

Istenszülő Oltalmáról Elnevezett Görög Katolikus Óvoda és Általános Iskola

4 2 4 4 ÚJFEHÉRTÓ
SZÉCHENYI ÚT 3.

OM.: 201199



Minőségirányítási programja

2009.

Tartalom

1. Az iskola bemutatása	3
2. Az iskola minőségpolitikája	3
2.1 Minőségpolitikai nyilatkozat	3
2.2 Fenntartói minőségpolitika	5
2.3 Pedagógiai céljaink	6
2.4 Szervezeti minőségcéljaink	6
3. Az intézmény minőségirányítási rendszere	7
3.1 A vezetés szerepe a minőségirányítási rendszerben	8
3.1.1 Jogszerűség	8
3.1.2 Tervezés	8
3.1.3 Vezetői ellenőrzés, mérés és értékelés	9
3.1.4 A minőségirányítási rendszer működtetése	9
3.2 Az intézmény működésének belső rendje	9
3.2.1 Partnerkapcsolatok irányítása és menedzselése	9
3.2.2 Emberi erőforrás	10
Munkatársak szakmai tudásának fejlesztése	10
Munkatársak kiválasztása	10
Munkatársak bevonása az irányításba	11
3.2.3 Minőségirányítási szervezet felépítése és működtetése	11
3.2.4 Az intézmény mérési és értékelési rendszere	12
Nevelő-oktató tevékenység hatékonyságának mérése, értékelése	12
Vezetők munkájának mérése és értékelése	12
Intézményi önértékelés	12
3.2.5 Minőségirányítási rendszer felülvizsgálata	12
3.2.6 Dokumentumok kezelése	13
3.2.7 A pedagógus - teljesítményértékelés és - minősítés szempontjai, eljárásrendje	13
3.2.8 Nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményértékelése	16
MELLÉKLETEK	17
LEGITIMÁCIÓ	

1. Az iskola bemutatása

2008. februárjában a fenntartó Hajdúdorogi Egyházmegye képviselője, Dr. Keresztes Szilárd püspök atya megvásárolta az Újfehértói Görög Katolikus Egyházközség részére a városban működő volt Széchenyi Általános Iskola épületét, melyben korábban önkormányzati fenntartású 8 évfolyamos általános iskola, illetve két óvodai csoport működött.

A vásárlás következtében 2008. szeptember 01-jén újra indult az egyházi oktatás és nevelés városunkban is. A Hajdúdorogi Egyházmegye két óvodai csoport működésével indította újra a görög katolikus nevelést. Egy évvel később pedig 2009. szeptember 01-jétől Kocsis Fülöp püspök atya támogatásával lehetővé vált, hogy egy 8 évfolyamos általános iskola kezdje meg működését a városban. Így régi álmunk vált valóra, hogy 60 év után ismét lett görög katolikus iskola egyházközségünkben. Továbbra is működik ebben az épületben az óvodai nevelés. Így a fenntartó egy közös igazgatású, többcélú intézmény alapítását engedélyezte.

Az iskola célja sokrétű. Elsősorban olyan Istent, embertársait, hazáját szerető embereket szeretne nevelni, akik erkölcsileg és szakmailag megállják a helyüket az életben, képesek tudásukkal és képességeikkel embertársaikat szolgálni. Az iskola pedagógiai programjában összefoglalt célok és feladatok ebből az általános célkitűzésből fakadnak.

Az iskolánk életét, napjait meghatározó alapelvek: a jóra való készség, a jellemerő, a becsület, tisztesség, szeretet, együttérzés, a család és haza szeretet. Iskolánk tanulói, szülei, az intézmény dolgozói nemcsak szavaikkal vallják, de tetteikben is megélik jelmondatunkat:

*„Törekedjete a szeretetre!”
(Szt. Pál apostol)*

2. Az iskola minőségpolitikája

2.1 Minőségpolitikai nyilatkozat

Mit gondolunk mi, keresztények a minőségről? Ki mondja meg a keresztény intézmények számára, mi a minőség?

A minőség fogalma, a minőségi munka szorosan hozzátartozik a keresztény ember életéhez, lényeges eleme a keresztény szellemű nevelés-oktatásnak, amely nevelési alapelveit, értékrendjét a Szentírás és az egyház tanítása szerint alakítja ki. Tehát intézményeink nem saját minőséget fogalmazznak meg, hanem az egyetemes és közös keresztény alapértékek megvalósításának egyéni (saját) arculatát alakítják ki.

A Katolikus Pedagógiai Szervezési és Továbbképzési Intézet által kidolgozott katolikus közoktatási intézmények számára elkészített minőségfejlesztési program azokat a sajátosságokat fogalmazza meg, amelyek különböznek a Comenius 2000 program minőségfejlesztési filozófiájától. Módszerekben és a gyakorlati megvalósításban alkalmazkodik a Comenius 2000 program ajánlásaihoz. Minőségpolitikai munkájában iskolánk is ezt tekinti vezérfonalnak.

Tevékenységünk (szolgáltatás) mércéje minden területen (teljes körű minőségirányítási rendszer) a kinyilatkoztatás: Jézus Krisztus, aki maga “az út, az igazság és az élet” (Jn 14,6), és aki a jóság mértéke is számunkra: „Legyetek tökéletesek, mint ahogy mennyei Atyátok tökéletes” (Mt 5,48).

Emberszeretetünk (partnerközpontúság) mércéje az a szeretet, amellyel Isten szereti a világot, aki egyszülött Fiát adta megváltásunkért. „Nem azt keresem, ami nekem hasznos, hanem ami másoknak, hogy üdvözüljenek”(1Kor 10,33).

Nevelői, tanári hivatásunk (a szolgáltatást végzők elkötelezettsége) mércéje Krisztus, a krisztusi élet teljességének kibontakoztatása személyünkben és a ránk bízottakban. Az Egyház a Szentlélektől vezetettve mind mélyebben igyekszik önmagába nézni, és elmélkedik létének, küldetésének misztériumáról. Így újra meg újra tudatosítja Krisztussal való élő kapcsolatát. Fontos szerep jut maguknak a pedagógusoknak a katolikus intézmény sajátos küldetésének védelmezésében s előmozdításában: különösen ők teremthetik meg azt a légkört, amelynek az intézmény tanítását és életét át kell járnia... A nevelés célja, hogy az egész embert Krisztus tanítványává tegye.” (A katolikus iskola 6., 73., 50. Katolikus nevelés Kongregációja 1977)

“A pedagógusi hivatás gyakorlásában és a magánéletben érvényre kell jutnia az evangélium és a törvény egységének. A törvény nemcsak eszköz a pedagógus kezében, hanem viszonyítási pont is, hogy tevékenységét ne az önkény vezesse. Az evangélium viszont nem alternatívája a fegyelmezésnek, a rendre és a rendszerességre nevelésnek, tehát a törvénynek. A nevelés nemcsak vezetés, irányítás által valósul meg, hanem a példaadás, a kölcsönös egymásra hatás is az értékek elfogadására és megvalósítására indít.” (Etikai kódex 15-16. o. KPSZTI 1998)

“A katolikus iskola sajátos céljának megvalósulása nem annyira a kiválasztott tananyagtól, programoktól függ, hanem főként az iskolában munkálkodó személyektől. Az ő hivatásuk, hogy az egyetlen Mestert, Krisztust követve ne csak szavukkal tárják elő a keresztény misztériumot, hanem minden mozdulatukkal, egész magatartásukkal is (A katolikus iskola 43. Katolikus nevelés Kongregációja 1977).

Együttműködésünk (a szolgáltatás szervezése, a munkatársak bevonása a minőségfejlesztő tevékenységbe) mércéje a keresztény ember- és közösségismény: “A kegyelmi ajándékok között ugyan különbségek vannak, de a Lélek ugyanaz. Különbségek vannak a szolgálatokban is, de Isten, aki mindezt végbeviszi mindenkiben, ugyanaz. A Lélek megnyilvánulása pedig mindenkinek azért adatik, hogy használjon vele. Mert némelyik a Lélek által a bölcsesség igéjét kapta, a másik az ismeret igéjét, ugyanazon Lélek által. Egyik ugyanattól a Lélektől a hitet, a másik ugyanazon Lélek által a gyógyítások kegyelmi ajándékait. Van, aki az isteni erők munkáit vagy a prófétálást kapta, van, aki a lelkek megkülönböztetését, a nyelveken való szólást, vagy pedig a nyelveken való szólás magyarázását kapta. De mindezt egy és ugyanaz a Lélek munkálja, aki úgy osztja szét kinek-kinek ajándékát, amint akarja.”(1Kor 12,4-11)

Kötelességteljesítésünk (elkötelezettségünk a minőségügynek) mércéje keresztény létállapotunkból fakadó erkölcsi alapállás: Ahol az Úr Lelke, ott a szabadság. Mi pedig mint egy tükörben szemléljük az Úr dicsőségét mindnyájan, ugyanarra a képre formálódunk át az Úr Lelke által. Ezért tehát, mivel ilyen szolgálatban állunk, minthogy irgalmat nyertünk, nem csüggedünk el, hanem elvetjük a szégyenletes és titokzatos bűnöket; nem járunk ravaszságban, nem is hamisítjuk meg az Isten igéjét, hanem az igazság nyílt hirdetésével ajánljuk magunkat minden ember lelkiismeretének az Isten előtt. Mert nem önmagunkat hirdetjük, hanem Krisztus Jézust, az Urat, önmagunkat pedig mint szolgáitokat Jézusért. Ez a kincsünk pedig cserépedényekben van, hogy ezt a rendkívüli erőt Istennek tulajdonítsuk, ne magunknak: mindenütt szorongatnak minket, de nem szorítanak be, kétségeskedünk, de nem esünk kétségbe; üldözöttek vagyunk, de nem elhagyottak, letiportak, de el nem veszünk; ezért tehát nem csüggedünk. Mert tudjuk, hogy aki feltámasztotta az Úr Jézust, az Jézussal együtt minket is feltámaszt. Ezért tehát nem csüggedünk. Sőt ha külső emberünk megromlik is, a belső emberünk mégis megújul napról napra. (2 Kor 3,17-18; 4,1-2,5,7-9,14,16)

Küldetésnyilatkozat

Mottó: „Tedd a jót!”

Intézményünk olyan általánosan képző görög katolikus szellemű intézmény, mely alapvető kötelességének tartja a keresztény értékek közvetítésével párhuzamosan:

- szilárd alapkészségek kialakítását, a korszerű alpműveltség megalapozását,
- a tanulás módszertanának oktatásával és gyakoroltatásával a tanulók felkészítését az élethosszig tartó tanulásra,
- partnerközpontú fogyasztóorientált működés keretében:
- a gyermekközpontú nevelést,
- minden tanuló képességei szerinti optimális fejlődésének biztosítását,
- tehetséggondozást, hátránykompenzációt,
- a szülők igényeinek figyelemmel kísérését,
- felelősségvállalást szolgáltatásaink minőségéért:
- egészséges, biztonságos környezetben korszerű ismeretek nyújtását,
- harmadik évfolyamtól angol/német nyelvoktatást,
- számítástechnika oktatást első osztálytól,
- a művészeti nevelés kiszélesítését,
- sokirányú gondoskodást a magatartási, tanulási zavarokkal küzdő és az integráltan oktatható enyhén fogyatékos tanulókkal,
- a „másság” elfogadtatását, toleranciára nevelést.

Iskolánk a környezet elvárásainak megfelelően hagyományaiban megtartja helytörténeti irányultságát, fontosnak tartja a lokálpatriotizmusra, a hazafiságra való nevelést, s az ezzel kapcsolatos pozitív erkölcsi értékítéletek kialakítását.

Hogy partnereink igényeinek minden téren eleget tehessünk, munkánkat folyamatos, következetes értékeléssel, ellenőrzéssel kontroláljuk és gondot fordítunk a személyi és tárgyi feltételek folyamatos fejlesztésére.

2.2 Fenntartói minőségpolitika

A fenntartó Hajdúdorogi Egyházmegye célja, hogy az iskola a keresztény értékrend szerint, magas nevelési és oktatási színvonalon, gazdaságilag megalapozottan működjön. További minőségi céljait a saját minőségpolitikai nyilatkozatában határozza meg, és azokat az igazgató és az iskolában dolgozókon keresztül képviseli az iskola életében. A fenntartó és az iskola ebben a kérdésben is folyamatos kapcsolatot tart fenn.

Az intézmény életében kiemelt figyelmet fordít az alábbiakra:

- a kötelező ismeretek tartalmakon túl a görög katolikus hagyományok átadása személyes példaadással,
- görög katolikus szertartásaink megismertetése,
- a templomi énekkultúra emelése,
- vallás erkölcsi normák közvetítése,
- hitre nevelés.

2.3 Pedagógiai céljaink

A pedagógiai programunkban megfogalmaztuk céljainkat, melyek az alábbiak:

- A diákokat segítse abban a folyamatban, hogy a keresztény értékekre építve művelt emberré, gazdag (szépre, jóra fogékony) személyiséggé, Istent és embertársait szerető, felelős polgárrá, tisztességes és emberséges, alkotásra és boldogságra képes emberré váljanak.
- Az iskolahasználók elégedettségére való törekvés, ezen belül: a hitéletbeli fejlődés, a tudás, a fegyelem, a továbbtanulásra való felkészítés fontossága.
- A diákok morális és esztétikai szemléletének alakítása, kognitív és kommunikációs képességeinek, az értékes tudás és az értékes alkotások iránti igényének megalapozása.
- A tanítási tartalmak feldolgozásának folyamatában ismereteket közvetítsen, alapvető képességeket és alapkészségeket fejlesszen.
- Megalapozott, érvényes és személyes értékrendet alakítson ki, illetve azt segítse elő.
- A kudarc- és sikertűrés készségeit fejlessze.
- Az önálló, felelős állásfoglalás, cselekvés alapjait és (életkornak, fejlettségi foknak, saját személyiségjegyeknek megfelelő) készségeit kimunkálja.
- Magas színvonalú és sokrétű ismeretközléssel és hatékony szakmai munkával fejlessze a tanulók önálló problémamegoldó, gondolkodó képességét, készségét és a kreativitást.
- A liturgiába való aktív bekapcsolódásra ösztönözze tanítványainkat.
- Nagy művészek, tudósok hihez, egyházhoz való viszonya, a gondolkodásra, a szellem fejlődésére gyakorolt hatása álljon példaként diákjaink előtt.
- Magyarságunk gyökereinek megismertetése (nyelv, történelem, magyarságtudat)
- Hagyományaink, ünnepeink megismertetése, átörökítése, élővé tétele (néptánc, népdalkörök, kézműves foglalkozások, stb.).
- A kulturált szórakozás igényének kialakítása.

CÉLUNK:

- a test és lélek harmonikus fejlesztése
- gondolkodni, beszélni, cselekedni, tanítani
- színvonalas, következetes oktatás
- környezetért érzett felelősség - és a magyarságtudat erősítése
- lehetőséget teremtünk a szociális hátrányok enyhítésére

2.4 Szervezeti minőségcéljaink

A pedagógiai célok eléréséhez elengedhetetlenül szükséges az iskola szervezetének zökkenőmentes működése. Ezt alapvetően az iskola minden dolgozója közötti egymás megbecsülésén, szeretetén alapuló kapcsolat, és a munka átgondolt megszervezése teszi lehetővé. A szervezeti minőségcéljaink a következők:

- olyan alkalmak teremtése, amikor az iskola minden dolgozója, a szülők, és a diákok alaposabban megismerhetik egymást
- a személyes konfliktusok kezelése

- az iskolai munka, a tanév eseményeinek minél átgondoltabb megtervezése
- az iskola életében érintett minden féllel zökkenőmentes kapcsolattartás
- a szervezet dinamikus, minden új helyzetre reagálni tudó működtetése
- az iskola céljainak elfogadtatása az érintettekkel
- a jó munkahelyi légkör megteremtése.

3. Az intézmény minőségirányítási rendszere

Jogi háttér

Az intézményi minőségirányítási program az alábbi jogszabályok alapján készült:

- 1993. évi LXXIX. Törvény a közoktatásról
- 3/2002.(II. 15.) OM rendelet,
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. sz. Törvény
- 138/1992 (X.8.) Korm. rendelet
- A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. Törvény
- 11/1994.(VI.8.) MKM sz. rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről
- Munka Törvénykönyve
- A katolikus nevelésről (Katolikus Nevelés Kongregáció kiadványa, Róma 1977.)

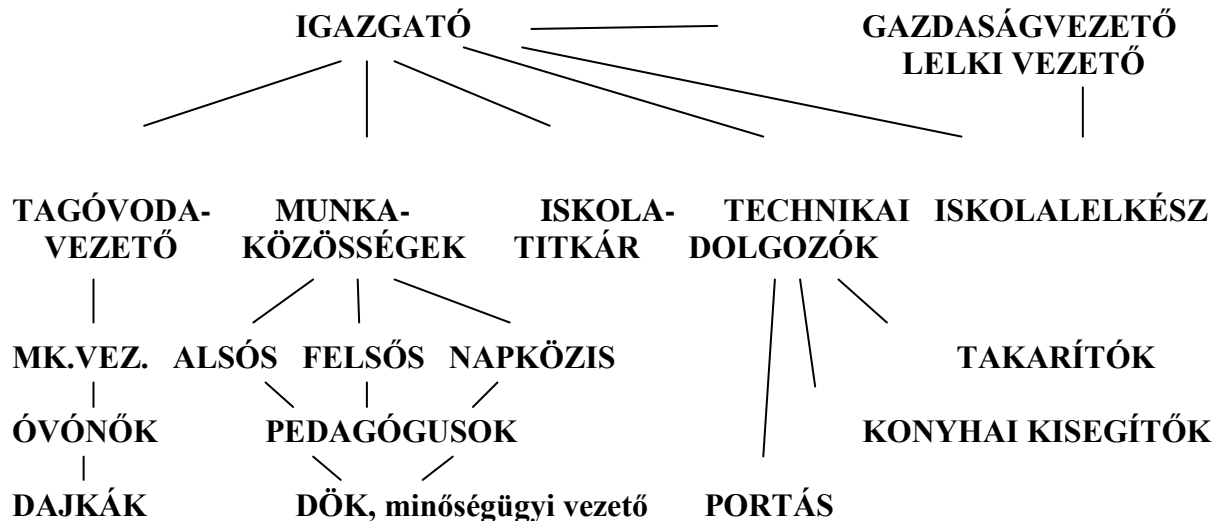
Az iskola minőségirányítási rendszere a KPSZTI által kidolgozott minőségfejlesztési programra épül. A minőségirányítási munka SWOT analízissel kezdődik, amely irányulhat az egész intézményi működésre, vagy egy-egy részterületre. Az ehhez szükséges felmérés lehet kérdőíves, vagy a személyes beszélgetésekkel (auditálás) való feltárás. Az eredményeket az iskola vezetése, vagy az általuk megbízott személy végzi.

A felmérésre épül a helyzetelemzés, majd a teendők meghatározása. E munkafázis felelőse az iskolavezetés, de bevonják az összes érintett partnert a munkába. Ennek eredményeképpen születik meg egy munkaterv, amelyben megjelölik a határidőket és a felelősöket, valamint az ellenőrzésre jogosult személyeket. A cselekvési terv az éves munkaterv, vagy hosszabb távú feladatok esetén az iskola stratégiai tervének része.

Az iskolavezetés feladata, hogy a megvalósulást figyelemmel kíséresse, a felelősöket meghatározott rend szerint beszámoltassa, és ezek alapján eldöntse, hogy kell-e a munkán változtatni, esetleg új megoldásokat, új célokat meghatározni. Ebbe a munkafázisba az iskolavezetés újra bevonja az érintett partnereket.

A minőségirányítási rendszer működtetése során az iskola arra törekszik, hogy mindent megfelelően dokumentáljon, ugyanakkor az ehhez szükséges adminisztrációt minimálisra csökkentse.

AZ INTÉZMÉNY SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE



3.1 A vezetés szerepe a minőségirányítási rendszerben

3.1.1 Jogszerűség

Az iskola működését egyrészt az állam által meghatározott törvényi keretek, másrészt az iskola saját dokumentumai (pedagógia program, minőségfejlesztési program, szervezeti és működési szabályzat, házirend, és ezek mellékletei határozzák meg. A törvényeket, a jogszabályokat és az iskola saját dokumentumait minden érdeklődő megtekintheti az igazgatói irodában. Az iskola saját dokumentumait ezen kívül a könyvtárban is elhelyezzük, hogy bárki a könyvtári nyitva tartás idejében hozzáférhessen.

Az intézményi alapidokumentumok folyamatos karbantartásáért, a hatályos jogszabályokhoz igazításáért elsősorban az igazgató a felelős, de a feladatokat leoszthatja munkatársainak.

3.1.2 Tervezés

Az iskolai élet a pedagógiai programban foglaltak alapján kidolgozott éves munkatervre épül. Ebben határozzuk meg az iskola összes tanításon kívüli programjait (egyházi és állami ünnepek, megemlékezések, különböző tanításon kívüli rendezvények). Minden eseménynek az éves program elfogadásakor meghatározzuk a felelősét. Az egész végrehajtását az igazgató koordinálja. Ezt egészíti ki az egyes munkaközösségek éves munkatervre, amelynek végrehajtása a munkaközösség vezető feladata.

Az éves munkatervben kerül meghatározásra, hogy az iskola pedagógiai programjában leírt képességfejlesztő és tehetséggondozó feladatoknak hogyan tesz eleget (szakkörök, korrepetálások, versenyekre való felkészítés, fejlesztő pedagógus munkája stb.).

Az iskola rendelkezik hosszú távú továbbképzési tervvel. Ez alapján az éves munkaterv mellett éves továbbképzési tervet is készít, amelyet az emberi erőforrások elemzésénél még részletesen tárgyalunk.

A munkaközösségek és a könyvtáros tanár közösen döntenek el, hogy a tanév során az éves költségvetésben meghatározott keretből hogyan fejlesztik az egyes munkaközösségek munkáját segítő eszköz-, folyóirat-, és szakkönyvállományt.

3.1.3 Vezetői ellenőrzés, mérés és értékelés

A vezető egyik kulcsfeladata, hogy az iskola egész működésére kiterjedően minden folyamatot ellenőrizzen, illetve az erre kijelölt felelősökkel ellenőriztesse. Az egyes munkakörökkel járó ellenőrzési feladatok rendszerét a Szervezeti és Működési Szabályzat szabályozza, és a munkaköri leírások is tartalmazzák. Az iskola vezetése a tanév elején éves ellenőrzési tervet készít, amely az éves program része. Az ellenőrzésért felelősök ez alapján végzik munkájukat. Az ellenőrzést értékelés követi, amely összefoglalja a tapasztalatokat és kijelöli a továbblépés irányát. Az értékelést minden esetben minden érintett tudomására kell hozni.

3.1.4 A minőségirányítási rendszer működtetése

A minőségirányítási rendszer működéséért az igazgató a felelős, de az ezzel kapcsolatos teendőket átadja a minőségügyi megbízottnak. Az iskola munkájának minősége alapvetően azon múlik, hogy mennyire ismerik a felek egymás munkáját, érdekeit, véleményét. Egy-egy témában átfogó tapasztalatot lehet szerezni egy-egy kérdőíves felméréssel, de sokkal árnyaltabb és személyesebb kép adható meg, ha az ezért felelős személyek sokat beszélnek az érintettekkel. Ez egyben a munkát is sokkal személyesebbé teszi. Ezért az iskola a legnagyobb hangsúlyt minden külső és belső partnere felé a személyes megbeszélésre, beszélgetésre helyezi. Természetesen, amikor szükséges, él a kérdőíves felmérések, és annak kielemezésével nyert eredmények adta lehetőségekkel.

Az iskola minőségirányítási programjának működtetéséért a felelős az igazgató. A működtetés munkáját megosztja a munkaközösség vezetőikkel, és a minőségügyi felelőssel. Egy-egy feladat elvégzésére külön felelőst jelölhet ki az igazgató. A minőségügyi felelős a munkaköri leírásában megadott feladatok elvégzésére kötelezett. Ezért órakedvezményt és pluszdíjazást kap. Az egy-egy feladattal megbízott felelősök szintén a feladat nagyságával arányos díjazásban részesülnek.

3.2 Az intézmény működésének belső rendje

3.2.1 Partnerkapcsolatok irányítása és menedzselése

Az iskola azonosította belső és külső partnereit. Meghatározta a velük való kapcsolódási területeket, az iskola és a partnerek elvárásait és a kapcsolattartás felelőseit. Ezeket az 1. sz. melléklet tartalmazza.

Mind a belső, mind a külső partnerekkel a kapcsolattartás legfőbb formája a személyes megbeszélés, beszélgetés (auditálás), amely során nagyon sok probléma felszínre hozható, illetve a mögöttük meghúzódó érzelmi töltés is érzékelhető. Ez a felmerült kérdések nagy részének megoldásához elegendő.

Vannak olyan kérdések, amelyeknél nagyon sok ember (tanár, diák, szülő) véleményéről kell összképet kapni. Ilyenkor kérdőíves felmérést végzünk. A kérdőíveket a minőségügyi felelős állítja, állíttatja össze, és az igazgató hagyja jóvá. A feldolgozásukat egy megbízott személy (pl. iskolatitkár) végzi el, majd az eredményeket az iskolavezetés az érintett személyekkel együtt kiértékeli.

A külső partnerek jelentős része szerződéses viszonyban áll az iskolával (különböző szolgáltatók). Velük a kapcsolatot a gazdasági vezető tartja, munkájukat ő ellenőrzi, és szükség esetén ő intézkedik.

3.2.2 Emberi erőforrás

Munkatársak szakmai tudásának fejlesztése

A tanárok szakmai fejlődésének sok lehetősége van az iskolában. Az alapelveket az iskola hosszú távú továbbképzési terve határozza meg. Ennek alapján az éves továbbképzési programban foglaljuk össze tanév teendőit.

A továbbképzések formái a következők:

- Kiegészítő és másoddiplomás képzések (elsősorban a PPKE-n)
- Akkreditált továbbképzések a kötelező továbbképzések rendszerében
- A KPSZTI továbbképzései
- Alkalmasszerűen szervezett továbbképzések, megbeszélések valamilyen aktuális témáról.

A tanárok szakmai fejlődésnek érdekében az iskola folyamatosan fejleszti szakkönyvtárát, és biztosítja, hogy a szakkönyvvásárlásra járó normatív támogatást időben megkapják.

Munkatársak kiválasztása

1. Állapotfelmérés és helyzetelemzés

Az iskola vezetése minden tanévben február folyamán felméri a tantestület állományát, feltárja, hogy hol vannak olyan munkakörök, amelyek nem megfelelően vannak betöltve. Ezt a felmérést az órafelosztás és a végzettséget igazoló dokumentumok segítségével végzik el.

A tanév során az ellenőrzési tervben foglaltak szerint az iskolavezetés és a munkaközösség-vezetők órákat látogatnak különös tekintettel az új kollegákra. Az így nyert tapasztalatokat összegzik, és kiértékelik. Ezek alapján döntenek a szerződés meghosszabbításáról. Kérdéses esetben további órát látogatnak, illetve a hibákat megbeszélik az érintettel, és figyelemmel kísérik a változásokat.

Az iskolavezetés az érintettekkel tisztázza, hogy ki készül a következő tanév folyamán nyugdíjba, illetve más munkahelyre.

Ezzel egy időben az iskolavezetés a pedagógiai programban leírt tantervi háló alapján elkészíti a következő tanév óraigényét. Azt összeveti a jelenlegi tanári állománnyal, és meghatározza, mely szakokon milyen végzettségű tanárok felvétele szükséges, és ezt egyezteteti a munkaközösség-vezetőkkel is.

2. Állások meghirdetése

Az állapotfelmérés és helyzetelemzés során kialakult kép alapján az iskola meghirdeti a szükséges állásokat. A hirdetéseket az egyházközségi, egyházmegyei honlapon és a havonta megjelenő görög katolikus újságban tesszük közzé. Ezen kívül a személyes ismeretségi csatornákat is minél alaposabban kihasználjuk.

3. Jelentkezők kiválasztása

A beérkezett pályázatokat az iskola vezetése elemzi. Az elemzés szempontjai a következők:

- A jelentkező végzettsége, szakpárja megfelel-e a meghirdetettnek?
- Milyen korábbi munkahelyei voltak?
- Milyen az egyházhoz való viszonya?
- Milyen referenciákat sikerül beszerezni róla (közös ismerősök, előző munkahelyek stb.)?
- Neme, életkora?

A legjobbnak tűnő pályázókat az iskolavezetés behívja egy személyes beszélgetésre, és lehetőleg egy próbatanítást kér a jelentkezőktől. A beszélgetés a személyes megismerést szolgálja, amelyben döntő fontosságú a szubjektív elemek megfelelő értékelése. A bemutató órán elsősorban a szakmai és pedagógiai felkészültséget, és a diákokkal való kapcsolatteremtő képességet figyelik meg.

4. Döntés

A döntést az iskolavezetés a fenti folyamat után hozza meg. Ebben egyformán fontos szerepet játszanak az objektív és a szubjektív elemek.

- megfelelő végzettség
- egyházhoz való elkötelezettség
- jó szakmai és pedagógusi felkészültség
- a diákok szeretete
- jó kommunikációs készség
- szimpátia, várhatóan jó együttműködés az iskola vezetésével

5. A szerződés megkötése egy tanévre

Minden új kollégával az iskola először egy éves szerződést köt.

6. Az új kollega folyamatos szakmai ellenőrzése

A munkába állás előtt az iskola vezetése elkészíti az új tanár munkaköri leírását, valamint átadja az iskola pedagógiai programját, szervezeti és működési szabályzatát és házirendjét az új tanárnak, áttanulmányozza azokat, és ezt aláírásával jelzi.

Az iskolavezetés a tanév folyamán többször órát látogat nála, és folyamatosan figyelemmel kíséri munkáját.

7. Döntés a véglegesítésről, vagy a szerződés meg nem hosszabbításáról

Munkatársak bevonása az irányításba

Az iskola jó működésének alapvető érdeke, hogy minden dolgozója minél jobban el legyen kötelezve az iskola iránt. Ennek egyik fontos eleme, hogy mindenkit minél jobban bevonjon az iskola vezetősége a döntési folyamatokba. Ezért lehetőleg minden érintett dolgozó véleményét kikérik egy-egy döntés előtt, amely természetesen nem jelenti a felelősség átruházását. Így az egyes osztályokat érintő kérdésekben (pl. új tanuló felvétele) kikérik az osztályfőnök véleményét, a munkaközösségek munkáját lehetőleg teljesen a munkaközösség vezetőkre bízzák.

A terhek megosztása érdekében fontos a szubszidiaritás elvének betartása: lehetőleg minden ügyet azon a szinten kell elintézni, ahol az érintettek, a konkrét felelősök vannak, és felsőbb szinten csak akkor kell beavatkozni a folyamatokba, ha az feltétlenül szükséges.

3.2.3 Minőségirányítási szervezet felépítése és működtetése

Az iskola minőségirányítási szervezetének működését az iskola vezetése (az igazgató, valamint helyettesei, munkaközösség vezetők, gazdasági vezető) irányítja és működteti. A konkrét munkák koordinálása a minőségügyi megbízott feladata. Az egyes teendők elvégzésére az iskolavezetés felelősöket jelölhet ki. A minőségirányítás területei és felelősei a következők:

- humán erőforrás: iskolavezetés, munkaközösség vezetők
- kapcsolatok a belső és külső partnerekkel: ld. 1.sz. melléklet
- gazdasági tevékenység: gazdasági vezető
- tárgyi feltételek: munkaközösség vezetők
- infrastruktúra: gazdaságvezető

- felmérések lebonyolítása: minőségbiztosítási felelős, számítás technikus, iskolatitkár

3.2.4 Az intézmény mérési és értékelési rendszere

Nevelő-oktató tevékenység hatékonyságának mérése, értékelése

A tanulók mérési-értékelési rendszerét az iskola pedagógiai programja részletesen tartalmazza, ezért azt itt nem tárgyaljuk.

A tanárok munkáját több területen is értékeljük:

- A tanügyi dokumentumok vezetését az igazgató által megbízott személy meghatározott rend szerint ellenőrzi.
- Az igazgató és a munkaközösség vezetők az éves ellenőrzési tervben meghatározott rend szerint órákat látogatnak, és azt közösen kiértékelik a tanárral.
- Szükség esetén az iskolavezetés, a munkaközösség vezető ellenőrzi, hogy a tanár a tanév elején jóváhagyott tanmenet szerint halad-e, bekérheti az óravázlatokat, a diákok füzetét.
- Amennyiben egy pedagógus munkája ellen komoly szakmai kifogás merül fel, a kérdés tisztázására az iskola vezetése külső szakértőt kérhet fel (a KPSZTI ehhez megfelelő szakértői gárdával rendelkezik).

Vezetők munkájának mérése és értékelése

Minden iskolában az értékelés középpontjában a vezető munkája áll. A legfőbb értékelési területek a következők:

- A munkatársak a személyes megbeszélésben sok értékes visszajelzést adnak. Ezen kívül szükség esetén kérdőíves felméréssel is kifejezhetik véleményüket.
- A fenntartó a folyamatos kapcsolattartás és beszámoltatás során értékeli az iskolavezetés munkáját.
- A szülők alapvetően az iskolaválasztással értékelik az iskolavezetés és az egész iskola munkáját. Egyes kérdésekről a véleményüket kérdőíves vizsgálattal lehet felmérni.

Intézményi önértékelés

Az iskola bekapcsolódik a KPSZTI által kidolgozott iskola önértékelési és intézményértékelési rendszerébe, amelynek során az iskola négyévente egy átfogó önértékelést végez, majd a KPSZTI szakértői helyszíni vizsgálattal értékelik az intézmény munkáját, és tapasztalataikat összevetik az önértékelés eredményeivel.

3.2.5 Minőségirányítási rendszer felülvizsgálata

Az iskola minőségirányítási rendszerét az iskola négy évenként vizsgálja felül, ha csak felsőbb jogszabály, vagy fenntartói utasítás másképp nem rendelkezik. A minőségi munka felelőseit minden tanév elején felülvizsgálja az iskolavezetés (újra megbízza a következő tanévre, vagy mást kér fel helyette az adott munkára). A minőségirányítási programból származó feladatokat az iskola az éves munkatervben és ellenőrzési tervben határozza meg.

3.2.6 Dokumentumok kezelése

Az iskola pedagógiai programját és minőségirányítási programját az igazgató által megbízott személyek készítik el. A szülői munkaközösség, és a diákönkormányzat tagjai véleményeznek, majd a tantestület fogadja el. Ezután a fenntartó jóváhagyásával válik jogerőssé.

A jóváhagyott alapidokumentumokat az iskola irodájában, valamint mindenki számára hozzáférhetően az iskola könyvtárában őrzik. Azok állapotáról, a frissítések csatolásáról az iskolatitkár és a könyvtáros tanár gondoskodik.

3.2.7 A pedagógus-teljesítményértékelés és – minősítés szempontjai, eljárásrendje

A személyre szóló értékelési rendszer alapvető célja az oktatás minőségének javítása és a teljesítmények növelése, a humán erőforrás-gazdálkodás segítése.

Ezt akkor érjük el, ha az értékelés folyamán az objektivitásra, ezen belül a pozitív értékelésre törekszünk.

A teljesítményértékelés minősítő következtetést ad az addig elért teljesítményről, hozzájárul az értékeltek munkájának, kompetenciájának fejlesztéséhez, valamint segíti az intézményi és egyéni célok megvalósítását. Az értékelés több részből tevődik össze, amelyet zárasként egy értékelő megbeszélés, minősítés és a fejlesztendő területek meghatározása, intézkedési terv készítése követ. Az értékeléseket négyévente kell lefolytatni. A keletkező dokumentumok a személyi anyag részét képezik.

A Köznevelési törvény 40. § (11) bekezdése alapján az intézményi Minőségirányítási programnak tartalmaznia kell a vezetői, valamint a pedagógus-teljesítményértékelés szempontjait, eljárásrendjét. Az értékelést két szinten kell végrehajtani:

- vezető
- pedagógus szintjén

A pedagógus-teljesítményértékelésre és – minősítésre vonatkozó jogszabályok

1993. évi LXXIX. törvény a köznevelésről 40. §

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról 40. §; 22. § (15); 30. § (1); 65. § (3); 66. § (7); 1. sz. melléklet

138/1992. (X.8.) Korm. rendelet a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a köznevelési intézményekben 8. §; 15/A § (5)

A teljesítményértékelés, minősítés alapelvei

- A teljesítményértékelés, minősítés elvégzése a gyermekek mindenek feletti és az oktatás minőségének javítása érdekében történik.
- Előre ismert normarendszer, dokumentálható tények, adatok (beszámolók) alapján valósuljon meg.
- Az értékelés, minősítés személyre szóló és ösztönző legyen.
- A teljesítményértékelés és az önértékelés azonos (összevethető) szempontok alapján történik.

- Az értékelés, minősítés a pedagógus munkaköri leírásában megfogalmazott tevékenységek megvalósítását, az ezt befolyásoló ismereteket, képességeket, személyi tulajdonságokat kell, hogy vizsgálja.
- Az értékelő megbeszélések légköre segítse elő a pozitív megerősítést, ne a hibákat hangsúlyozza.
- Az értékelés a pedagógusminősítés alapja.
- Az értékelő megbeszélés során a partneri viszony biztosított legyen.
- A fejlesztési terület meghatározása az értékelt által elfogadott legyen.
- Az adatok kezelése az adatvédelmi törvénynek megfelelően történjen.

Pedagógusok teljesítményértékelése, minősítése

- I. **Cél:** a pedagógus értékelése az iskola eredményességének és hatékonyságának javítása, a tanítási-tanulási és nevelési folyamatok jobbítása, a pedagógiai/nevelési programban megfogalmazottak megvalósulása a gyermekek érdekében. Az objektív, megalapozott minősítést segíti elő.

II. Felelősségi körök

A magasabb vezető felelős az intézményben dolgozók fejlesztő teljesítményértékeléséért. Az értékelés elvégzéséért az intézményvezető a felelős, de egyes feladatokat delegálhat a munkaköri leírásban és más dokumentumokban rögzítetteknek megfelelően (munkaközösség-vezetők). Az értékelő megbeszélés nem delegálható feladat.

III. A pedagógusértékelés, - minősítés felépítése, eljárásrendje

1) Pedagógusértékelés (1. sz. táblázat)

- Az értékelés megkezdése előtt ütemtervet kell készíteni: tevékenység, időpont, határidő, felelős, résztvevők megjelölésével. (3. sz. táblázat)
- A pedagógusok értékelésének ütemterve az intézmény éves munkatervének része (IPR esetén: külön tartalmi szempontok lehetnek a munkatervben – Korm. rendelet)
- A diákok és a szülői szervezet körében is végezhető értékelés (elégedettségmérés), melyet a minőségfejlesztési team végez az IMIP-ben meghatározott intézményi önértékelés eljárásrendje szerint.
- Az értékelő/önértékelő kérdőíveket az IMIP felülvizsgálata vagy a vonatkozó jogszabályok változása esetén felül kell vizsgálni, aktualizálni kell. A teljesítményértékelési szempontok meg kell, hogy feleljenek a jogszabályokban előírt minősítési szempontoknak.

2) Pedagógus önértékelés (2. sz. táblázat)

Az önértékelést a munkatervi ütemezés alapján, de legalább az értékelő megbeszélés előtt 1 munkanappal célszerű elvégezni.

3) Értékelő megbeszélés

Az értékelő megbeszélés vezetője mindenkor az intézmény vezetője.

1. lépés: Az Értékelő megbeszélés időpontjának meghatározása az ütemtervnek megfelelően
2. lépés: A megbeszélésen a vezetői értékelés, az önértékelési mutatók, statisztikák, elemzések eredményeinek összehasonlítása
3. lépés: Az összevetés eredményeképpen a vezetői értékelés helybenhagyása vagy módosítása

4) A pedagógusok minősítése

A pedagógusok minősítését a Kjt. 40. §-ának megfelelően és a Kjt. 1. sz. mellékletével összhangban készített minősítési lappal végezzük.

- A minősítés csak a pedagógus személyi adatait és a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat a jogszabályi előírásoknak megfelelően.
- A pedagógus alkalmasságának megítélését a vezető, mint minősítő írásban indokolni köteles.
- A minősítést a pedagógus-teljesítményértékelés eredményei alapján minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. *(Kjt. 1. sz. melléklete)*

A minősítés lépései:

1. lépés: A pedagógus teljesítményértékelő lap, illetve a pedagógus önértékelő lap valamennyi állítását értékelni kell.
2. lépés: Az egyes minősítési szempontokat értékelni kell a következő kategóriákkal:

kiemelkedő	3 pont
megfelelő	2 pont
kevésbé megfelelő	1 pont
nem megfelelő	0 pont
3. lépés: Az elért pontok és az elérhető pontok százalékos arányának kiszámítása alapján a vezetőt minősíteni kell.

A minősítés eredménye lehet:

- 80-100 % - kiválóan alkalmas,
- 60-79 % százalékgig alkalmas,
- 30-59 % - kevésbé alkalmas,
- 30 % alatt – alkalmatlan

A közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő. *(Kjt. 40. § (8))*

Gyakornok minősítésekor a „megfelelt” és a „nem felelt meg” kategóriákat kell alkalmazni.

4. lépés: A minősítési lap kitöltése, észrevételek rögzítése
5. lépés: Jegyzőkönyv aláírása, irattározás (személyi anyag)
6. lépés: A minősítési lap egy írásbeli példányának átadása a minősített alkalmazott részére, az átvétel tényének rögzítése.

5) Intézkedési terv készítése, a továbbfejlődés lehetőségeinek meghatározása, munkajogi döntések meghozatala

Az értékelés és minősítés folyamánként el kell döntenie, hogy melyek a pedagógus erősségei és fejlesztendő területei, szükség van-e bizonyos kompetenciák fejlesztésére, ha igen, akkor ezt hogyan tegye az érintett (intézkedés/ek hozása).

A minősítés alapján az intézményvezető a Kjt. 65. § (3); 66. § (7) (8), illetve gyakornokok esetén a 22. § (16) szerinti, valamint a 138/1992. (X.8.) Korm. rendelet 15/A § (5) szerinti (az IPR-t bevezető intézményekre vonatkozik!) munkajogi döntéseket hozhat.

A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően. *(Kjt. 30. § 1.c)*

IV. Dokumentálás

A dokumentáció a pedagógusértékelés és – minősítés teljes folyamatát végigköveti. A pedagógusértékelés és – minősítés mutatói, jegyzőkönyvei, az intézkedések a személyi anyag részét képezik, irattárban kell őrizni.

3.2.8. Nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményének értékelése

A nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményét önértékelő lap és teljesítményértékelő lap kitöltésével végezzük.

Az intézményvezető személyesen készített interjúval egészíti ki még az értékelést.

Újfehértó, 2009. szeptember 25.

Pallai Ágnes
igazgató

MELLÉKLETEK

