fontosnak tartjuk a szervezeti és az emberi minőség összhangját, az intézményünk filozófiájával azonosuló munkatársakat.
- Elkötelezzük magunkat munkatársaink jó munkahelyi közérzetének folyamatos javítása mellett

## **2.4. Intézményünk minőségcéljai**

Az előbbiekből következően iskolánk alapvető minőségcéljai a következők:

- A helyi nevelési-oktatási intézmények határozzák meg és közvetítik azokat az értékeket (ismeretek, viselkedésbeli jellemzők, amelyekre a demokratikus jogállamban (polgári társadalom, piacgazdaság) az egyéneknek és a társadalomnak szüksége van.
- A fiatalok rendelkezzenek mindazon ismeretekkel melyek képessé teszik őket állampolgári jogaik és kötelességeik gyakorlására. Ki kell alakítani az ehhez szükséges kommunikációs készségeket, a különbözőképpen gondolkodó emberekkel való együttműködés képességét.
- Tanulják meg a fiatalok, hogy véleményüket, álláspontjukat világosan meg tudják fogalmazni, toleránsak legyenek, keressék az eltérő véleményüket összekötő közös alapokat.
- Az iskolai oktatás segítse elő az információs társadalom által megkívánt ismereteket: kommunikációs készség, gyors problémafelismerő és döntési képesség, a tolerancia kifejlesztése. Növelni kell a következő tulajdonságokat bennük: szeretet, humanizmus, hazaszeretet, megbízhatóság, kiszámíthatóság, minőségért érzett felelősség. A nevelés járuljon hozzá az emberi erőforrások minőségének javításához, az élethosszig tartó tanulás feltételeinek megteremtéséhez.
- A közoktatási intézmények vegyenek be olyan korszerű programokat és tevékenységformákat, amelyek képesek pozitív módon alakítani a gyermekek saját egészségükhöz és a természeti környezetükhöz való viszonyát. A nevelésnek meghatározó szerepet kell kapnia az emberi viselkedés és gondolkodás, megvalósításában, a természeti környezet pusztulásának megakadályozásában.
- Fokozott figyelmet kell hogy kapjanak mindazon helyi tantervi elemek és nevelési értékeket, melyek a modern európai társadalomhoz való tartozás tudatát, az Európai Unió történet csatlakozással kapcsolatos feladatainkat erősítik gyerekeinkben.
- A pedagógusok ismerjék fel a gyermekek közötti különbségeket, ismerjék a differenciált oktatási és nevelési programokat, tanterveket, az ehhez szükséges pedagógiai eszközöket, módszereket.
- Az intézmény valamennyi dolgozójának közös felelőssége az összehangolt pedagógiai kutatások elérése.
- A pedagógusok tekintsék igazi hivatásbeli önmegvalósításnak a hatékony és hatásos nevelőmunkát, a jobb minőségre való törekvést.

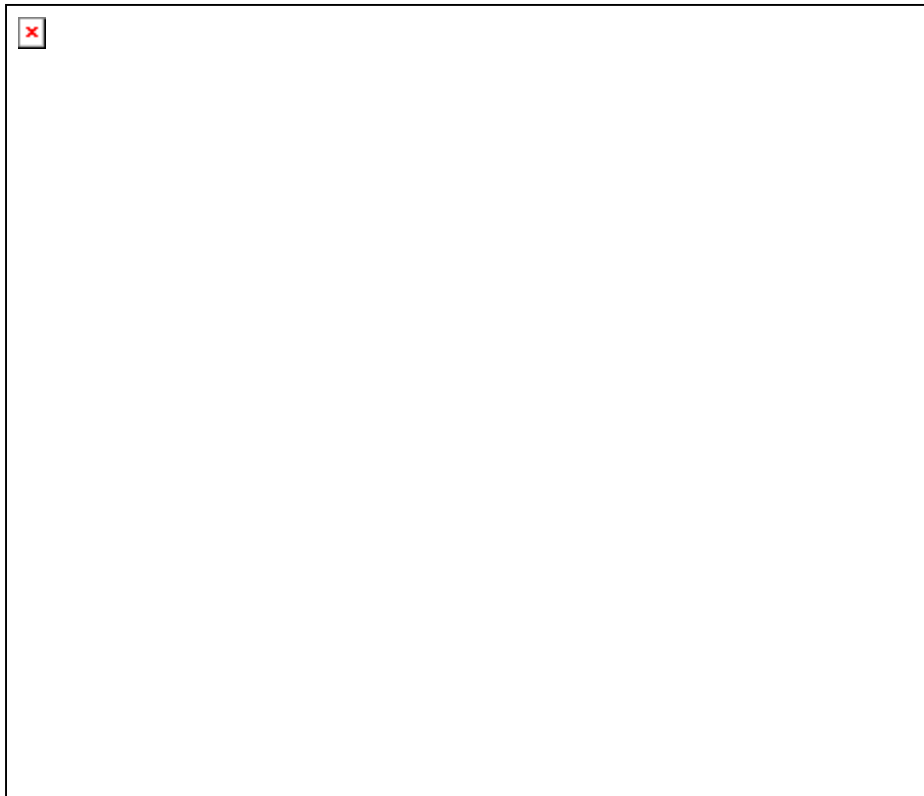
## **3. A minőségfejlesztés rendszere**

### **3.1. Minőségfejlesztési rendszerünk működésének célja**

Minőségfejlesztési rendszerünk működtetésének célja, hogy folyamatosan feltárja intézményünk működésének erősségeit, a működés esetleges problémáit, a szervezeti konfliktusokat és azok forrásait és megváltoztatásra váró tényezőit, a pedagógiai tevékenység és szervezeti működés erősségeit és fejlesztésre váró területeit, az iskolavezetés irányító munkájának hatékonyságát. Tehát a minőségirányítási rendszer működtetésével intézményünk működése egyenletesebbé, kiszámíthatóbbá és felhasználóbaráttá válik. Olyan működés alakul ki, amely vezetői beavatkozások és nagyobb megrázkódtatások nélkül is alkalmas minden fontosabb szakmai-működési nehézség folyamatos kezelésére és kijavítására. Folyamatosan javul intézményünk pozitív, problémamegoldó kultúrája.

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 szervezet folyamatos fejlődését biztosítják.

Ellenőrizzük, mérjük, értékeljük a változások hatását.



A minőségfejlesztési rendszer működtetése során, a partnerközpontú működés eredményeként az intézmény kinyílik, láthatóvá válnak az intézmény, de az egyes munkatársak erősségei és gyengeségei is.

Éppen ezért a minőségfejlesztési tevékenység akkor lehet sikeres, ha a működtetéshez szükséges belső és külső erőforrások biztosítottak és számíthatunk partnereink támogatására.

### ***3.2. A vezetés elkötelezettsége***

A minőség elérésében a szervezet vezetésének kulcsszerepe van. Ha a nevelési intézmény vezetése nem alkalmazza, nem sajátítja el a vezetőkkel szemben támasztott új követelményeket, a szervezetnek esélye sincs eredményes, hatékony minőségirányítási folyamat kiépítésére és napi alkalmazására.

A minőségfejlesztési munka során a vezetés felelőssége, hogy a nevelőtestülettel folytatott párbeszéd keretében rámutasson egy-egy problémára, láthatóvá tegye az esetleges kudarcok, illetve a sikerek okait.

Ezért a minőségfejlesztési rendszer elsősorú működtetője az intézmény vezetője. Példamutatása és az a tény, hogy kiemelten kezeli ezt a kérdést, különös súlyt ad az ehhez kapcsolódó munkáknak. Tudatosítja, hogy a folyamatok javítása az intézmény közös érdeke, ezért ebben a tevékenységben mindenkinek részt kell vennie.

Intézményünk vezetése elkötelezett a minőség és a minőségfejlesztési rendszer működtetése iránt.

Ennek megvalósulása érdekében:

- intézményünk vezetése kinyilvánította elkötelezettségét a minőség és a minőségfejlesztés iránt,
- az intézményt jogszerűen működteti,

- beépíti a minőségfejlesztést tervezési folyamataiba,
- elkészíti az intézményi és munkatársi értékeléseket,
- a PP és a szervezeti minőségcélok alapján értékeli a szervezet minőségügyi helyzetét,
- biztosítja és menedzseli a rendszer működtetéséhez szükséges humán erőforrásokat,
- kezdeményezi a szükséges beavatkozásokat.

Fenti feladatokat intézményünk éves munkatervei, az intézkedési tervek és az intézményi szabályzatok tartalmazzák.

## 4. A vezetők, pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai, az értékelés rendje

### 4.1. Az intézményi teljesítményértékelés célrendszere

A teljesítményértékelés elsődleges céljait az alábbiakban határozzuk meg:

- Adatok gyűjtése a nevelőtestület humán erőforrás fejlesztéséhez
- A helyes pedagógiai gyakorlat megerősítése
- A helytelen pedagógiai gyakorlat korrigálása
- A szakmai / tartalmi fejlesztés elősegítése
- A kapott indikátorok segítségével az intézményi működés leírása
- Adatok gyűjtése a pedagógiai program bevalásának nyomon követéséhez

A teljesítményértékelési rendszer céljait az alábbi táblázat foglalja össze. A kiválasztott célok rövid és hosszú távon egyaránt értelmezhetők. Amennyiben az indikátorok alacsony teljesítési szintet mutatnak, a visszacsatolási szakaszban célzott intézkedési tervet készítünk.

	<b>Cél</b>	<b>Sikerkritérium</b>	<b>Indikátor</b>
1	Elköteleződés a jó teljesítmények iránt	Hatékonyabb munkavégzés Elégedett partnerek	<b>Partneri elégedettség</b> (kérdőíves vizsgálati eredmények)
2	A teljesítményértékelési rendszer hatékony működése, rendszerszemlélet javítása	Aktívan közreműködő dolgozók, javuló belső szakmai kommunikáció	<b>Dolgozói attitűd</b> (kérdőíves vizsgálat / interjú eredmények)
3	A szakmai fejlődésre való nyitottság elérése, a továbbképzés és önképzés folyamatos megvalósulása	A munka eredményességének mérhető növekedése	<b>Dolgozói attitűd, Továbbképzési adatok, Konferencia részvételek, (Óralátogatások eredménye)</b>
4	A tanulói tudás, iskolai teljesítmény növekedése	Követelmények magasabb szintű teljesítése	<b>Országos és helyi mérések eredményei</b>
5	Jobb partnerkapcsolatok, elégedettebb szülők	Javuló elégedettség-mérési eredmények	<b>Partneri elégedettség</b> (kérdőíves vizsgálati eredmények)
6	Technikai fejlesztések a hatékonyság további növelése érdekében	Elégedettebb és képzettebb pedagógusok (pl.: számítástechnika - IKT / pl. SDT területén)	<b>Dolgozói attitűd, Tanulói attitűd, (Óralátogatások eredménye)</b>
7	A teljesítménnyel kapcsolatos adminisztráció javítása	Mérési adatbázis létrehozása, több évre visszakereshető adatok, igazságosabb jutalmazási rendszer	<b>Dolgozói attitűd</b>

## 4.2. Erőforrások hozzárendelése

A teljesítményértékelési rendszert az intézményvezető irányítja, ellenőrzi, működteti. Javaslatot tesz a munka szervezését végző munkatársak személyére, amit a nevelőtestület hagy jóvá. A vezető biztosítja a munka elvégzéséhez szükséges időkeretet és kijelöli a határidőket.

A rendszerrel kapcsolatos jogértelmezésben, a munkáltatói és munkavállalói jogok gyakorlásában tájékoztatást ad a dolgozóknak, ismerteti a teljesítménymérés célrendszerét.

A kapott eredményeket, adatokat és dokumentumokat a jogi és etikai normáknak megfelelően kezeli.

## 4.3. Az értékelési feladatok meghatározása

Az értékelési folyamat három szakaszból áll:



### 4.3.1. Előkészítési szakasz:

1. Jogértelmezés, jogok és kötelességek ismertetése a dolgozókkal
2. Célmeghatározás: az értékelés céljainak megfogalmazása
3. A helyi értékelési rendszer megalkotása, elfogadtatása a nevelőtestülettel és a fenntartóval
4. Ütemterv készítése
5. Az egyes feladatok elvégzéséért felelős dolgozók kijelölése

### 4.3.2. Végrehajtási szakasz:

6. Az értékelési eszközök és módszerek kidolgozása, ismertetése
7. Az értékelési anyagok előkészítése, sokszorosítás, majd számítógépes programok telepítése
8. Adatfelvétel: kérdőívek kitöltése, óralátogatások, interjúk lebonyolítása
9. Adatrögzítés: a géppel feldolgozható adatok számítógépes rögzítése
10. Adatelemzés: statisztikai számítások, grafikonok, egyéb kimutatások elkészítése

### 4.3.3. Visszacsatolási szakasz:

11. Értékelés, értelmezés: a nevelőtestület tájékoztatása az eredményekről, javaslatok, vélemények rögzítése és szükség esetén intézkedési terv készítése
12. A mérési eredmények és tervek, célmeghatározások dokumentálása

## 5. A végrehajtási szakasz ütemterve (Eljárásrend)

Az igazgató és a pedagógusok teljesítmény értékelését évente végezzük. A lebonyolítás módját az alábbi táblázatban foglaltuk össze:

<b>Feladat</b>	<b>Felelős</b>	<b>Eszköz / Módszer</b>	<b>Periódus / Határidő</b>
<b>A vezető értékelése:</b> A) Vezetői önértékelés B) Dolgozók értékelik a vezetőt	A) Igazgató B) Dolgozók	A) Önértékelő lap (kérdőív) B) Értékelő lap (kérdőív)	Minden év A) május 15. B) május 15.
<b>A nevelők / pedagógusok értékelése:</b> A) Pedagógus önértékelés B) Vezető értékeli a pedagógusokat C) Óralátogatások / foglalkozások látogatása D) Tanulói kérdőív a pedagógusról	A) Pedagógusok B) Igazgató C) Adott szakterület képviselői (2 fő) D) Osztályfőnökök, szaktanárok (tanulók bevonásával)	A) Önértékelő lap (kérdőív) B) Interjú - elbeszélgetés C) Óramegfigyelési szempontsor és egyeztető beszélgetés D) Kérdőív	Minden év A) április 30. B) június 1. C) december 15. és április 15. D) április 15.
<b>A technikai és adminisztratív dolgozók értékelése:</b> A) Dolgozói önértékelés B) Vezető értékeli a dolgozókat	A) Dolgozók B) Igazgató	A) Önértékelő lap (kérdőív) B) Interjú - elbeszélgetés	Minden második év A) április 30. B) április 30.

### 5.1. Az értékelés módszerei és eszközei

A tanulói és pedagógus (ill. vezetői) értékelések általános szabályai:

- Méréseinket átgondoltan, rendszerszerűen, objektivitásra törekvően, megfelelő tájékoztatás mellett végezzük.
- Az országos és helyi tanulói mérések (tantárgyi és nem tantárgyi), ill. adatgyűjtések a jogszabályban meghatározott módon, a vonatkozó etikai normák alapján zajlanak.
- A mérésekről az igazgatónak és a szaktanárnak min. két héttel korábban értesülnie kell.
- A mérés célját, főbb tartalmi elemeit és a résztvevők körét pontosan dokumentáljuk.
- Egy osztályban / csoportban az összes mérés évente 5 lehet. Ebbe mindenfajta mérés és adatgyűjtés beleszámít.

Az intézményi teljesítményértékelés konkrét lebonyolítását az alábbi táblázat mutatja:

1.	2.	3.
A pedagógusok, igazgató, igazgató helyettes, munkaközösség vezetők, adminisztratív dolgozók <b>kitöltik az önértékelő lapokat.</b>	Az igazgató <b>áttekinti</b> a leadott önértékelő lapokat.	<b>a) Az igazgató személyes beszélgetés</b> keretében értékeli a dolgozókat, (közösen megállapítják és rögzítik a pozitívumokat az elvárt további célokat). <b>b) A nevelőtestület</b> értékeli az igazgatót.

## 5.2. Kérdőívek - értékelő lapok

Az értékelés alapvető módszere az objektivitást célzó zárt végű kérdésekre adott pontszám. A kérdőívek, illetve értékelő lapok segítségével legnagyobb részt ilyen szempontokat, kritériumokat értékelünk. A kérdőívek fajtái az alábbiak:

### 5.2.1. Önértékelés

Célja, hogy egyfajta tükörként segítse a vezető és a pedagógusok véleményalkotását saját teljesítményükről. Az önértékelés eredménye összevethető a munkatársak, vezető, szülők, diákok által elkészített értékelés eredményeivel is.

### 5.2.2. Óralátogatás

Ennek az elemnek az objektív értékelése megfelelő pedagógiai kompetenciákkal rendelkező közreműködő bevonásával történik. Az intézményvezető gyakorlati háttere vagy szakmai felkészültsége nem minden esetben teszi lehetővé a pedagógus munkájának ilyen fajta értékelését, ezért az értékeléseink során mindig jelen van egy szaktárgyi szempontból is kompetens személy.

### 5.2.3. Tanulói értékelő lap

A diákok véleménye a tanárról kevésbé kap helyet a mai magyar közoktatásban, mint az lehetséges és indokolt lenne.

Előnyei: a) nagy számú válaszadó, megbízhatóbb eredmény, b) olyanok értékelik a tanárt, akik sok órán át figyelhetik meg, így átfogó képük van róla, c) azok értékelik a tanár munkáját, akikre irányul, vagyis első számú partnerei.

Hátrányai: a) a tanulói véleményalkotás esetenként kevés használható információt tartalmaz - nem releváns, vagy többértelmű, b) a diákok gyakran nem jól képviselik saját érdekeiket (pl. a dolgozatok számának csökkentését kérik).

A tanári teljesítmény értékelésekor ezeket a tényezőket figyelembe vesszük.

### 5.2.4. Szülői értékelő lap

A szülők megkérdezésével az iskola olyan információt szerezhet, ami nem a szakmai, hanem inkább az emberi és kapcsolati jellemzőkre vonatkozik. A szülőktől nem kérünk pedagógiai kompetenciákkal összefüggő véleményt, akkor sem, ha valamilyen markáns vélemény fogalmazódik meg egyik vagy másik pedagógussal kapcsolatban.

### **5.3. A vezető-pedagógus interjú**

Az értékelés fontos részét képezi az a záró mozzanat, melynek keretében a vezető elbeszélget minden egyes dolgozóval. Ennek célja a vélemények egyeztetése, és a továbblépés lehetőségeinek megkeresése.

A teljesítményértékelés adatainak végső értelmezése a vezetővel való interakció révén kaphat valódi tartalmat, ezért minden dolgozó számára szükség szerinti időkeretet biztosítunk a rendszerben.

### **5.4. Az értékelés szempontjai**

#### **5.4.1. Indikátorok**

A teljesítményértékelés eredményiből az iskola működésére vonatkozó indikátorokat képzünk. Az indikátorok funkciói az alábbiak:

- Számszerű eredményt adni a legfontosabb területek működéséről
- Összehasonlítható adatokat nyerni több évet átfogó trendvizsgálatokhoz
- A fenntartó és a partnerek számára is érthető mutatókat képezni az iskola működéséről

#### **a) Külső indikátorok**

A teljesítmény külső indikátorai elsősorban azok az országos mérések, melyekben az intézmény a meghatározott módon törvényi kötelezettségének eleget téve részt vesz.

Korlátozott mértékben építhető be az országos mérés eredménye az intézményi teljesítmény értékelés rendszerébe, hiszen nem feltétlenül mutatják a diákok tudása mögötti tanári munka milyenségét. Emellett az országos mérések csak két terület (olvasás, matematika) értékelését teszik lehetővé. Ezért az országos mérések eredményeit külön kiértékeljük és elsősorban terület specifikus (tantárgyi) szakmai megoldásokat keresünk a felmerülő problémákra.

#### **b) Belső indikátorok**

A teljesítmény értékelés belső indikátorai az intézmény (vagy fenntartó) által kezdeményezett mérések.

Nem része a teljesítményértékelésnek a tanulók tantárgyi osztályzataiból képzett bármilyen mutató, hiszen ezzel sérülhet az autonóm értékelő tevékenység (jobb jegyeket adhat a pedagógus, ha tudja, hogy ezzel javul a megítélése.)



### 5.5. Vezetők és Pedagógusok értékelése:

Intézményünk az alábbi indikátorok alapján végzi a teljesítményértékelést:

Vezetői értékelés:	Pedagógus értékelés:
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kommunikációs készség</li><li>▪ Együttműködési készség</li><li>▪ Tervezési készség</li><li>▪ Szervezőkészség</li><li>▪ Mérési-értékelési ismeretek</li><li>▪ Jogi, törvényi ismeretek</li><li>▪ Problémamegoldó készség</li><li>▪ Innovációs készség</li><li>▪ Technológiai menedzsment</li><li>▪ Intézményi működés / menedzsment</li><li>▪ Pénzügyi irányítás / menedzsment</li><li>▪ Felelős munkavégzés</li><li>▪ Emberi erőforrás menedzsment</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kommunikációs és együttműködési készség</li><li>▪ Tantervi tudatosság</li><li>▪ Tanulásszervezés</li><li>▪ Az osztálytermi és tanulási környezet alakítása</li><li>▪ Szakszerű mérés és visszacsatolás</li><li>▪ A tanítás-tanulási folyamat irányítása</li><li>▪ Magas követelményszint érvényre juttatása</li><li>▪ Egyenlőség, különbségek tisztelete</li><li>▪ Szakmai felelősségvállalás</li><li>▪ Innovációs készség</li><li>▪ A tanítás-tanulás eredményessége</li></ul>

Az értékelő lapokat a melléklet tartalmazza.

### 5.6. Adatelemzés

Az intézményértékeléshez, ill. teljesítményértékeléshez szükséges adatok az igazgatói irányítás szintjén gyűlnek össze. E paraméterek értékelése, elemzése az igazgató feladata.

Az adatelemzést számítógépes adatrögzítés és adatelemzés segíti. A kapott mérési adatokat megfelelő formában rögzítjük és tároljuk. Ennek alapján lehetőség van több éves trendek vizsgálatára, ill. a beavatkozás tervezésére és a beavatkozás hatékonyságának ellenőrzésére.

### 5.7. Visszacsatolás

Az értékelési rendszer visszacsatolási szakasza a nevelőtestület minél részletesebb tájékoztatása és a továbblépés lehetőségeinek közös kutatása, kidolgozása. A megbeszélések eredményeit és az erre épülő cselekvési terveket külön dokumentumban rögzítjük.

## 6. Záradék

### **6.1. Hatálybaléptetés:**

Az István Király Általános Iskola Intézményi teljesítményértékelési rendszerét az intézmény alkalmazotti közössége 2007. március 7. –én véleményezte és egyhangúlag elfogadta.

Szentistván, 2007.március 7.

Dávid Ferenc  
igazgató

A teljesítményértékelési rendszer a fenntartó önkormányzat ..... számú határozatával válik hatályossá.

Szentistván, 2007.

### **6.2. Felülvizsgálat:**

Minden tanévet megelőző augusztus hónap végéig intézményünk megalkotja évi minőségfejlesztési tervét. Ennek kiinduló állapota a 2007-ben végzett intézményi helyzetelemzés és nyitott önértékelés.

Mérések rendje:

Dátumok, határidők, felelősök megjelölése

Értékelések rendje:

Félévi, év végi záró értekezlet  
Rendezvényeket követő értékelések  
Minőségindikátorok követése

Minden tanév vége:

Elemzés  
Javaslat új feladatokra  
Javaslat a módosításokra  
Minőségindikátorok rögzítése

### **6.3. Nyilvánosság:**

A dokumentum megtekinthető az István Király Általános Iskola székhelyintézményének és tagiskoláinak igazgatói irodájában.