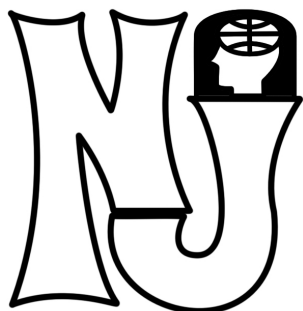


Neumann János Számítástechnikai Szakközépiskola



A minőségirányítási rendszer elemeinek vizsgálata és harmonizálása a szervezetfejlesztés eredményességének biztosítása érdekében

2010.

Tartalomjegyzék

<i>Az Intézményi Minőségirányítási Program bemutatása</i>	3
A Neumann János Számítástechnikai Szakközépiskola küldetésnyilatkozata.....	3
Stratégiai célok.....	3
Kulcsfolyamatok	4
Szabályozandó területek/folyamatok	4
<i>A Pedagógusok Teljesítményértékelési Szabályzatának bemutatása</i>	5
Az intézményi önértékelés elemei	5
Az intézményi önértékelés eszközei	5
Az értékelési rendszer alapelvei.....	5
A pedagógusok teljesítményértékelésének célja.....	5
Az értékelési rendszer által vizsgált területek.....	5
Az információgyűjtés eszközei	6
Az értékelés lebonyolítói.....	6
Az értékelési ciklus	7
Felelősök	7
<i>Teljesítményértékelési rendszerünk áttekintése</i>	8
<i>Innováció</i>	8
Értékelés.....	8
Gyakorlatba átemelhető elemek	9
<i>Melléklet 1. PEDAGÓGUSMINŐSÍTŐ LAP</i>	10
<i>Melléklet 2. ÖNÉRTÉKELŐ LAP</i>	11
<i>Melléklet 3.. VÉLEMÉNYKÉRŐ LAP</i>	14

Az Intézményi Minőségirányítási Program bemutatása¹

A Neumann János Számítástechnikai Szakközépiskola küldetésnyilatkozata

Iskolánk Budapest és vonzáskörzetének egyik jelentős számítástechnikai szakközépiskolája. Vállaljuk, hogy a 8. osztályt elvégzett tanulók a nálunk töltött 4, illetve nyelvi előkészítő tagozaton 5 év alatt korszerű, állandóan fejleszhető számítástechnikai tudást, szakmaszeretetet, általános műveltséget szereznek, legalább társalgási szinten beszélnek egy élő idegen nyelvet. Diákjaink a kétszintű érettségi megszerzése után széles informatikai szakmaspektrumból választhatnak, majd a felsőfokú szakképesítés birtokában sikerrel helyezkedhetnek el a munkaerőpiacon, illetve tanulhatnak tovább a felsőoktatás területén. Kialakítjuk, fejlesztjük diákjainkban az egész életen át való tanulás igényét és képességét. Nyitottak vagyunk a sajátos nevelési igényű tanulók felkészítésére, integrált oktatására is.

Közös célunk, hogy a nálunk végzettek életszemlélete, kulturáltsága, megbízhatósága, a munkához való felelős hozzáállása egy érettségizett pályakezdő, értelmiségi munkát végző emberrel szembeni elvárásoknak megfeleljen.

Hitünk szerint iskolánkban tanár és diák együtt és egymástól tanul; az önálló munkavégzés együtt jár a felelősségvállalással. A pozitív versenyszellem kialakítása mellett arra törekszünk, hogy az iskolai élet minden résztvevője büszke legyen intézményünkre.

Stratégiai célok

- Oktatás színvonalának emelése
 - Az oktatási kínálat partneri igényeknek megfelelő rugalmas fejlesztése
 - Új módszerek alkalmazására kész nevelőtestület kialakítása (nyitottság, önfejlesztés)
 - Pályázatok fenntarthatóságának biztosítása
 - Egységes értékelés megvalósítása
- Konstruktív életvezetés, személyiség fejlesztése
 - Szabadidős tevékenység kínálatának bővítése, részvételi arány növelése
 - A prevenció és gyermekvédelem feladatainak összehangolt ellátása
 - Diákönkormányzat aktív és legitim működése
 - Egységesség nevelési kérdésekben
- Készségfejlesztés
 - Élethosszig tartó tanulás kompetenciáinak fejlesztése
 - A végzett tanulóink tanuljanak tovább felsőoktatási intézményben
 - Az idegennyelv-tudás fejlesztése
- Esélyegyenlőség biztosítása
 - Az integrált oktatás feltételrendszerének folyamatos fejlesztése
 - Az egyéni tanulási utak folyamatos biztosítása
- Partnerközpontú működés biztosítása
 - A partnerek igényeinek megismerése, elvárásainak beépítése a nevelő oktató munkába, folyamatos információcsere az elért eredményekről
 - A partneri elégedettségi mutatók növelése
- Szervezeti kultúra fejlesztése

¹ Forrás: Intézményi Minőségirányítási Program

- Munkahelyi légkör javítása
- Rendszerszemlélet kialakítása, az intézményi kulcsfolyamatok szabályozása
- Intézményi szintű értékelési rendszer működtetése
- Az intézmény keresettségének biztosítása
- Információáramlás javítása
- Az Európai Unióba való beilleszkedés elősegítése
 - Nemzetközi kapcsolatok kiépítése
 - A pályázati tevékenység fejlesztése, eredményességének növelése

Kulcsfolyamatok

- A vezetői feladatok végrehajtásának meghatározása
- A partnerkapcsolatok irányítása
- Oktatás-nevelés
- Biztonságos intézmény
- Emberi erőforrások biztosítása és fejlesztése

Szabályozandó területek/folyamatok

- Vezetés terület, ellenőrzés – mérés – értékelés folyamata
- Működtetés terület, erőforrások biztosítása, ösztönző rendszer működtetésének folyamata
- Pedagógiai tevékenység terület, tanulócsoporthoz vezető, beiskolázás folyamata
- Pedagógiai tevékenység terület, mérés-értékelés, vizsgaszervezés folyamata
- Minőségirányítás, rendszer működtetése, dokumentálás folyamata

A Pedagógusok Teljesítményértékelési Szabályzatának bemutatása²

Az intézményi önértékelés elemei

- Partneri igény és elégedettségmérés
- A vezetők és pedagógusok teljesítményértékelése
- Az országos mérési eredmények
- Külső mérések eredményei

Az intézményi önértékelés eszközei

- az éves munkaterv teljesítéséről való beszámoló (intézkedések, javítások, fejlesztések eredményei)
- a vezetői ellenőrzés eredményei
- az időszakos mérések alapján képzett indikátorok
- a megváltozott belső és külső eredmények számbavétele
- a partnerek folyamatosan gyűjtött visszajelzései

Az értékelési rendszer alapelvei

- Fejlesztő szándék
- Sokoldalúság
- Méltányosság
- Kivitelezhetőség

A pedagógusok teljesítményértékelésének célja

- Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelése
- Az igazgatás színvonalának emelése

Az értékelési rendszer által vizsgált területek

- Szakmai felkészültség, eredményesség
- Nevelőmunka
- Tanulásirányítás
- Személyiségfejlesztés
- Ellenőrző, értékelő munka
- Munkafegyelem
- Különleges nevelési igények
- Tanórán kívüli tevékenység

² Forrás: Pedagógusok teljesítményértékelésének szabályzata

- Diákokkal kapcsolatos tevékenységek
- Munkával kapcsolatos tevékenységek
- önképzés, innováció
- új módszerek iránti fogékonyság
- pályázat írása, belső fejlesztő munka
- külső kapcsolatok építése
- dokumentáció
- Személyes tulajdonságok
- Konfliktuskezelés, Problémamegoldás
- Tanórán kívüli tevékenység
- Gyermekvédelem
- Közösségalkító tevékenység
- Részvétel a munkában, közösség életében
- Kapcsolattartás
- Részvétel a döntések előkészítésében

Az információgyűjtés eszközei

- óralátogatási lap
- tanulói kérdőív
- önértékelő lap
- pedagógusértékelő lap
- interjú
- a vizsgálat tanulságait értékelési összesítő lap

Az értékelés lebonyolítói

- Pedagógust értékelik:
 - pedagógus
 - munkaközösség-vezető
 - diák
 - önértékelés
- Munkaközösség-vezetőt értékelik:
 - pedagógus
 - igazgatóhelyettes
 - önértékelés
- Igazgatóhelyettest értékelik:
 - pedagógus
 - munkaközösség-vezető
 - igazgató
 - önértékelés
- Igazgatót értékelik:
 - igazgatóhelyettes
 - munkaközösség-vezető

- pedagógus
- önértékelés

Az értékelési ciklus

- Évente a pedagógusok legalább 33%-át értékeljük
 - Óralátogatások
 - Munkaközösség-vezető évente egyszer méri a pedagógusokat
 - Igazgatósági tag mérési ciklusonként (nagyjából 3 évente) egyszer
 - Pedagógus által tanított csoportok diákjainak 25%-a kérdőív segítségével értékeli
 - Önértékelő lapok
- Tanévkezdéskor az igazgató tájékoztatást ad az elmúlt tanév eredményeiről

Felelősök

- Értékelési felelős – igazgató
- Értékelési csoport – értékelési felelős nevezi meg
 - A csoport igazgatósági tagja
 - Munkaközösség-vezető
 - Kiválasztott pedagógus (munkaközösség-vezető értékelésekor)

Teljesítményértékelési rendszerünk áttekintése

A pedagógusok teljesítményértékelésének bevezetése óta eltelt 3 tanévben lefolytatott mérések során nem sikerült elérnünk azt a kitűzött célt, miszerint a 3 éves mérési ciklus során a teljes nevelőtestület átessen a mérés folyamatán. Ennek elsődleges oka a pedagógusok, munkaközösség-vezetők, intézményvezetés túlhajszoltsága.

A kötelező (22 órás) óraszám fölül az egyéb tehetséggondozási, hátránykompenzációs, SNI-s felzárkóztató órák és szakkörök mellett megjelenő adminisztratív terhek, a tanórán kívüli szervezési, kulturális, oktatói munkák szinte lehetetlenné teszik az óralátogatások megszervezését. Mivel az értékelési csoport létrehozása összeszervezhetetlen volt, az értékelést elsősorban a munkaközösség-vezetők végezték óralátogatások és a pedagógusok önértékelését követően.

A fenti problémákból adódóan a 3 éves kitűzött értékelési ciklus során a kollégák nagyjából 55-60%-ának munkáját sikerült értékelni, így az értékelési ciklus kitolódik a következő tanévre, tanévekre.

Innováció

Értékelés

A II. Rákóczi Ferenc Gimnázium intézményi önértékelési programjában szereplő értékelési csoport felállítása tűnik a legalkalmazhatóbbnak a mérés lebonyolítása szempontjából. A csoport létrehozásának kivitelezése az értékelési felelős feladata, aki minden tanév elején kinevezi a csoport tagjait. Ebben az esetben az éves tantárgyfelosztás kialakításakor figyelembe kell venni a csoport tagjainak óraszámát, összevetni azt egyéb vállalt feladataikkal és ezek alapján egy menedzselhető, rugalmas részvételre alkalmas csoportot kell kialakítani, akik az adott tanévben képesek az óralátogatások, illetve interjúk időpontjának kialakítására.

A Neumann János Számítástechnikai Szakközépiskola és a II. Rákóczi Ferenc Gimnázium Pedagógusértékelési Szabályzata hasonló alappilléreken nyugszik, így nem is az szabályzat tartalmában látjuk a megújulás lehetőségét, hanem annak gyakorlati megvalósításának megtervezésében, következetesebb és kitartóbb követésében.

A II. Rákóczi Ferenc Gimnáziumban tartott „jó gyakorlat” bemutatása során kiderült, hogy a személyi leterheltség, és motiváció figyelembevételével kialakítható egy követhető folyamatszabályozás, ami jó alapot ad az éves teljesítményértékelési feladatok ellátásához.

Egy másik, szintén gyakorlatban átültetendő terület az értékelés lebonyolítását követő kiértékelés módszere, amit a II. Rákóczi Ferenc Gimnázium példaértékűen bonyolít. Úgy motiválja a kollégákat éves munkájuk minél magasabb szintű elvégzésében, hogy a szóbeli tanévkezdő alakuló értekezleten történő kiértékelést követően egy számkóddal ellátott grafikonon ábrázolja az egyes pedagógusok előző tanévben elért eredményét. A számkódok „dekódolására” csak az érintett pedagógus képes, így biztosított a személyiségi jogok védelme. Természetesen a szájhagyomány és a presztízskérdés hamar az érdeklődők tudtára hozza a legjobb és a legkevésbé jó eredménnyel büszkélkedők nevét, így kialakul egy egészséges verseny az igényesebb kollégák között.

Végül az egyik legfontosabb motiváló tényező, ami beépíthető a rendszerünkbe a munkaközösség-vezetők, és az intézményvezetők értékelési eredményének közzététele. Ez

nagyban hozzájárul a pedagógusok objektív önértékeléséhez, példaként szolgálhat számukra, valamint megnyugvást hoz azon kollégák számára, akik személyes támadásnak veszik az értékelést.

Gyakorlatba átemelhető elemek

- Pedagógusminősítő lap (1. melléklet)
- Önértékelő lap (2. melléklet)
- Véleménykérő lap (3. melléklet)

Melléklet 1. PEDAGÓGUSMINŐSÍTŐ LAP

NÉV.....		DÁTUM.....		
A PEDAGÓGUS ÉRTÉKELÉS SZEMPONTJAI				
1. A tanár tanórai oktató-nevelő munkájának értékelése				
1.1. az óralátogatás eredménye	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
1.2. a diákok értékelése	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
2. A tanár tanórán kívüli iskolai tevékenységének értékelése;	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
3. A tanár képzettségének és felkészültségének értékelése;	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
4. A tanár által tanított tanulók <i>kiemelkedő</i> tanulmányi eredményeinek értékelése	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
5. A tanári teljesítmény egymást követő ciklusokban tapasztalt javulásának értékelése;	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
6. A tanár hozzáállásának és munkafegyelmének értékelése;	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
7. A tanár tanórán/iskolán kívüli szakmai tevékenységének értékelése.	0 nem megfelelő	1 kevésbé megfelelő	2 megfelelő	3 kiemelkedő
Összesen				
Pontszám (max.: 24 pont)				
Minősítés	alkalmatlan	kevésbé alkalmas	alkalmas	kiválóan alkalmas

Melléklet 2. ÖNÉRTÉKELŐ LAP

Ciklus: _____

Név: _____

Ennek az Önértékelő Lapnak egyrészt az a célja, hogy a benne foglalt kérdésekkel mintegy deklarálja, hogy a tantestület a konkrét tanórai tevékenységen túl milyen egyéb pedagógiai és az iskolai élet szervezésével kapcsolatos tevékenysége és általában milyen tanári hozzáállást tart értékesnek és fontosnak, másrészt pedig az, hogy rögzítse, dokumentálja az ezeken a területeken elért eredményeket.

	✓ + -
<p>1. Rendelkezik-e valamilyen posztgraduális képesítéssel vagy részt vesz-e jelenleg olyan képzésben, amely újabb felsőfokú vagy a mostaninál magasabb képesítéshez vezethet?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>2.</p> <p>a.) Részt vett-e az elmúlt két év során akkreditált továbbképzésen?</p> <p>.....</p> <p>b.) Adott-e be kérelmet az elmúlt két év során akkreditált továbbképzésre?</p> <p>.....</p>	
<p>3. Milyen külön bérezéssel/kedvezményel nem járó (az ezekért kapott esetleges pénzjutalom itt nem számít), nem órarendi, iskolai szintű feladatokat látott el az elmúlt két év során? (Iskolai szintű ünnepélyek/rendezvények szervezése, iskolai dokumentumok készítése, érdekképviselési tevékenység, stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

	✓ + -
<p>4. Milyen külön bérezzel/kedvezményel járó, nem órarendi, iskolai szintű feladatokat látott el az elmúlt két év során? (Osztályfőnökség, szakkörök vezetése, munkaközösség-vezetés, iskolai szintű ünnepélyek/rendezvények szervezése stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>5. Milyen külön bérezzel/kedvezményel nem járó, nem órarendi, osztályszintű tevékenységeket végzett az elmúlt két év során? (Ünnepélyek rendezése, extra kirándulások, színház-, mozi-, múzeumlátogatások, egyéb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>6. Részt vett-e bármilyen iskolán belüli vagy iskolán kívüli eredetű/szervezésű, nem tanórai jellegű szakmai tevékenységben az elmúlt két év során? (Tananyagírás, vizsgáztatás, előadás konferencián, publikáció, vezetőtanári munka, továbbképzés tartása stb.)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>7. Bejutott-e olyan tanuló – a tanév elején előre meghirdetett – iskolai tanulmányi verseny első öt helyezettje közé, illetve kerületi, fővárosi és országos tanulmányi versenyek II. fordulójába a vizsgált ciklus alatt, akit Ön az adott tárgyból ebben az iskolában valaha is tanított? (Adja meg a tanuló nevét és az évet!)</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>8. Bejutott-e olyan tanuló a vizsgált ciklusban valamilyen országos tanulmányi verseny első húsz helyezettje közé, akit Ön ebben az iskolában valaha is tanított?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

	✓ + -
9. Kapott-e valamilyen szóbeli elmarasztalást az elmúlt két évben munkafegyelemmel kapcsolatos mulasztás miatt (késés, adminisztratív teendők elmulasztása, ügyeleti kötelezettség elhanyagolása stb.)?	
10. Kapott-e az elmúlt két évben valamilyen írásbeli fegyelmi büntetést?	
11. Kapott-e valamilyen szóbeli dicséretet a vizsgált ciklus alatt kiemelkedő oktatási, nevelési tevékenysége miatt (pl. bemutató óra, készséges hozzáállás a munkafolyamatokban)?	
12. Kapott-e elismerést (anyagi juttatást) a jutalmazásnál a vizsgált ciklus alatt?	
13. Hány diákot tanít?	
14. Hányféle tanmenet szerint?	

Melléklet 3.. VÉLEMÉNYKÉRŐ LAP

Ciklus: _____

Név: _____

Ennek az egyéni véleménykérő Lapnak egyrészt az a szerepe, hogy segítsen átgondolni a munkakörrel kapcsolatos személyes és szakmai kérdéseket, másrészt pedig, hogy információkat szolgáltatson az Iskolavezetésnek a fejlesztendő területekről – az egyes tanár szemszögéből.

Ha úgy gondolja, hogy a kérdések nem fednek le minden fontos területet, kérjük szabadon fejtsse ki véleményét az Egyéb észrevételek pontban.

1. Írja le (a legfontosabbnak tartottal kezdve a sort), hogy iskolai munkájának mely aspektusait tartja a legfontosabbnak.

.....

.....

.....

.....

.....

2. Ön szerint milyen területeken járult hozzá leginkább az iskola összteljesítményének magas színvonalon tartásához/emeléséhez? Iskolai munkájának mely területeire a legbüszkébb?

.....

.....

.....

.....

3. Megítélése szerint egyénileg milyen területeken fejlődött legtöbbet az utóbbi két tanévben?

.....

.....

.....

.....

4. Milyen haladást ért el az előző ciklus végén rögzített egyéni fejlesztési célok tekintetében?

.....

.....

.....

.....

.....

5. Van-e olyan területe az iskolai munkának, ahol javítani szeretne a teljesítményén? Milyen segítségre/feltételekre lenne szüksége ahhoz, hogy ez megtörténhessen?

.....

.....

.....

.....

6. Van-e olyan tényező vagy jelenség, feltétel, amely az Ön meglátása szerint akadályozza/hátráltatja azt, hogy munkája igazán magas színvonalú vagy hatékony legyen?

.....

.....

.....

.....

7. Van-e olyan egyéni erőssége/szakismerete/képessége, amelyről úgy érzi, hogy nem kellően hasznosul az iskolában?

.....

.....

.....

.....

8. Véleménye szerint az iskola egészének működésében mely területeken lenne leginkább szükség javulásra?

.....

.....

.....
.....
.....

9. Ha az iskola szabadon felhasználható – egyszeri, de mondjuk húszmilliós – összeghez jutna, Ön mire fordítaná ezt a pénzt?

.....
.....
.....
.....
.....

10. Ha az iskola szabadon felhasználható – havonta rendelkezésre álló, mondjuk kétmilliós – összeghez jutna, Ön mire fordítaná ezt a pénzt?

.....
.....
.....
.....

11. Egyéb észrevételek:

.....
.....
.....