



## Asbóth Sándor Térségi Középiskola, Szakiskola és Kollégium

8360 Keszthely, Gagarin u. 2-4.

### INTÉZMÉNYI MINŐSÉGI RENDSZER ÉRTÉKELÉSE 2008/2009. tanév

Intézmény OM- azonosítója: <b>037656</b>	Intézményvezető: ..... aláírás
Legitimációs eljárás	
Nevelőtestület nevében: ..... aláírás	Szülői szervezet nevében: ..... aláírás
Ph.	

## **Bevezető**

A Minőségirányítási Program (továbbiakban MIP) végrehajtásának nevelőtestület általi értékelésére, valamint szülői szervezet által történő véleményezésre a Köznevelési törvény 40.§ (11) bekezdésének megfelelően kerül sor.

### **Felhasznált dokumentumok**

- Intézményi Minőségirányítási Program
- Önkormányzati Minőségirányítási Program
- Éves munkaterv
- Intézményi mérések eredményei
- Vezetőségi átvizsgálás jegyzőkönyve 2009. 03. 30.

### **2.1. Minőségpolitika:**

Intézményünk a minőségpolitikai nyilatkozatban megfogalmazott elveknek megfelelően működött.

### **2.2. A fenntartói minőségpolitika intézményünkre vonatkozó része.**

#### **2.2.1. Önkormányzat ellenőrzési-értékelési feladatai:**

–Vezetők beszámoltatása folyamatos.

–Alapító okiratunk felülvizsgálata megtörtént, jóváhagyás dátuma: 2009. 05. 28.

–A Házirend, a Szervezeti és Működési Szabályzat valamint a Pedagógiai Program felülvizsgálata megtörtént, jóváhagyása folyamatban van, a Zala Megyei Önkormányzatnak 2009. 05. 03-án küldtük meg.

–Normatív támogatást képező létszámadatok, statisztikai adatok ellenőrzése 2009. 02. 09-én megtörtént

–Intézmény gazdálkodásának ellenőrzése, beszámoltatás a negyedéves kiadások alakulása és a féléves költségvetési beszámoló alkalmával megtörténtek.

#### **2.2.2. A fenntartó önkormányzat minőségpolitikai alapelvei:**

Intézményünk működése során alkalmazza a fenntartó minőségpolitikai alapelveit.

#### **2.2.3. A Zala Megyei Közgyűlés minőségpolitikája, küldetésnyilatkozata a megyei fenntartású köznevelési intézményekre:**

Intézményünk a minőségpolitikai nyilatkozatban, küldetésnyilatkozatban megfogalmazott elveknek megfelelően működött.

#### **2.2.4. Minőségcélok:**

Intézményünk minőségcéljainak meghatározásakor figyelembe vesszük a fenntartó által előírt minőségcélokat az oktatás minőségfejlesztésére, a motivációs eszközök bevezetését a pedagógusok és a tanulók teljesítménynövelésére, az átjárhatóság biztosítását a tanulói utak védelmével a megyei fenntartású intézményeken belül, az előforduló szakmai hibák számának csökkentését, az élethosszig tartó önképzést és feltételeinek biztosítását, az esélyegyenlőség biztosítását.

#### **2.2.5. A fenntartó által felhasználandó indikátorok az intézményi minőségcélok elérésének ellenőrzéséhez, értékeléséhez:**

A fenntartó által előírt indikátorokat gyűjtjük, és az év végi beszámolónkban ezeket közzé tesszük.



### 2.3.. Minőségi célok

–*A jelenlegi tanulólétszám megtartása (növelése):*

Tanulólétszámot sikerült megtartanunk. Tájékoztató anyagokat szétküldtük, bemutakoztunk a helyi írott és elektronikus sajtóban. Bemutatókon vettünk részt általános iskolákban.

–*A bukások számának 10%-kal csökkentése a félévihez képest:*

Félévi bukások száma: -240 fő

Év végi bukások száma: - 65 fő (27%-os csökkenés)

–*Az új OKJ-s szakmai képzések bevezetése:*

Lásd az intézkedési tervek megvalósításának értékelése fejezetnél.

–*Felnőttoktatás széles körben történő terjesztése. A TISZK keretében a felnőttképzési programok kidolgozása:*

Az új OKJ szakmákra készítjük a képzési programokat. Öt munkatársunk vett részt az új képzési programok összeállítására felkészítő továbbképzésen. Négy munkatársunk vett részt az NSZFI által szervezett felnőttképzési konferenciákon. Felnőttképzési vezetőnk idei tanévtől beiratkozott a BME GTK APPI Műszaki Pedagógiai Tanszék Pedagógus Továbbképzési Szakcsoport Felnőttoktatási szakértői szakirányú továbbképzési szakára.

Elkészített felnőttképzési programjaink száma: 31.

A Felnőttoktatás kereteinek kezdeti lépései megtörténtek. A legfontosabb dokumentumok elkészültek, de további fejlesztésre szükség van!

Az I. félévben több szakmában (Kozmetikus, Fodrász, Kéz-, láb és műkörömépítő, Multimédiafejlesztő, ECDL képzést hirdettünk meg! Sajnos ebből csak az ECDL Táblázatkezelői tanfolyamát tudtuk elindítani.

A Kéz-, láb- és műkörömépítő képzés kevés jelentkező miatt nem tudtuk indítani. Elsősorban a saját iskolánk kozmetikus jelölt tanulói jelentkeztek. Kisebb „információdugulás” miatt problémát jelentett két tanulónk ingyenes részvétele.

A táblázatkezelés képzésünket a Hévíz és Vidéke Takarékszövetkezet kollektívájának (12 fő) megtartottuk. A képzést Pintér István kolléga tartotta.

A képzéseink hirdetési költségeit (Szuperinfo, Képűjság, Rádió) az iskola megelőlegezte, szerencsére a képzési költségek lényegében fedezte.

#### **További szükséges teendők:**

Mivel a lakossági képzés visszaesően van, ezért a munkaügyi képzésekre kell fektetnünk hangsúlyt.

A TISZK képzési formájának alakulása miatt lehetőségünk van a saját akkreditálásunk végrehajtására. Szükséges egy programot akkreditálásra beadni. Utána intézményi akkreditálás végrehajtása.

A pályázatok figyelése.

Megfontolni a vizsgaközpont kialakításának lehetőségét.

Szorosabb kapcsolat kialakítása az Egyetemmel, a Vállalkozókkal és az Önkormányzattal, Munkaügyi hivattal.



A felnőttoktatási terület további fejlesztése szükséges. Legfőbbképpen a marketing tevékenységünket kell fejleszteni és anyagi háttérét kialakítani!

Az akkreditálás előkészítése, valamint a képzési lista kialakítása. (A képzési listában szereplő programok képzési programjának készen kell lenni, ha akkreditálást tervezünk!)

*–Intézményi környezet minőségi változása, osztálytermek otthonosabbá tétele:*

Dekorációs versenyt hirdettünk az intézmény osztályai között, melynek eredményeként több osztályterem megszépült.

Ebben a tanévben bevezettük az udvari takarítás rendjét, mely szerint minden osztály – az osztályfőnök vezetésével- a dátum szerinti osztályfőnöki óráját az iskola és annak közvetlen környezete (az óvodától a lakótelepig) takarításával tölti el. A takarítás eredményes volt, javult a környezetünk minősége.

*–A kollégisták bukásának csökkentése a félévi eredményhez képest, tanulmányi eredmények szinten tartása:*

Félévkor a bukások száma 32 fő; év végén a bukások száma: 13 fő

Félévkor a tanulmányi átlag: 3,302; év végén a tanulmányi átlag: 3,28

*–A kollégisták környezeti nevelése és annak tudatosítása:*

Szoba-rendet, kollégium-rendet folyamatos ellenőriztük, értékeltük; Tavaszi-őszi udvar-takarításon a tanulók 90 %- részt vett.

*–A kollégisták egyéni és közösségi nevelésével növelni a magyarság, nemzetiség és európai-ság tudatot:*

Diák-önkormányzati programokat növeltük.

*–Intézményi önértékelés elvégzése. KMD pályázat visszajelzés hasznosítása:*

2008. 07. 07-én megkaptuk a pályázat **Visszajelző jelentését**, amely az intézményi fejlesztések megalapozásának külső értékelési dokumentuma. Tartalmazza önértékelési kritériumokként intézményünk erősségeit és fejlesztendő területeket.

KMD pályázat hatása:

- Innovatív fejlesztő team nagy gyakorlati tapasztalatot szerzett az önértékelés és pályázatírás terén
- Támogatást kaptunk a folyamatos fejlesztéshez, javításhoz
- A jó irányokat megerősítette, segítséget nyújtott az intézmény fejlesztési prioritások helyes kiválasztásához
- Hozzájárul a munkánk eredményességének, színvonalának és minőségének további javulásához

KMD pályázat visszajelzéséből eredő intézkedési terveink:

1. Humánerőforrás terv elkészítése
2. Közös kommunikációs csatorna kialakítása
3. Pedagógus együttműködés, tudásmegosztás javítása, megvalósulás dokumentálása

*–Béri Tagintézmény tanterem racionalizálása:*



Lásd az intézkedési tervek megvalósításának értékelése fejezetnél.

–Az építőipari szakmacsoport tanműhelyi körülményeinek kialakítása:

2007-ben kaptunk használatra a Keszthelyi túravitorlás Klubbal közösen Keszthely Város Önkormányzatától egy üresen álló épületet, melyből az építős tanműhelyt kialakítottuk. A klubbal megosztási szerződést kötöttünk. Az épület egy befejezetlen beruházás részeként tisztázatlan viszonyokkal rendelkezett, ezért felvettük a kapcsolatot a tervezőjével, aki elkészítette az átalakítás terveit. Az engedélyek megérkezése után kezdtük el egy új bejárat nyitását, a tető felújítását. Kazán vásárlásával és a régi központi fűtés felújításával alakítottuk ki a fűtést, bevezettük a gázt. Átalakítottuk a villamos rendszert, hogy elegendő áramerősség legyen a kéziszerszámok, és gépek működéséhez. A bejárat elé fedett járdát, és támfalat készítettünk. Leválasztottunk egy kb. 20 m<sup>2</sup>-es raktárt a szerszámok és anyagok tárolására. Kazánházat, WC és mosdó helyiséget alakítottunk ki. A tanműhelyi rész 80-100 m<sup>2</sup> ahol a gyakorláshoz 9 db box-ot alakítottunk ki. A festő, kőműves, burkoló szakmákhoz szükséges összes alpműveletet tudják tanulóink a gyakorlófalakon gyakorolni. Elegendő hellyel rendelkezünk, hogy festőink a létrázást tudják gyakorolni. A helyiség alkalmas az építőanyagokat gyártók és forgalmazók szakmai bemutatóihoz. A tanműhely jól kiegészíti a közelében lévő konténer ahol a nagyobb méretű gépeket és anyagokat helyezük el.

–Az iskolai fegyelmi helyzet javítása:

Biztonsági őr beállításával megerősödött az ügyelet. Az osztályfőnökök igyekeznek időt szakítani a tanulókkal való személyes foglalkozásra, a gyakoribb ellenőrzésre. Pedagógusaink igyekeznek a tanári tekintélyt visszaállítani, de nem figyelmeztetéssel vagy a fegyelmi eszközök szélesítésével. A tekintélyt, az elismerést, a megbecsülést, a tiszteletet a pedagógusnak kell kivívnia, ehhez adnak segítséget a tapasztaltkollégák a rászoruló társaiknak. Közös erővel, egységes fellépéssel igyekszünk az iskola fegyelmi helyzetén javítani.

–Pedagógus ellenőrzési módszer bevezetése:

A Közalkalmazottakról szóló 138/1992. Kormányrendelet előírja a pedagógusok kötelező teljesítményértékelését és az ez alapján történő bérrendszer kialakítását, ezért intézményünk a minőségbiztosítást végző támogató szervezet koordinálásával a 2007/08-as tanévre előkészített egy teljesítményértékelési rendszert, melyet a tantestülettel elfogadtatott. Ez az értékelési rendszer az elmúlt tanévben kipróbálásra került.

Ezt az értékelési rendszert az MF 7.5 számú folyamatszabályozásunk rögzíti, és ebből kifolyólag bekerült az IMIP dokumentumába is.

A legelső verzió öt kitöltendő dokumentumból állt, melyeknek egy részét az értékelt pedagógus, más részét az ő közvetlen felettese, azaz az igazgatóhelyettes töltötte ki. Ez a verzió két éves ciklusokban értékelte a pedagógust/vezetőt. Részei:

1. Óramegfigyelési lap: egy látogatott óra levont tapasztalatainak összegyűjtésére szolgál.
2. Tanulói kérdőív: 21 állítást értékel a tanuló négyféle minősítéssel.
3. Önértékelő lap: a pedagógus/vezető 10 kérdésre szöveges választ ad.



4. Véleménykérő lap: 11 kérdésre ad szöveges választ a pedagógus/vezető.
5. Értékelési összesítő lap: az előző négy dokumentum alapján a közvetlen felettes, vagy vezetőről az igazgató tölti ki az összesítő lapot. Minden szempontrendszerből kiemeli a jó és a figyelmet igénylő területeket. Az összesítő lapot a pedagógus aláírásával vagy teljesen elfogadja, vagy észrevételt tehet az igazgató felé.

Látható, hogy az első verzió a pedagógusmunka minden területét igyekszik mérni, viszont az értékelés szöveges eredménye alapján nehezen lehetett bérezésre átkonvertálni a matematikai pontosságú számadatok hiányában. Így intézményünk úgy döntött, hogy ugyanezeket a szempontokat beépíti egy jó gyakorlat átvétele címen megszerzett teljesítményértékelési rendszerbe, ahol minden egyes tényezőt, ami meghatározza az oktató-nevelő munkát számszerű pontossággal, minőségi szorzók kiszámításával határozzuk meg. A pedagógusokat 13, a vezetőket 10 értékelési szempont alapján vizsgáljuk. Minden egyes eredményt, körülményt objektívabban tudunk leírni. Ennek a rendszernek is mérföldköve az óralátogatási lap, ami az első verzió szempontjait magába foglalja, de minden egyes kritériumot pontos számadattal mér. Az első változathoz képest újdonság, hogy külön táblázat töltendő az osztálylétszámokról, a hátrányos helyzetűek arányáról, a kompetenciamérés eredményeiről, az osztályfőnöki munkáról, az ECDL és nyelvvizsga eredményekről, az ügyeleti és adminisztrációs munkáról. Ezekon kívül az első verzió kritériumai hiánytalanul bekerültek táblázat formájában ebbe a második változatba is. A táblázatok közül 6-ot a pedagógus saját magáról tud kitölteni, a többit pedig közvetlen felettese teszi meg. Az eredményeket egy összesítő táblázatban gyűjti, és a végén eredményként kapott minőségi szorzat meghatározza a minőségi bérpótlék összegét, tehát bérezésre konvertálható. Az összes táblázatot a tanév végéig, de legkésőbb június 15-ig kell minden dolgozónak és dolgozóról kitölteni. Az adott évi teljesítményértékelés eredménye a következő tanév minőségi bérpótlékára vonatkozik.

Utolsó lépésként ebben a folyamatban még egy módosítást kellett végrehajtani. Az 1992. évi XXXIII. törvényhez mindeközben mellékletként megjelent az I. számú melléklet, *Minősítési lap* címen. Iskolánk úgy döntött, hogy ebbe a törvény által előírt változatba beépíti az eddigi munkát, hiszen az általunk kidolgozott teljesítményértékelés a pedagógusmunka minden szegmensére kiterjedő, részletes, alapos, a lehető legtöbb oktatási körülményt figyelembe vevő mérési rendszer. A törvény által előírt pedagógusokról szóló 6, vezetőkről szóló 2 szempont ezeket csak nagyvonalakban, általánosan képviseli. Így a mi 13 (pedagógus), illetve 10 (vezető) szempontból álló jó gyakorlat átvétele címen kidolgozott és ránk igazított verzió



eredményeit, minőségi szorzóit százalékos formára alakítottuk, és minden törvény által előírt szempontnál beleszámítottuk az eredménybe. A szöveges indoklás részhez az adott pedagógusról a közvetlen felettese nyilatkozik, a teljesítményértékelés összesítő táblázata alapján, illetve a sok számszerű adatból levonva a konzekvenciákat. A vezetők esetében mindezt az igazgató teszi meg.

A mai, jelenlegi állapotig többszöri módosításokon keresztül jutott el az intézmény, mivel közös célunk, hogy minél egzaktabb, objektívebb és mérhető rendszert alakítsunk ki, ami a törvény által előírtaknak is megfelel. Teljes körű értékelésre az idei évben kerül sor először, azonban ennek pozitív eredményei már most láthatóak. Minden egyes részterületen komolyabb pedagógus hozzáállás tapasztalható. Az óralátogatások pozitív és negatív példákkal is szolgálnak, melyek feldolgozása nagyban hozzájárul az intézmény módszertani megújulásához.

2009. 05. 15-én a fenntartóval közösen a teljesítményértékelési rendszerünk működéséről pályázatot nyújtottunk be a teljesítmény motivációs pályázati alap igénylésére.

*–Esélyegyenlőségi terv elkészítése, integrált oktatás megvalósítása:*

Esélyegyenlőségi tervünket 2006. 12. 20-án fogadtuk el. Esélyegyenlőségi intézkedési tervet 2007. 12. 20-án fogadtuk el Zala Megyei közoktatási intézmények esélyegyenlőségi intézkedési tervét 2008. 05. 20-án fogadták el.

Munkánk során az esélyegyenlőségi terveink alapján arra törekszünk, hogy tanulóink egyenlő méltóságú személyként élhessenek, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse őket.

Az esélyegyenlőség biztosítása és előmozdítása nem összemosható, egymással nem helyettesíthető, jól elkülönített fogalmak, amelyek egyben egymást kiegészítő célokat jelölnek meg.

Az esélyegyenlőség biztosítása olyan – általában passzív – cselekedet, amely valamit kinyit, lehetővé tesz az adott védett csoport számára is.

Az esélyegyenlőség előmozdítása aktív cselekedet, amelynek eredménye, hogy a védett csoport tagjai valóban élni tudnak a számukra is nyitott lehetőségekkel.

Esélyegyenlőség érvényesüléséhez arra törekszünk, hogy mindkét cél egyszerre teljesüljön, az adott védett csoport tényleges résztvevővé váljon.

### **3. Az intézmény minőségirányítási rendszere**

#### **3. 1. A vezetés szerepe a minőségirányítási rendszerben - Intézményvezetés felelőssége és elkötelezettsége**

##### **Jogszerűség**

- Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy a teljes működést szabályozó jogi dokumentumok, különböző szintű rendeletek, a fenntartó önkormányzat valamint az intézmény belső szabályozói hozzáférhetőek legyenek, azokat az intézmény dolgozói megismerjék és betartsák



- A határidők betartásával megtörtént a szükséges dokumentumok törvényhez igazítása
  - SZMSZ
  - Pedagógiai Program
  - Házi rend
  - IMIP

### **Tervezés**

Az intézmény minőségelvű működését szabályozó – fentebb már említett – dokumentumok törvényhez igazítása a megfelelő működés tervezése.

Legnagyobb változás (a IMIP- módosítása kapcsán) a vezetői feladatokat ellátók és a pedagógusok teljesítményének értékelése területen lesz.

### **Vezetői ellenőrzés és értékelés**

- Vezetői ellenőrzésekre és értékelésekre az éves munkatervben meghatározott területek és időpontok figyelembevételével került sor. Havi programunkban folyamatosan megjelentítettük az adott hónap kiemelt ellenőrzési szempontjait, hiszen nem a „rajtakapás” mint inkább a megelőzés, a segítő szándék és fejlesztés az ellenőrzések és értékelések célja.
- A teljesítményértékelési rendszer működtetésével még konkrétabb és jól körülhatárolható egyéni, csoport és intézményi szintre megfogalmazható szempontok segítik a vezetői ellenőrzést és értékelést. A rendszer ugyanakkor bevonja az ellenőrzés és értékelés folyamataiba a vezetés minden tagját, illetve valamilyen mértékben a szervezet valamennyi tagját is.

### **A minőségirányítási rendszer működtetése**

- Az egyenletesebb feladatosztáson túl a működés folyamatos javítását és fejlesztését szolgálja a feladat ellátási terv, melyet a törvényi előírásoknak is megfelelően munkatervünk tartalmazott
- A partneri igények érvényesítése során nyert észrevételeket (finommozgás koordináció fejlesztése) feldolgoztuk, és ki-ki beépíti nevelő/fejlesztő munkájába
- A döntés előkészítés után valamennyi kulcsfolyamatot érintő kérdésben az igazgató dönt.
- A folyamatos fejlesztés eszközei közül leggyakrabban az alábbiakat alkalmaztuk:
  - Megelőző, helyesbítő tevékenységek
  - Az eltéréseket és a nem megfelelő szolgáltatásokat kiváltó okok megszüntetése
  - Tanulságok levonásával az ismételt előfordulás megakadályozása
- Partnerközpontú minőségfejlesztési modellünk a módosított eljárásrendünknek megfelelően működött. Fontos, hogy minden munkatárs gondolkodását és munkáját egyre inkább jellemezze a P-D-C-A szemlélet és gyakorlat, mely csak következetes és tudatos szemléletformáló tevékenység eredményeként érhető el.

### **3.2. Az intézményi működés belső rendje - Partnerkapcsolatok irányítása és menedzselése**

Intézményünk minőségbiztosítási csoportja elkészítette Partnerazonosítási szabályzatát. A vezetőség 4 tagja vesz részt a minőségbiztosítási támogatószervezet csoportmunkájában, köztük az intézményünk igazgatója is, aki annak a jóváhagyója. Az azonosítási folyamat minden színterén aktív a vezetőség munkája. A mérések elvégzését, azoknak elemzését, értékelését szintén ez a csoport végzi. Az intézmény partnerkapcsolataival összefüggő

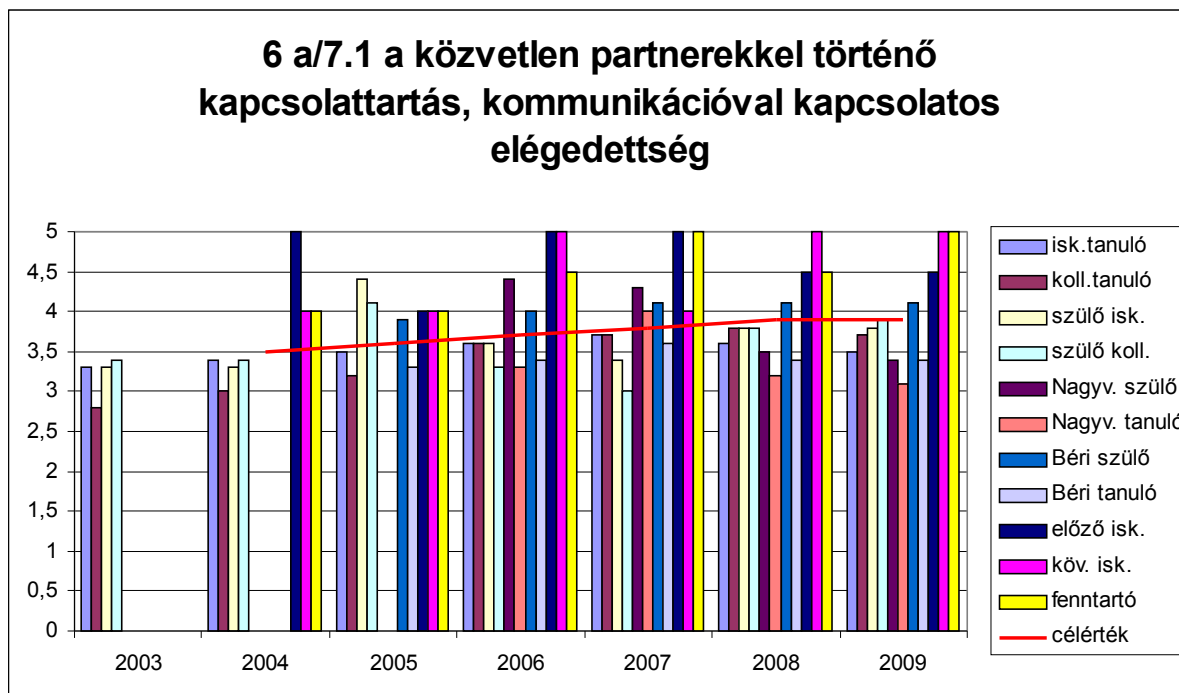




feladatait az MF 2.1 (a partnerek azonosítása, igényük, elégedettségük mérése), valamint az MF 2.2.1 (kommunikáció a partnerekkel) folyamatszabályozások írják le, valamint a Ped. Pr. 1/20 pontja és az SZMSZ 18. §-a foglalkozik vele. Az ezekben foglaltak tartalmazzák a vezetőknek a partnerkapcsolatokkal összefüggő elveit, a gyakorlat tudatosságát. A partnerlista eredeti változatát a minőségügyi vezető irányításával egy team készítette el. Ezt évente frissíti, amit az igazgató hagy jóvá. A legfontosabb partnereket a vezetőség javaslatai alapján az igazgató határozza meg, majd Partnerlistát készít. A közvetett és a közvetlen partnerekkel való kapcsolattartás formáit, gyakoriságát és tartalmát az iskola pedagógiai programjának végrehajtásához kapcsolódó érdekei, valamint a partnereinek igényei határozzák meg. A legfontosabb partnerekkel a vezetők feladatmegosztásuk szerint tartják a napi kapcsolatot: információt nyújtanak az iskola feladatairól, kommunikációt folytatnak az aktuális problémák megoldásáról. A partnerekkel folytatott kommunikáció tartalmára és alkalmazására vonatkozó szabályozás szerint a legtöbb feladatot az igazgató látja el, de a szakmai, továbbképzési feladatokban nagy szerepet vállal a műszaki igazgatóhelyettes is. Intézményünk jövőjének, fejlesztési irányainak meghatározása a magas szintű együttműködés, együttgondolkodás eredménye. Partnereinkkel való kapcsolattartás milyensége határozza meg az együttműködés színtereit, formáját. A tájékoztatást a vezetők által készített ismertető, szórólapok, igazgatói hirdetések is segítik. A beiskolázási tájékoztatók évente frissített összeállítását a vezetők feladata. Ugyancsak ők végzik a nyílt napok feladatait, amelyeken az igazgató tart tájékoztatót, a vezetők bemutatják az érdeklődőknek az intézményt, szervezik a pályaválasztási kiállítást. A Szülői Munkaközösség Választmányával az igazgató találkozik. A vezetők és a pedagógusok résztvevői az évente ismétlődő diákparlamentnek. Az igazgató évente információs fórumot hív össze az iskolának közvetlen támogatást nyújtó gazdálkodók képviselői részére. Az egyes társadalmi szervezetek munkájában az iskola vezetői, feladatkörükkel összefüggésben vagy megbízatásuk, választott tisztségük alapján vesznek részt (pl.: az igazgató tagja a város Sporttanácsának és Oktatási Bizottságának). A civil szervezetekkel való kapcsolatainkat a sokszínűség jellemzi. Mindezzel szélesebb körben ismertetjük meg iskolánkat, a munkánkat. Az iskola szerepvállalása felől az igazgató hoz döntést. A városi kapcsolódásokkal összefüggésben támaszkodik a vezetőség tagjainak véleményére. Az intézmény tevékenységrendszerét kiegészítik a közösségi feladatok (pl. parlafü-irtás, városi szemétszedés), amelyekkel az iskola tágabb társadalmi kör számára is fontos tevékenységeket végez. Az aktív, személyes részvételre példa az országos szakmai szervezetek munkájában való részvétel (pl.: NSZFI, szakmai fejlesztő munka, előadások tartása, szakmai dokumentumok kidolgozása, tananyagfejlesztés).

### **3.2.1. Egyéb erőforrások biztosítása**

*–Együttműködés a közvetlen partnerekkel:*

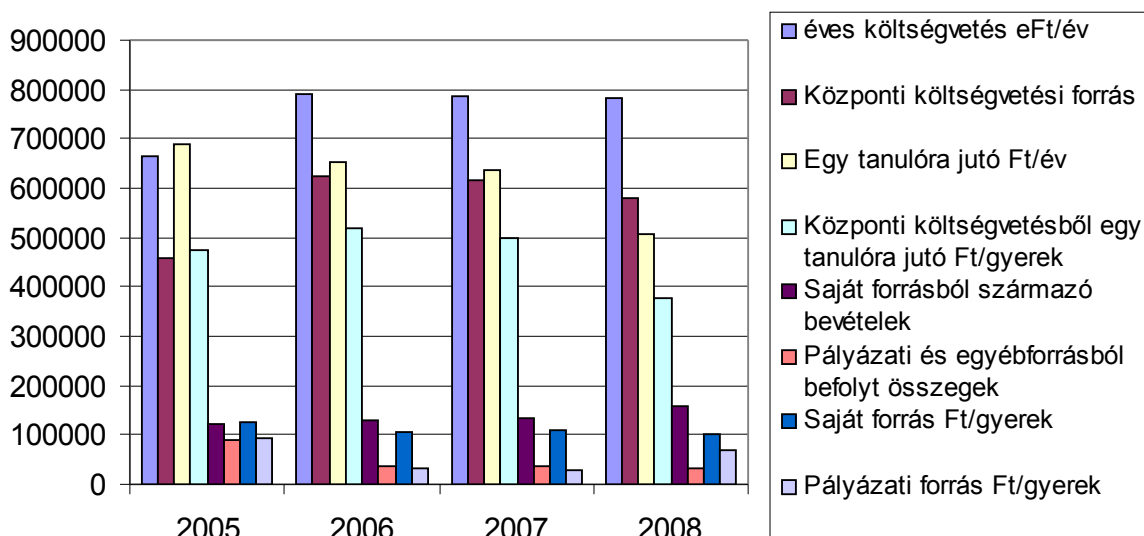


A partnerekkel történő kommunikáció intézményünk stratégiai feladatai közé tartozik. Az ezzel kapcsolatos intézkedések biztosították, hogy a kedvezőtlen tendenciák ellenére sikerült ezt szinten tartani.

**–Pénzügyi, gazdasági feltételek:**

Az intézmény összes pénzügyi forrása közvetlenül vagy közvetve a pedagógiai céljainkat szolgálja. Ennek biztosítását intézményünk önálló Gazdasági Hivatala végzi a gazdasági vezető közvetlen irányításával, az intézmény igazgatója és a fenntartó pénzügyi osztálya felügyeletével. A pedagógiai/nevelési programunk közvetlen támogatásához (tanárok fizetése, tankönyvvásárlás stb.) szükséges anyagi eszközök biztosítása abszolút elsőbbséget élvez, más a célokat csak közvetve támogatókkal (épület karbantartások, bútorcserék stb.) szemben. (⇒ 9.b.2/1)

**9.b.2/1 Az intézményi források bővítésének mutatói (ezer Ft)**



Intézményünk pénzügyi terveit és költségvetését a törvényi feltételeknek megfelelően, elsősorban az Államháztartási és a Költségvetési törvénynek megfelelően alakítja ki. A költségvetés gyakorlati megtervezése az in-

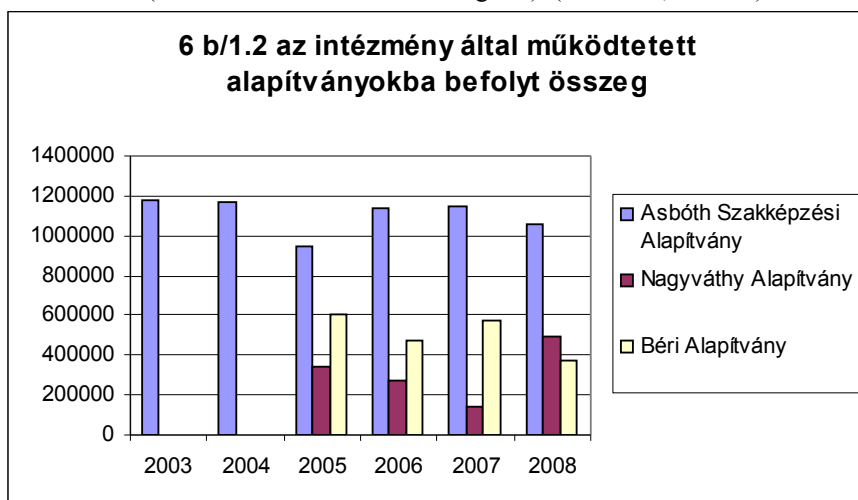
tézmény gazdasági vezetőjének feladata tételesen, elemi szinten. A tervezés szabályozását intézményünk Gazdasági Szervezetének Ügyrendje határozza meg, valamint elkészítettük „A költségvetés tervezésének ellenőrzési nyomvonala” szabályzatot.

Az intézmény pénzügyi stratégiájának és pénzügyi terveinek egyeztetése a Zala Megyei Önkormányzat költségvetési rendelete alapján történik. Október végéig kell leadni a fenntartónak a költségvetési koncepciót, és ezt nagyságrendileg a megyei közgyűlés határozza meg és fogadja el a bázis szemlélet alapján. Az intézmény részéről az igazgató és a gazdasági vezető vesz részt az egyeztetésen.

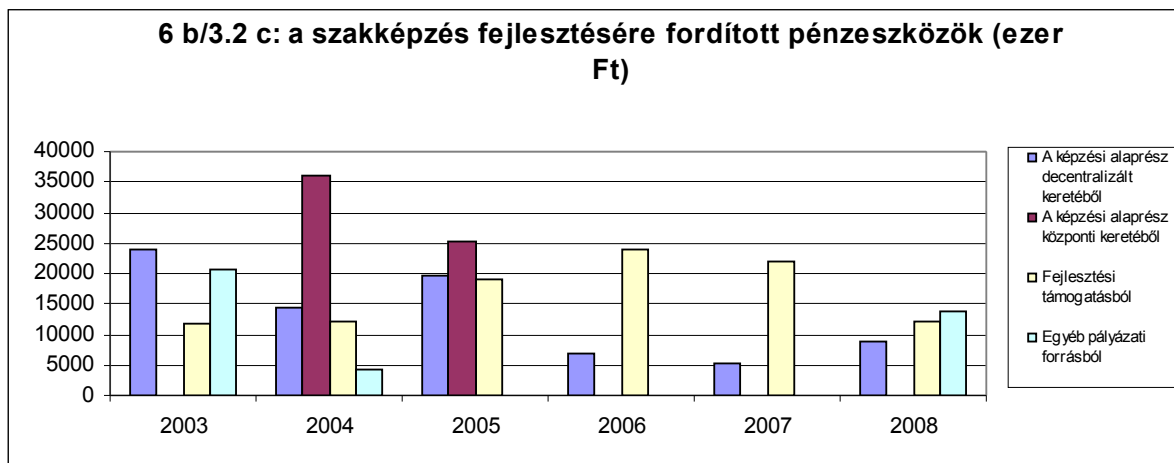
A törvényi feltételeknek megfelelően intézményünk elkészítette „Számviteli Politikáját”, és ez teljes részletességgel meghatározza a pénzügyi jelentéseink teljes folyamatát, illetve felelősét. Negyedévente az intézmény eszközei és forrásai alakulásáról teljességel kell készíteni. Évente kétszer (február 10-ig és július 25-ig) kell az előző év pénzügyi adatairól teljes részletességgel (az átadott átvett pénzeszközökről, leltárról, a főkönyvkivonat mélységéig, analitikák egyeztetésével) értékelést készíteni a fenntartó részére.

A pénzügyi ellenőrzések tapasztalataiból összeállított jelentésekben megfogalmazott adatok betartása számunkra kötelező jellegűek. Ezek elsősorban a pénzügyi fegyelem betartására, a dokumentációra és a takarékoságra, intézkedések szabályozottságára vonatkoznak.

Az alternatív pénzügyi lehetőségek felderítése jellemzően minden intézményi vezető feladata. A gazdasági vezető koordinálja a bérbeadási tevékenységet, valamint a konyhánk gazdasági irányítását is. A pályázatok felderítése és elkészítése elsősorban a műszaki vezető feladata. A Szakképzési Hozzájárulás befizetésének megszervezése a gyakorlatioktatás-vezető és a műszaki vezető feladata. Ezen kívül a Szakképzési Alapítványunknak vannak bevételei (befizetések és az 1%-os támogatás). (⇒ 6b/1.2; 6b/3.2c)

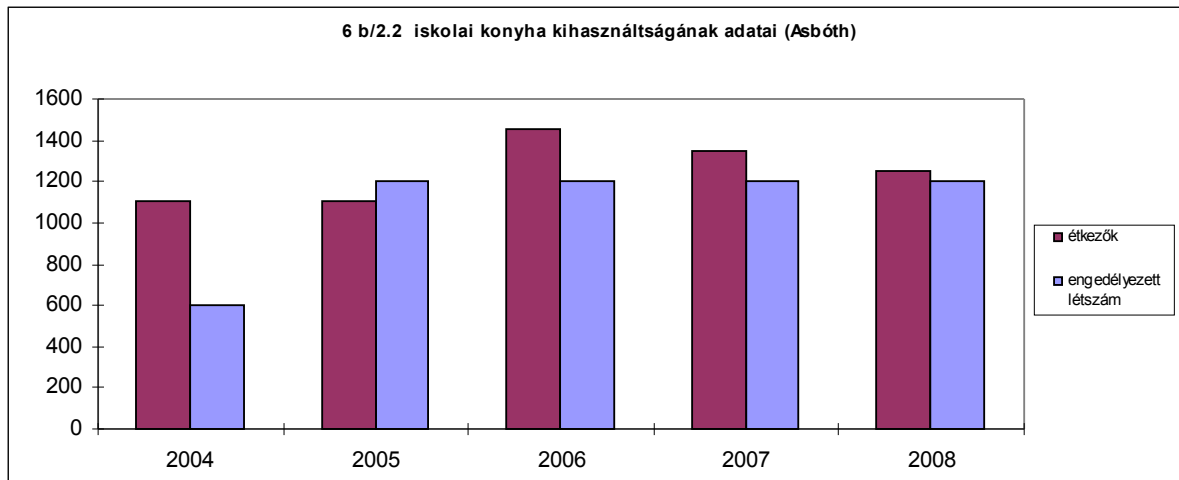


A jelentős erőfeszítések ellenére is „csak” szinten tudjuk tartani az alapítványunk számlájára befolyt összegeket, pedig egyre több ennek támogatására szoruló tanuló van. Alapítványuk kiemelt rendezvénye az Alapítványi Bál, mely a kapcsolattartás szempontjából is fontos jelentőségű.

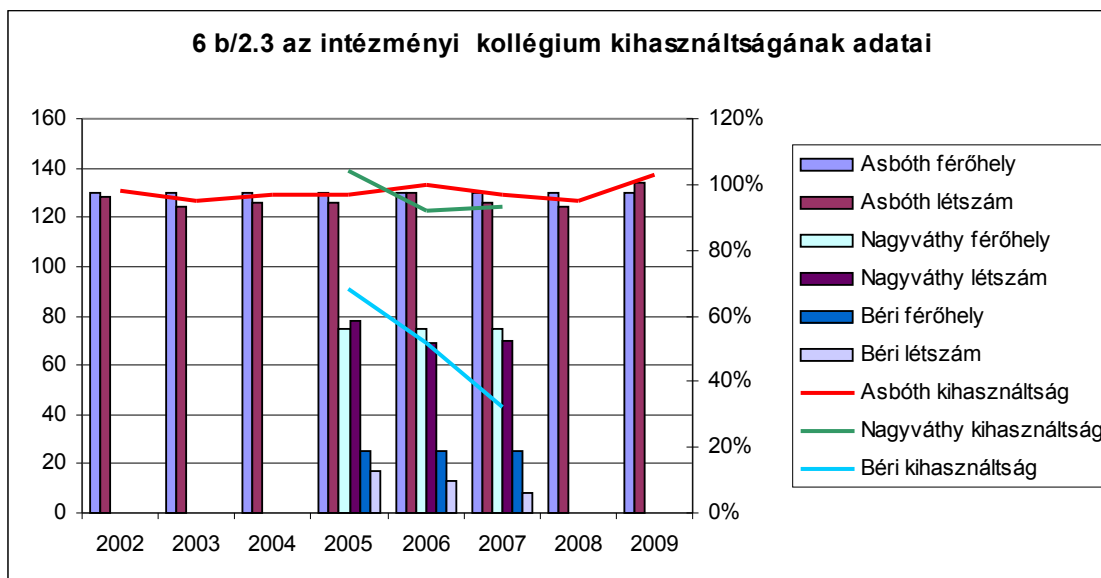


**-Tárgyi feltételek:**

(⇒6b/2.2; 6b/2.3; 6b/3.1)

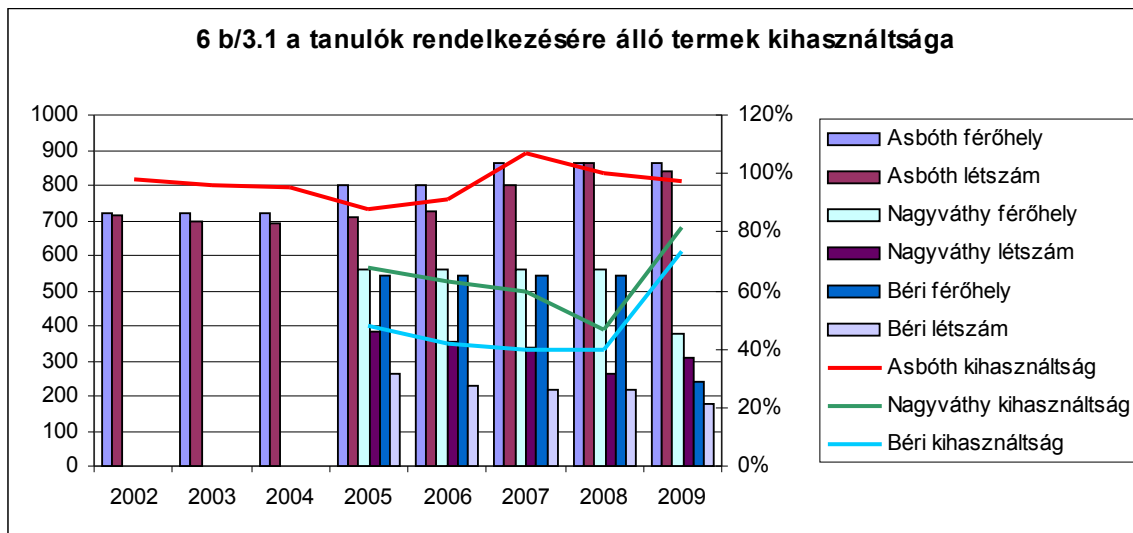


Intézményünk konyhája 2004-ig 600 főre főzhetett. A nagy igényre való tekintettel kértük ennek duplájára emelését.



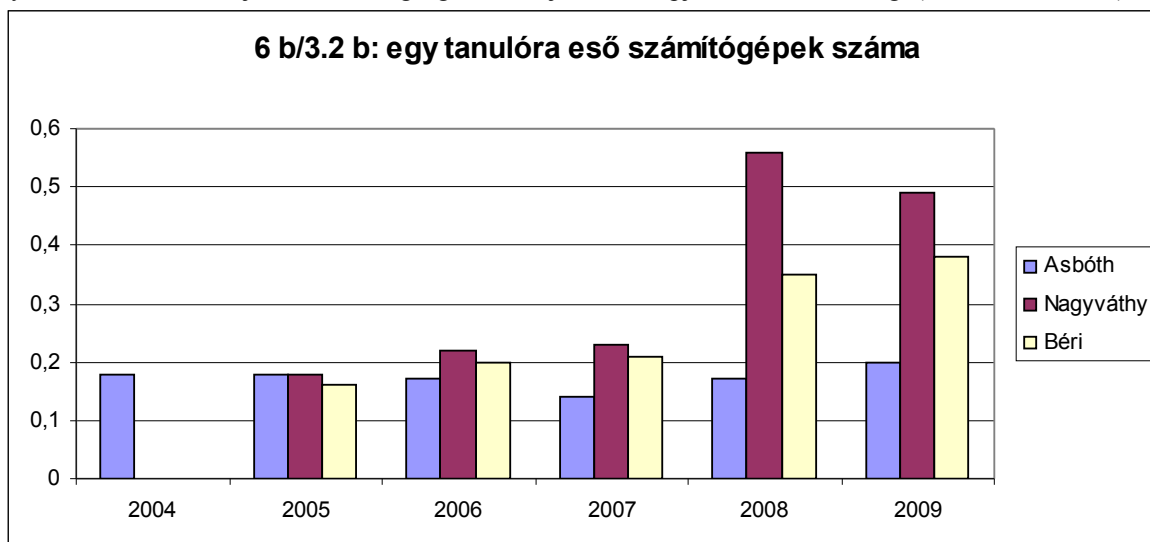
Az

anyaintézmény illetve a Nagyváthy tagintézményben magas a kollégium kihasználtsága. A csökkenő tanulói létszám a Béri tagintézményben éreztetni leginkább hatását. A költségek csökkentése érdekében szeptembertől ezt a kollégiumunkat áthelyezzük az iskola épületébe.

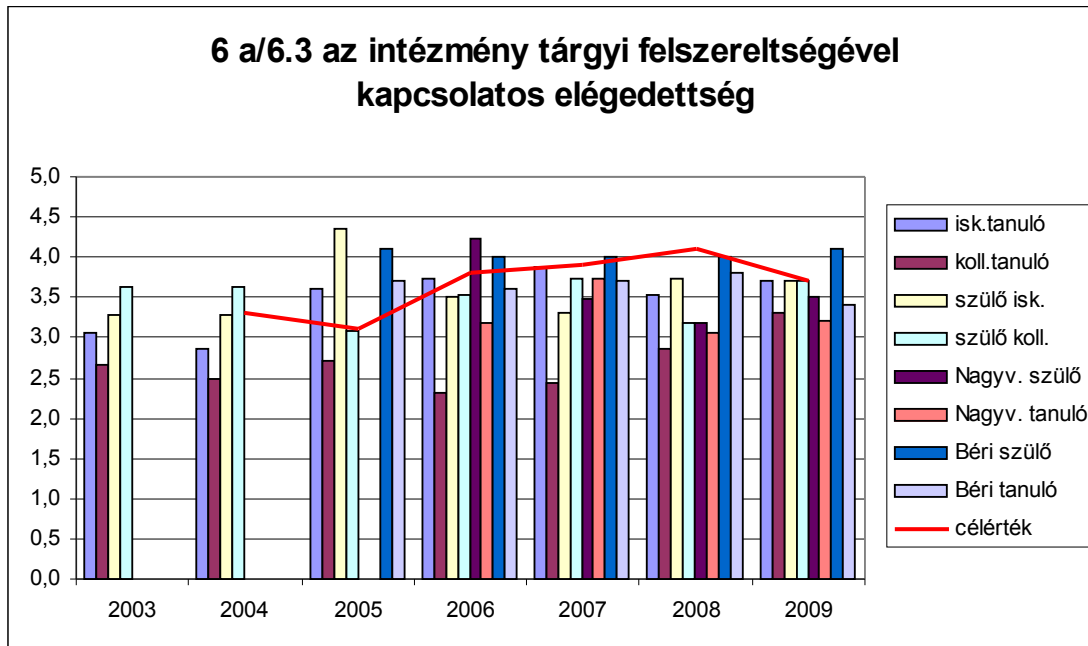


In-  
tézmenyünk összevonása után kiemelt jelentőséget kapott a kihasználtság mutatók adatainak elemzése. A gazdaságos és fenntartható működés minden intézmény számára elengedhetetlen. Intézkedési tervben a Béri tagintézményünk tanterem racionalizálását teljesítettük.

Intézményünk MF 4.2 folyamatszabályozása határozza meg az eszközök, épületek, felszerelések biztosítását, az MF 4.3 pedig a munkakörnyezet biztosítását. Ezek fejlesztésének, bővítésének felmérése a szakmacsoportok szeptemberig benyújtott igényei alapján, valamint a partnerigény-mérés eredményeinek elemzésével történik. A partnerigény-mérés adataiból elsősorban stratégiai fejlesztési céljainkat határozzuk meg. A meglévő létesítmények bővítéséről szóló javaslatról az igazgató előterjesztése alapján dönt a vezetőség. (⇒ 6b/3.2b; 6a/6.3)



A  
viszonylag magas (147 db) számítógép számunk se bizonyul elegendőnek a tanulólétszámunkhoz képest. Az arány javult.



A csökkenő költségvetési lehetőségeink miatt egyre nehezebb a tárgyi felszereltségünk megítélését szinten tartani. A 2006-2007-es kiemelkedő eredmények után 2008-ban romlottunk, 2009-ben kismértékben javult. Vezetőségünk az intézményen belüli átcsoportosításokban és az alternatív pénzügyi megoldások jobb kihasználásában látja a megoldást.

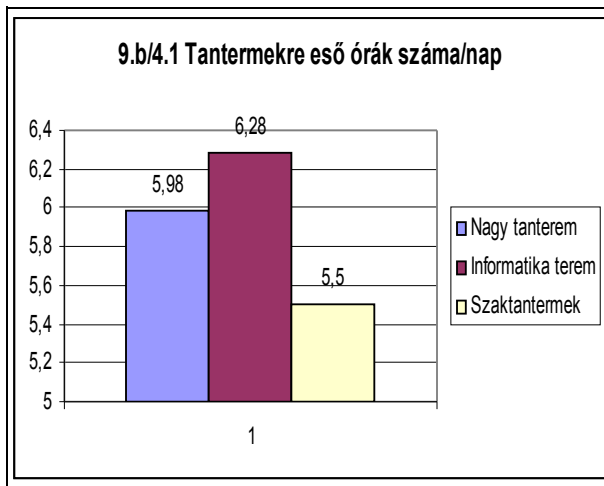
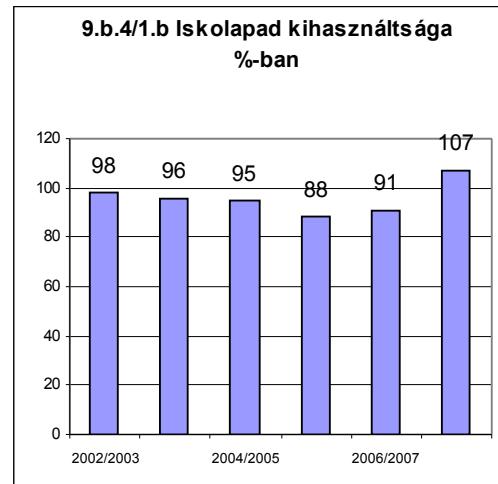
A jogszabályi háttérnek és a Pedagógiai Programnak megfelelő eszköz és felszerelés középtávú fejlesztési tervet az igazgató készíti el (MF 5.1 „Beszerzési Terv Készítése”). Az eszközfejlesztési terv adott évre vonatkozó lépéseit a költségvetési terv részeként kell megjeleníteni. A fenntartóval a költségvetés egyeztetésekor ismertetjük eszközfejlesztési terveinket.

A kötelező taneszköz-jegyzéket a Pedagógiai Programunk melléklete tartalmazza. Az adatgyűjtés után a vezetőségi értekezleten a gyakorlatioktatás-vezető tesz javaslatot a melléklet változtatására, melyet a vezetőségi jóváhagyás után a műszaki igazgatóhelyetttessel közösen készít el. Karbantartásukat a műszaki vezető koordinálja. (⇒ 6b/3.2)

**6 b/3.2 a: a fejlesztésekre, karbantartásra fordított pénzösszeg (ezer Ft)**

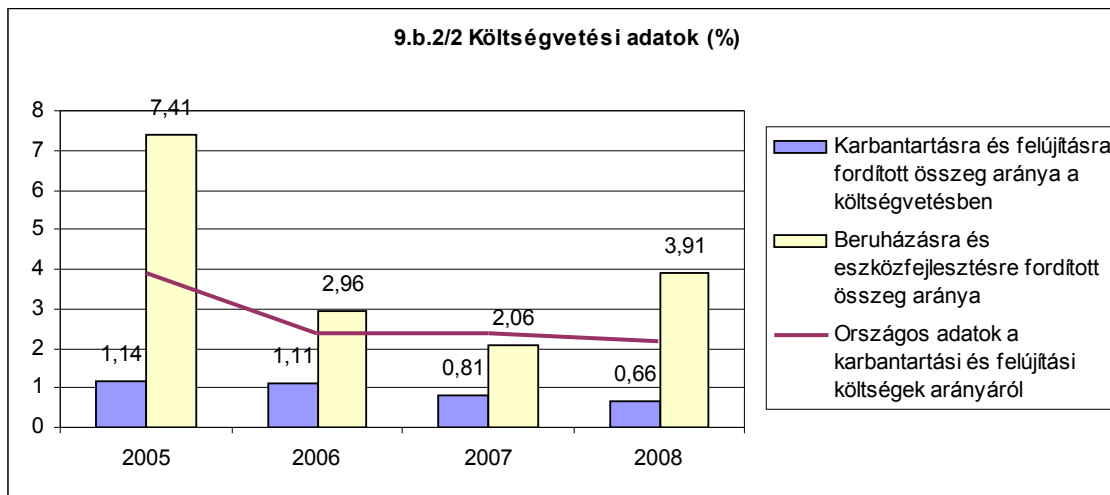
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
karbantartás	Asbóth	8 970	11 176	8 882	7 999	8 241	61525(teljes intézményre)
	Béri			724	2 680	1 914	
	Nagyváthy			1 758	1 837	2 297	
fejlesztés	Asbóth	24 578	67 355	39 130	14 886	15 712	6286(teljes intézmény)
	Béri			66	4 382	2 464	
	Nagyváthy			9 015	6155	2 208	

Az intézmény eszközeinek használatát közvetlenül az igazgatóhelyettesek, a gyakorlatioktatás-vezető és a műszaki vezető koordinálja. Helyiségeink kihasználtsága 100 %-os, eszközeinket pedig már a beszerzés időszakában úgy választjuk ki, hogy azok jól használhatóak legyenek. Az eszközök áttekintésének megkönnyítésére gazdasági vezetónk „Leltárkészítési és leltározási szabályzatot” készített. (⇒ 9.b/4.1; 9.b.4/1.b)



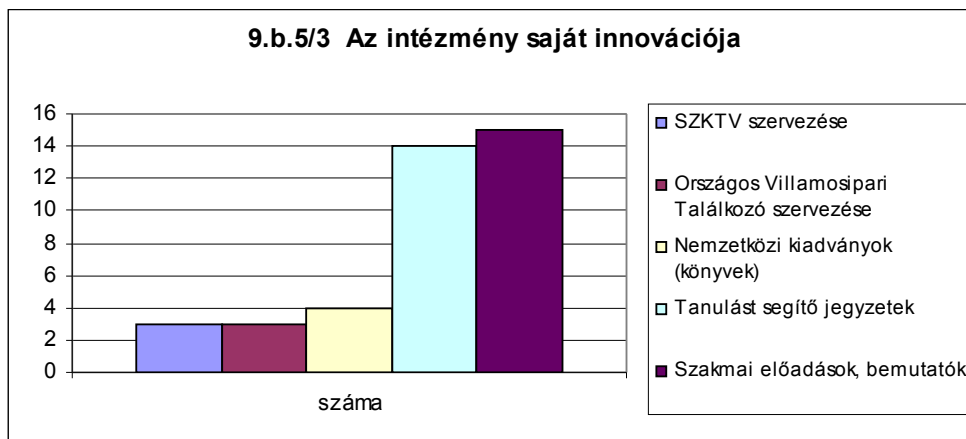
A szakiskolai képzés rendszere miatt a tantermek kihasználtsága nem egyenletes, az esti tagozat működése miatt és a kollégiumi tantermek délutáni használata miatt 100% feletti a kihasználtság.

A vezetők periodikusan, a Munkatervben meghatározott módon ellenőriznek, értékelnek, visszajeleznek a munkakörnyezettel kapcsolatban. Évente kétszer állag- és épület-megőrzési szemlét tart a műszaki vezető és a gondnokok. Szeptemberben a reszortfelelősökkel végrehajtja az intézményi gépek időszakos műszaki felülvizsgálatát. Tavasszal pedig a gyakorlatioktatás-vezetővel a gyakorlati oktatás tárgyi eszközrendszerét ellenőrzik. Az esetleges meghibásodások javításának szükségességét Karbantartási Naplóban rögzítjük, végrehajtását a műszaki vezető koordinálja. A szándékos károkozásokról Kártérítési jegyzőkönyvet kell felvenni. (⇒ 9.b./2.2)



**–Nevelő-oktató munka módszerei:**

Intézményünk dolgozóiban megvan az igény a korszerű oktatás megvalósítására. (⇒ 9b5/3) Az SZFP keretében sor került tananyagfejlesztésekre, módszertani útmutatók és tanulási segédletek elkészítésére. Ezeket a mindennapi munka során kollégáink használják, és bevezetését javasolják a tagintézményekben is.



- Dunántúlon egyedülálló forgó rendszerű alapozó képzést, melynek keretében a 9-10. évfolyamos szakiskolai tanulók megismerkedhetnek valamennyi az iskolában oktatott szakterülettel, megkönnyítve ezzel a pályaválasztást.

- Bevezettük a megyében egyedülálló módon az összevont képzést, számos hiányszakmában a jelentkezők kis létszáma miatt nem indul képzés, mi egy csoportban oktattuk a három évfolyamot (pl. bádogos, és cipész szakmában).

- Bevezettük a párhuzamos oktatást, rokon szakmákat egy csoportban tanítjuk. Felnőttképzést indítottunk iskolarendszerben, a szakmai képzések területén is. Konzultációs lehetőséget biztosítva a munkaviszonyban lévő felnőtteknek. - Az országban elsőként bevezettük a szolgáltató szakmáknak a szakközépiskolai képzését 2001-től (⇒ 9.b 5/3). A Sulinet Digitális tudásbázist az országban az elsők között kezdtük alkalmazni. Kollégáink aktív résztvevői a TISZK, a NSZFI, az MSZT és az egyéb szakmai továbbképzéseknek. Részt vettünk az SZFP szervezett továbbképzéseiben, konferenciáiban, külföldi tanulmányútjain.

Részt vettünk:

- Sulinova Kht : áttérés a kompetencia alapú oktatásra

- NFT HEFOP 3.2.1 A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése: Új szakképzési szerkezet” programjában

- OKJ átalakítási konferencián

- NFT ROP 3.2.1 projekt menedzsment képzésén.

- Részt vettünk a COMENIUS I. program keretében az egységes európai fodrász szakmai jelölésrendszer kidolgozásában, és egy négykötetes tankönyv elkészítésében.





A LEONARDO program keretében fodrász tanulóink 3 hetes franciaországi szakmai gyakorlaton vehettek részt. Több kollégánk végzett tananyagfejlesztést, készített tanulást segítő jegyzeteket, illetve tankönyveket.

### 3.2.2. Folyamatok működtetése

#### –A folyamatok kialakítása, működtetése, fejlesztése:

Az intézményben a minőségfejlesztő munka egészét, ezen belül a folyamatok szabályozását az eredményesebb szakmai munka, a kiszámítható működés, a partnerek elégedettségének növelése érdekében alakítottuk ki. Meglévő folyamatszabályozásainkat a COMENIUS 2000 program I. intézményi szintjének követelményei, valamint az ISO Minőségfejlesztési kézikönyv előírásai határozzák meg. Minőségfejlesztő munkánknak lendületet adott 2003-ban a Szakképzési Fejlesztési Program A, B, D II. komponensében való részvétel. 2003 novemberében elvégeztük a COMENIUS II. program minőségirányítási folyamatszabályozás komponensét. Ekkor 66 folyamatot azonosítottunk és szabályoztunk le.

A szabályozott folyamatok rendszere biztosítja a PDCA ciklus érvényesülését: az egyes folyamatok „ellenőrzés, mérés” fejezeteiben leírtak, illetve a rendszer egészére vonatkozóan az ME-08.01 minőségirányítási eljárás, ami a belső értékelések folyamatát írja le. A javításokat az MF 1.7, a továbbfejlesztéseket az MF 8.3 folyamat-szabályozás alapján végezzük.

Az intézmény minőségirányítási rendszerét az IMIP foglalja keretbe, integrálja, melynek három pillére a COMENIUS 2000, az ISO 9001:2000 és a KMD követelményrendszere (aktuális gyakorlat szerint a SZÖM I-II). Az SZMBK bevezetéséhez a fenti dokumentumok összevetése vált szükségessé a párhuzamosságok kiküszöbölése érdekében. A redundancia-vizsgálat fontos területe a Pedagógiai Programban meghatározott célok és a minőségcélok egymáshoz való viszonya. (2006. 05. 10-én Intézkedési terv készült az SZMBK bevezetésére, 2006. 05. 15-én az SZMBK-val kapcsolatos helyzetfeltáró munkáról beszámolót állítottunk össze.)

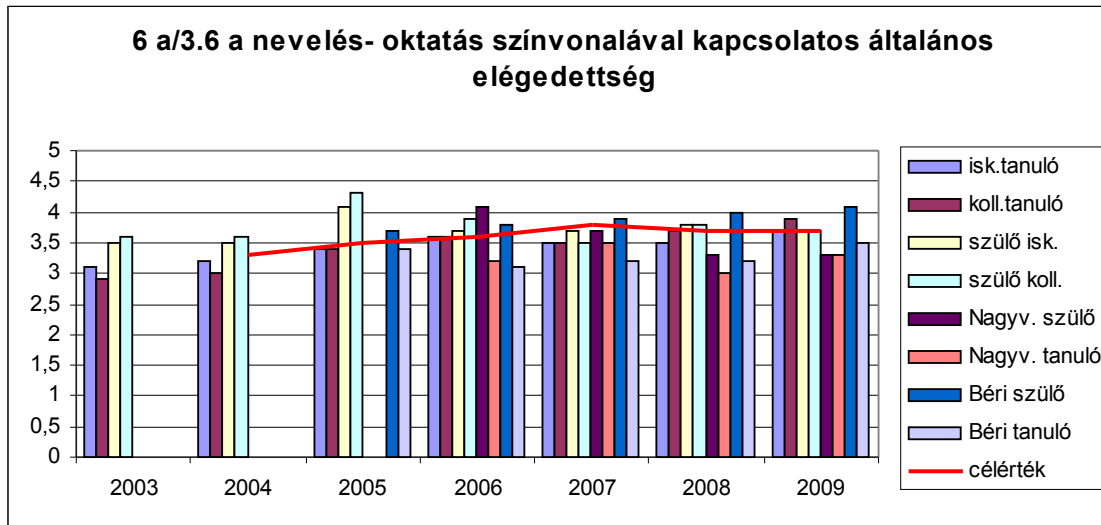
#### –A nevelés-oktatás folyamatai:

Az intézmény cél és feladatrendszeréhez illeszkedő módszerek, eljárások kiválasztásának elveit a Pedagógiai Program (továbbiakban PP) I./ 6.4 pontjában, a módszertani eszköztárakat az MF 7./2.1 folyamatszabályozásban gyűjtöttük össze. 2005-ben az SZFP keretében fejlesztési terv készült, mely a módszertani megújulást tűzte ki céljául. A mérések alapján terv készült:

- Értő olvasás hatékonyságának javítására
- Logikai készség fejlesztésére
- Orientációs gyakorlat forgószínpadszerű bevezetésére
- Kompetencia elvű tanítás bemutatására
- Multimédia területen projekt terv bemutatására
- Kritikai gondolkodás fejlesztésére

A kidolgozott programok megismertetését, a tapasztalatokat és a módszer bevezetésére tett javaslatot kollégáink az intézkedési terv ütemezése szerint az iskolai továbbképzési napokon és pedagógiai értekezleteken végezték el.

Intézményünk elemzéseit, valamint a partnerek visszajelzéseit és az ezekből származó információkat felhasználjuk az oktatási-nevelési tevékenységünk folyamataival szemben támasztott jelenlegi és jövőbeli igények és elvárások meghatározására. (⇒ 6.a.3/6 ) Elégedettségi kérdőíveken, interjúk alapján a nyílt kérdésekre adott válaszokból gyűjtjük az információkat. Ezek alapján évente meghatározzuk erősségeinket és a fejlesztendő területeket. Az intézmény elemzi a partnerigény- mérés eredményeit, a tanulók elhelyezkedését és beválását, a demográfiai hullám alakulását és a munkaerőpiac előrejelzéseit.



A

2005-ös módszertani megújulásra vonatkozó intézkedési tervünk 2-3 tizedes javulást okozott, ami azóta stagnál.

Az oktatási-nevelési folyamatok fejlesztési irányainak előrejelzését és meghatározását a partnerek jövőbeni igényeivel és elvárásaival összhangban az intézményünk által nyújtandó képzési kínálat szükséges változtatási igényének figyelembevételével a PP I./3.1 szerint tervezzük meg. Ebben a dokumentumrészben, az iskolában működő képzési rendszer formáit határozzuk meg. Itt felsorolunk minden olyan képzési formát, szakképesítést, amelynek oktatásához a személyi és tárgyi feltételek adottak.

### 3.2.3. Emberi erőforrások biztosítása

#### –Irányítási rendszer, továbbképzési rendszer:

Az intézmény a pedagógiai programban meghatározott szakmai feladatok ellátása alapján foglalkozik a dolgozóink szükséges képzettségével, és határozzuk meg az intézmény továbbképzési igényeit. Ez alapján kerül sor új munkatársak felvételére, valamint az öt évre szóló továbbképzési program megalkotására és az éves beiskolázási terv elkészítésére.

Az intézmény a továbbképzési rendszerét a fent nevezett fejlesztési tervben megfogalmazott célok alapján, az ott leírt prioritásoknak megfelelően alakítja. Mindennek függvényében összhangot kíván biztosítani az intézményi szükségletek és a munkatársak egyéni tervei között. Az igazgató a munkatársak egyéni szándékait a munkaközösségek/munkacsoportok vezetőinek közvetítésével, illetve azok állásfoglalásával együtt gyűjti a tanév I. félévének záró értekezletéig. Az így megfogalmazott továbbképzési igények a továbbképzési kínálattal összevetve alakítják ki a továbbképzési tervet. Ennek tételét meg kell vizsgálni finanszírozhatóság és a távollét kompenzálása oldaláról. A fenti vizsgálat alapján pozitívan értékelt továbbképzések lehetnek az igazgató által engedélyezett továbbképzések. Mindezt a Folyamatszabályozás MF 3.1 és az MF 3.2 pontjai határozzák meg.

Az intézmény adott munkakörre történő új munkatársainak kiválasztása az adott munkakörre meghatározott kiválasztási szempontok és az IMIP 3.2.3.3, a Folyamatszabályozás MF 3.3 pontjai, valamint a gyakornoki szabályzat alapján történik. A döntést az intézmény vezetője hozza, majd pályázatot ír ki, melyet az OKM közlönyében is megjelentet. A pályázó az önéletrajz beadása után egy kiválasztási interjúban vesz részt. Az alkalmazásról szóló döntést az intézmény vezetője hozza meg. Az új munkatárs és az intézmény céljai érdekében ún. betanulási rendet alakítottunk ki: ismeretszerzés, gyakorlati tapasztalatok átvétele, intézményi követelmények elfogadtatása. Ebben a munkaközösség-vezető vagy a csoportvezető segíti közvetlenül, illetve az általa megbízott munkatárs (tutor).

A folyamatos képzési lehetőségeket külső továbbképzés vagy belső továbbképzés formájában biztosítja az intézmény. Az önképzést az érvényben lévő hétéves továbbképzési kötelezettség és munkatársaink szakmai igénye egyaránt motiválja. Az élethosszig tartó tanulás elvét nemcsak átadják a tanulóknak, hanem a munkatársak is gyakorolják.

A normatív támogatásból illetve az intézményi költségvetésből történő finanszírozhatósága valamint az adott munkatárs távolléte alatti helyettesíthetőségének függvényében az intézmény vezetője minden egyes pedagógus és nem pedagógus munkatársnak egyenlő eséllyel ajánlja fel a továbbképzés lehetőségét. (⇒ 7.b.5.)

	2005		2006		2007		2008	
	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.
5. Továbbképzések száma (db)	133	Nincs adat	98	Nincs adat	134	Nincs adat	137	Nincs adat
6. Továbbképzésen résztvevők aránya (%)	85,9	46,2	61,8	57,5	75,4	53,9	76,9	56,6

–Bevonás, felhatalmazás.

Az Asbóth anyaiskolában 6, a Béri tagintézményben és a Nagyváthy tagintézményben 3-3 minőségfejlesztő csoport működik. Ezeket, a fejlesztő teameket kompetenciájuk alapján szervezzük. Minden egyes fejlesztő tevékenység során a TSZ tagok összehívják a csoportokat, így lehetőséget kínálunk minden munkatársnak arra, hogy aktívan részt vegyen a fejlesztő tevékenységben és a különböző módszertani fejlesztésben. A csoportot irányító TSZ-tag feljegyzéseket készít a team elhangzott véleményeiről az adott feladattal kapcsolatban, és közvetíti azt a minőségügyi vezető felé. Ő összegzi ezeket, majd beszámol róla az intézmény vezetőjének. A vélemények és hozzászólások jelentik a fejlesztő munka alapköveit.

Az állandó minőségfejlesztő csoportokon kívül aktuális minőségfejlesztő teamek is működnek intézményünkben. Ennek összehívását egy aktuális feladat, egy intézkedési terv indítja el. Ezeket is TSZ tagok irányítják a minőségügyi vezető megbízásával, a csoportok összetétele azonban nem azonos a fejlesztő teamekével, mivel mindig a munkaterületnek leginkább megfelelő munkatársak közül választ a feladat megoldásával megbízott TSZ-tag. Ezeket, a csoportokat fókusz-csoportoknak hívjuk, és különböző projekt-munkák, intézkedési tervek végrehajtásához és egyéb felmerülő aktuális feladat megszervezéséhez hívjuk össze őket.

Az intézményen belüli rendezvények és ünnepek megszervezése és lebonyolítása kollektív feladat. A tanévnyitó értekezlet után minden egyes munkaközösség és szakmacsoport értekezletet tart. Ezeket előre megtervezük a tanév során lebonyolításra váró rendezvényeket, ünnepeket. Minden munkaközösség a saját területének megfelelő rendezvényért felelős. A munkaközösségi egyeztetés után a Munkatervbe név szerint bekerülnek a rendezvényekért felelős munkatársak és segítők. (⇒ 7.b.22.)

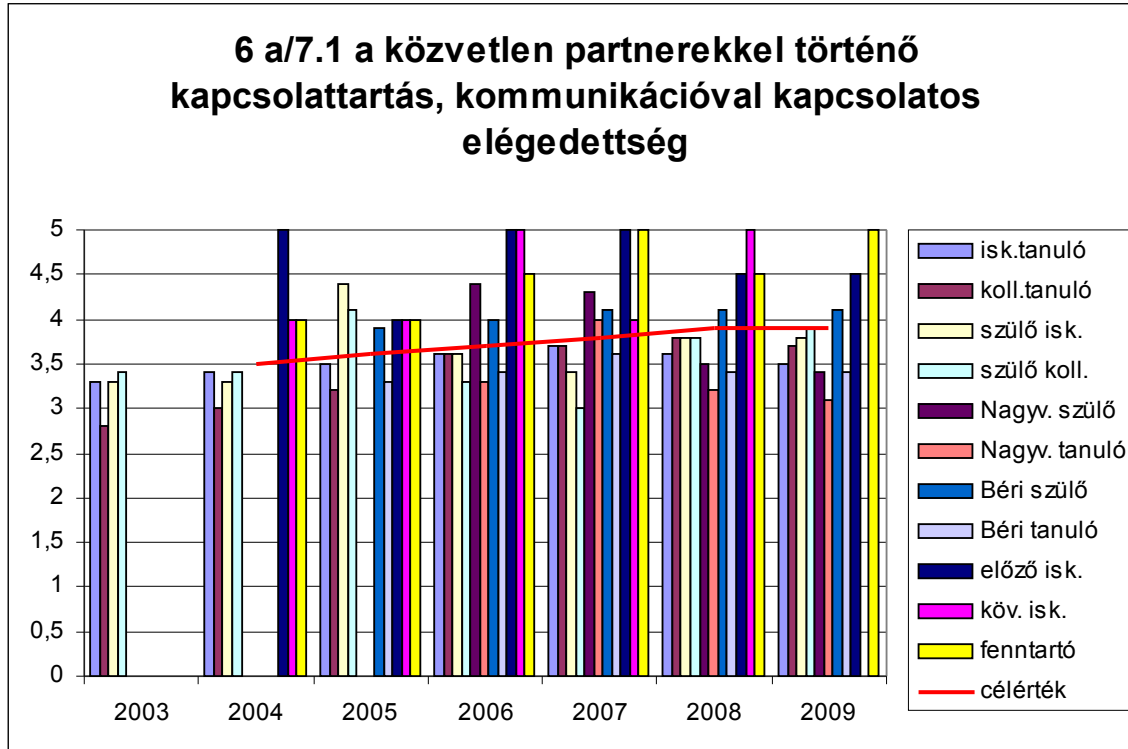
	2005		2006		2007		2008	
	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.	Asbóth SZKI	Nyugat-Dunántúl össz. int.
22. Intézményi rendezvényeken részt vevő munkatársak számaránya	30,5	Nincs adat	32	Nincs adat	37	Nincs adat	34	Nincs adat

Az iskolavezetés a munkatársak aktív részvételét a döntések meghozatalában a megfelelő információk eljuttatásával, a döntési alternatívák felvázolásával, a közösségi fórumok kiszámítható működtetésével éri el. Az alternatívákról értekezleteken, spontán összehívott egyeztető megbeszéléseken esik szó. A munkatársak hozzászólásaikkal, szavazással befolyásolhatják, akár módosíthatják is a döntés-tervet.

A TSZ vezetője és tagjai munkaköri leírás alapján végzik munkájukat, melyet a Minőségfejlesztési folyamat-szabályozás rögzít. Az iskola egyes beosztásaihoz, feladatköröihez tartozó jogokat és hatásköröket az SZMSZ 5-11. §-ai tartalmazzák. A személyre szóló munkaköri leírásokban minden alkalmazottra nézve meghatározottak a jogok és a hatáskörök.

–Belső kommunikációs rendszer:

A közvetlen partnerek közül a tanulók, pedagógusok, a pedagógiai munkát segítő dolgozók és a szülők igényeit évente mérjük fel kérdőívek segítségével. A méréseket a TSZ vezetője irányításával a TSZ tagjai végzik. Az alkalmazottak esetében az MM4 indikátor tartalmazza a kommunikációval kapcsolatos kérdéseket, a tanulók és a szülő esetében pedig a P6 indikátor (⇒ 6.a.7.1.).



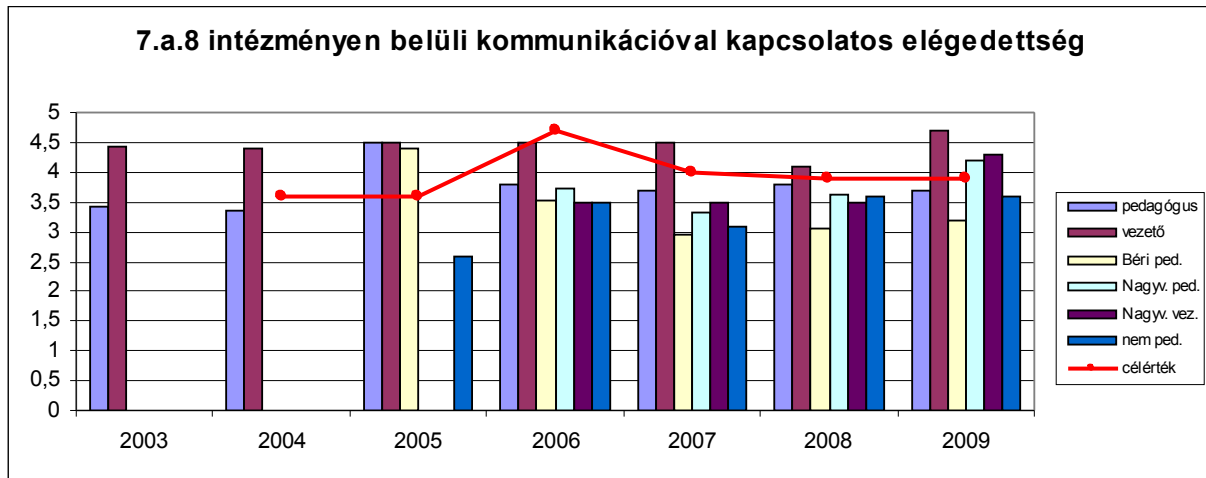
A

partnerekkel történő kommunikáció intézményünk stratégiai feladatai közé tartozik. Az ezzel kapcsolatos intézkedések biztosították, hogy a kedvezőtlen tendenciák ellenére sikerült ezt szinten tartani.

Az intézmény belső kommunikációs rendszerét a közösségek vonatkozásában az SZMSZ, az egyes csoportokra és egyénekre jellemző igények és azok kielégítése tekintetében pedig az MF 2.2.1 folyamatszabályozás írja le. A szervezetben a belső kommunikáció jellemzően szóban történik. Az írásban folytatott kommunikáció a minőségirányítási rendszer dokumentumaiban kerül meghatározásra.

Vertikális kommunikáció: a felelőségek, hatáskörök meghatározása és az ezekben bekövetkező változásokról az igazgató írásban tájékoztatja az érintett dolgozókat. A dokumentumokban történő változásokról a minőségügyi vezető tájékoztatja a munkatársakat. A munkatársak pedig a fejlesztési javaslataikat közvetlenül az igazgatónak vagy a minőségügyi vezetőnek mondhatják el. A vezetőségi ülésen elhangzottakat az igazgatóhelyettesek továbbítják az érintett munkatárs felé, vagy az adott munkaközösség-vezető felé.

Horizontális kommunikáció: az iskola feladatainak ellátásához nélkülözhetetlen a munkatársak egymás közötti információáramlása. Mind a munkaközösség-vezetők, mind az osztályfőnökök, mind a közvetlen munkatársak egymással hatékony, célirányos, szóbeli kommunikációval járulnak hozzá a munka hatékonyságához. A horizontális kommunikáció összefogója a pedagógiai munkaközösség vezetője, aki vertikálisan tájékoztatja a vezetőséget a horizontális csatorna igényeiről, véleményéről. Így biztosított a belső kommunikációs rendszer működése és hatékonysága. (⇒ 7.a.8.)



7.a.8. A tagintézmények célértéktől való elmaradása a fizikai távolsággal magyarázható. (Béri tagintézményünk 25 km-re van tőlünk.) A nem pedagógusok eredményei fejlesztésre szorulnak.

A pedagógusokkal történő kommunikáció közösségi kereteit az SZMSZ tartalmazza. Az iskolai vezetők, és az iskolai közösségek közötti kapcsolattartásnak biztosítani kell a demokratikus vezetés feltételeit: a helyzetértékelést, a tervezés demokratizmusát, az információk megfelelő áramlását, a vélemények összevetését és az értékelések demokratizmusát. Biztosítani kell az őszinte, nyílt véleménycserét, az iskola minden tagjának munkájához szükséges információkat.

### 3.2.4. Minőségirányítási szervezet felépítése és működése

Intézményünkben létrejöttek a minőségfejlesztő munkát irányító Támogató Szervezetek (TSZ-ek). Az Asbóth Sándor anyaintézményben ez 7 főből áll, a Béri Balogh Ádám tagintézményben és a Nagyváthy János Tagintézményben 3-3 főből áll. Minden TSZ tag irányít egy-egy minőségfejlesztő csoportot. A támogató szervezetek rendszeresen elvégzik az aktuális minőségfejlesztő munkákat, koordinálják az elégedettség-mérést és az önértékelést. Ezek állandó csoportok, üléseit a Munkaterv szerint meghatározott időpontokban, heti 3 órában tartják. Működésüket az IMIP 3.2.4 pontja szabályozza. Minden ülésükről jegyzőkönyv készül.

Az Asbóth anyaiskolában 6, a Béri tagintézményben és a Nagyváthy tagintézményben 3-3 minőségfejlesztő csoport működik. Ezeket, a fejlesztő teameket kompetenciájuk alapján szervezzük. Minden egyes fejlesztő tevékenység során a TSZ tagok összehívják a csoportokat, így lehetőséget kínálunk minden munkatársnak arra, hogy aktívan részt vegyen a fejlesztő tevékenységben és a különböző módszertani fejlesztésben. A csoportot irányító TSZ-tag feljegyzéseket készít a team elhangzott véleményeiről az adott feladattal kapcsolatban, és közvetíti azt a minőségügyi vezető felé. Ő összegzi ezeket, majd beszámol róla az intézmény vezetőjének. A vélemények és hozzászólások jelentik a fejlesztő munka alapköveit.

Az állandó minőségfejlesztő csoportokon kívül aktuális minőségfejlesztő teamek is működnek intézményünkben. Ennek összehívását egy aktuális feladat, egy intézkedési terv indítja el. Ezeket is TSZ tagok irányítják a minőségügyi vezető megbízásával, a csoportok összetétele azonban nem azonos a fejlesztő teamekével, mivel mindig a munkaterületnek leginkább megfelelő munkatársak közül választ a feladat megoldásával megbízott TSZ-tag. Ezeket, a csoportokat fókusz-csoportoknak hívjuk, és különböző projekt-munkák, intézkedési tervek végrehajtásához és egyéb felmerülő aktuális feladat megszervezéséhez hívjuk össze őket.

Az intézményen belüli rendezvények és ünnepségek megszervezése és lebonyolítása kollektív feladat. A tanévnyitó értekezlet után minden egyes munkaközösség és szakmacsoport értekezletet tart. Ezeket előre megtervezzük a tanév során lebonyolításra váró rendezvényeket, ünnepségeket. Minden munkaközösség a saját területének megfelelő rendezvényért felelős. A munkaközösségi egyeztetés után a Munkatervbe név szerint bekerülnek a rendezvényekért felelős munkatársak és segítők.

Az iskolavezetés a munkatársak aktív részvételét a döntések meghozatalában a megfelelő információk eljuttatásával, a döntési alternatívák felvázolásával, a közösségi fórumok kiszámítható működtetésével éri el. Az alternatívákról értekezleteken, spontán összehívott egyeztető megbeszéléseken esik szó. A munkatársak hozzászólásaikkal, szavazással befolyásolhatják, akár módosíthatják is a döntés-tervet.

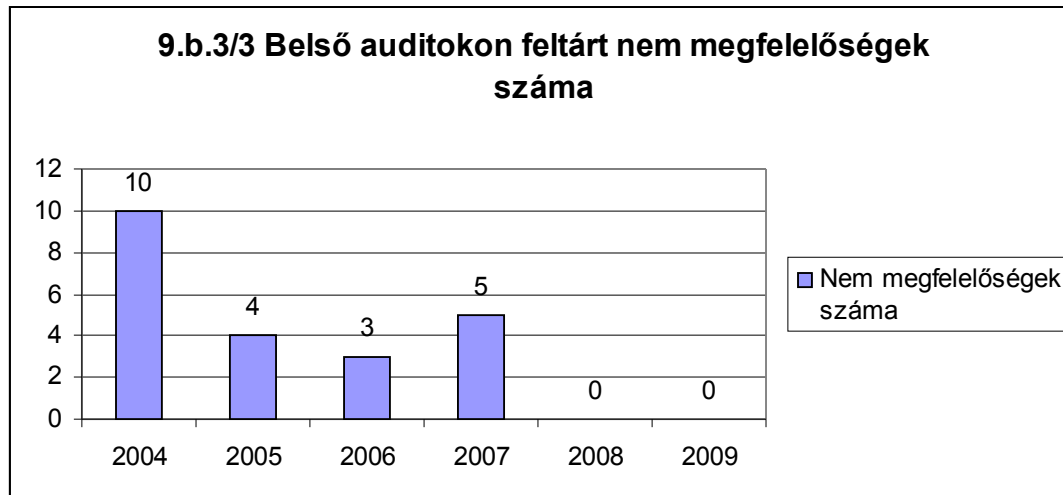
A TSZ vezetője és tagjai munkaköri leírás alapján végzik munkájukat, melyet a Minőségfejlesztési folyamat-szabályozás rögzít. Az iskola egyes beosztásaihoz, feladatköröihez tartozó jogokat és hatásköröket az SZMSZ 5-

11. §-ai tartalmazzák. A személyre szóló munkaköri leírásokban minden alkalmazottra nézve meghatározottak a jogok és a hatáskörök.

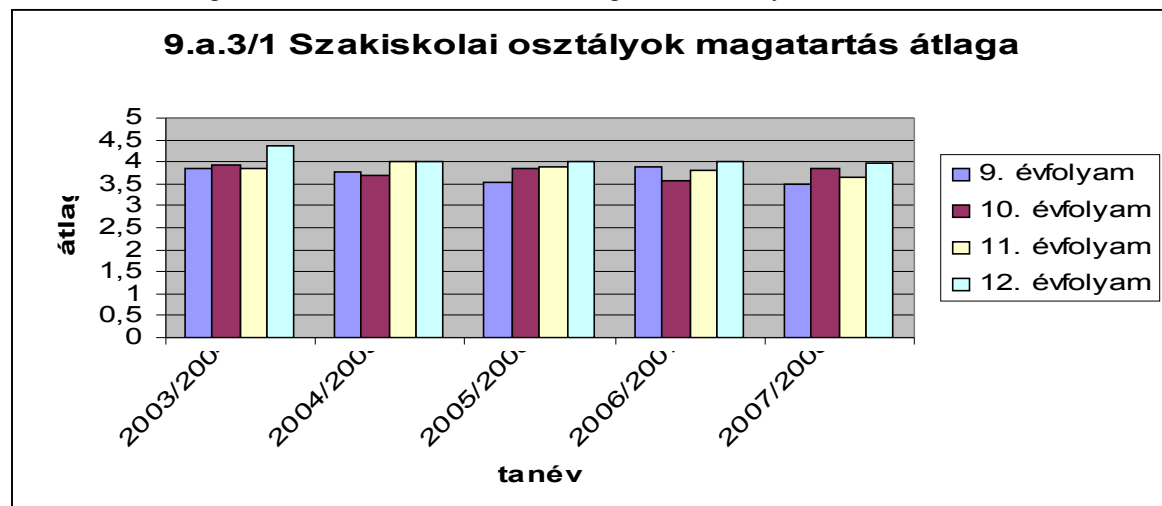
### 3.2.5. Az intézmény ellenőrzési, mérési és értékelési feladatai

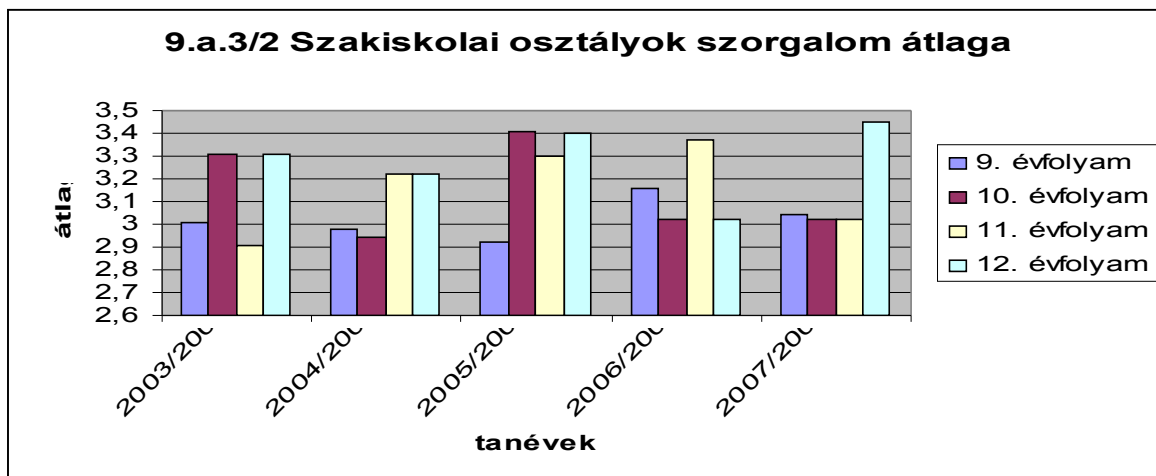
Az alkalmazott nevelési-oktatási módszerek, eljárások folyamatos figyelemmel kísérését biztosítja, hogy intézményünk a négyévenként előírt irányított önértékelést elvégzi. 2003-ban (COM Irányított önértékelés), SZFP keretében: 2004-ben (SZÖM I. szint) és 2005-ben (SZÖM II. szint), 2008-ban a KMD Díj keretében végeztünk teljes intézményi önértékelést. A mérés, elemzés módját az MK-8.1 pont szerint végezzük. Megtervezzük azokat a figyelemmel kíséresi és mérési tevékenységeket, amelyek a nevelési és oktatási munkánk megfelelőségének eléréséhez és a fejlesztés megvalósításához szükségesek. A folyamatok értékelése az évenként négy alkalommal megtartott nevelési értekezleten és pedagógiai munkaközösségi értekezleten történik. Kisebb csoportokban munkaközösségi értekezleten folytatódik az értékelés az iskolai továbbképzési napokon. Az értekezletek irányításáért felelős az igazgató, minőségirányítási vezető, munkaközösség vezetők.

A nem megfelelő szolgáltatások azonosítása MK. 8.3 segítségével történik. Az ellenőrzések során azonosítjuk és kezeljük a követelményeknek nem megfelelő szolgáltatásokat, az MF 7.2.2./3 melléklete segítségével jelezzük a hibákat. Rendelkezésre áll az ÜL-10. formanyomtatvány, az úgynevezett eltérési lap, melynek kitöltésével megindulhat egy „nem megfelelő” folyamat vizsgálata. A munkaközösségekben belül a munkaközösség-vezető, illetve a tantárgycsoport-vezető tervezi meg a nem eredményes módszerek kiváltását. (⇒ 9.b.3/3)

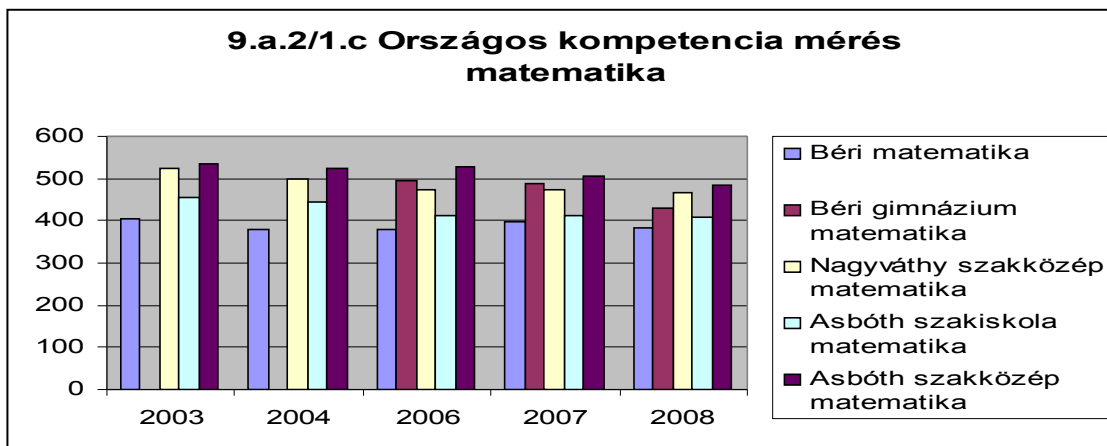
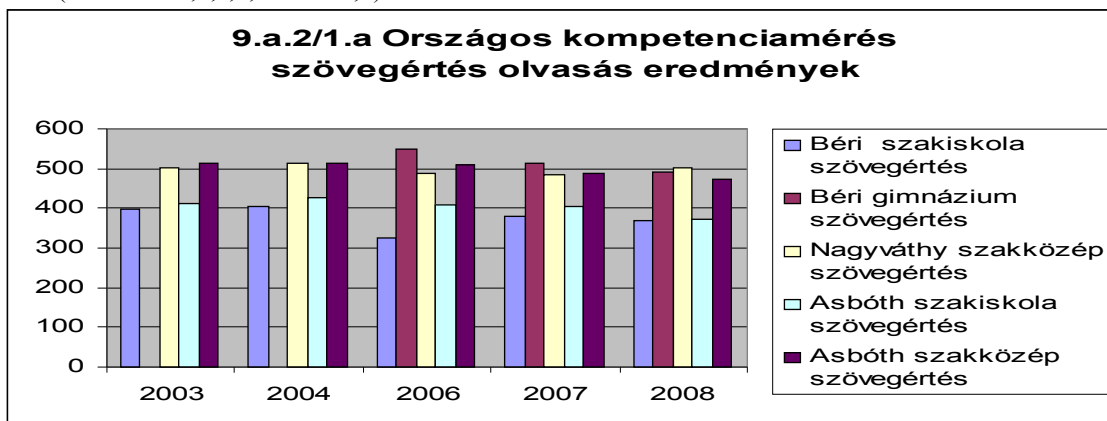


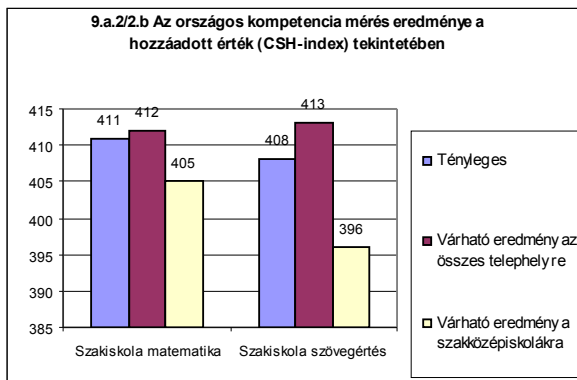
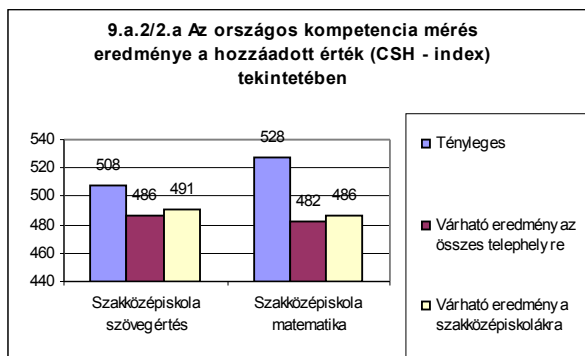
A bevezetett új módszerek bevalását leginkább az eredményekben bekövetkező pozitív változás jelenti (magatartás, szorgalom, és tanulmányi átlag szignifikáns emelkedése, fegyelmi büntetések csökkenése stb.) (⇒ 9.a.3/1, 9.a.3/2). Ehhez folyamatos és egységes mérési rendszer szükséges, melynek alapelvei a PP II/4-ben leírtak szerint valósulnak meg. Az eredményeket figyelemmel kísérik a munkaközösség-vezetők, igazgatóhelyettesek és a munkaközösségekben belül értékelik az alkalmazhatóságot az eredmények tükrében.





Az országos kompetenciamérést követően elvégezzük az IMIP 3.2.5.2.2.1 pontja szerinti eljárási rendet. Az intézkedési terv főbb mozzanatai: adatfeldolgozás minden tanulóra, adatok elemzése, alulteljesítés okainak feltárása, fejlesztési terv készítése, szülők tájékoztatása a fejlesztési tervekről, fejlesztési tervek megküldése a fenntartónak, a fenntartó által jóváhagyott intézkedési terv végrehajtása. Minden pont végrehajtásához rögzített határidők és felelősök vannak megjelölve. Célunk az országos átlag feletti eredmény illetve a jelenlegi eredmények megtartása, lehetőség szerint további javítása. A hozzáadott érték (CSH-index) mértékének megtartása, illetve emelése. (⇒ 9.a.2/1.a,b,c,d, 9.a.2/2.a,b)





*2008 évi kompetenciamérés eredményei:*

–Az Asbóth székhelyiskolában:

- Szakközépiskola: magyar 475 (országos átlag 491), matematika 483 (országos átlag 484)
- Szakiskola: magyar 374 (országos átlag 393), matematika 409 (országos átlag 399)

–Nagyváthy tagintézmény:

- Szakközépiskola: magyar 502 (országos átlag 491), matematika 466 (országos átlag 484)

–Béri tagintézmény:

- Gimnázium: magyar 468 (országos átlag 551), matematika 429 (országos átlag 534)
- Szakiskola: magyar 370 (országos átlag 393), matematika 383 (országos átlag 399)

Az IMIP átdolgozásakor (2008. 12. 08-tól 2008. 12. 22-ig) a kompetenciafejlesztés intézkedési tervének megfelelően a következő feladatokat építettük be:

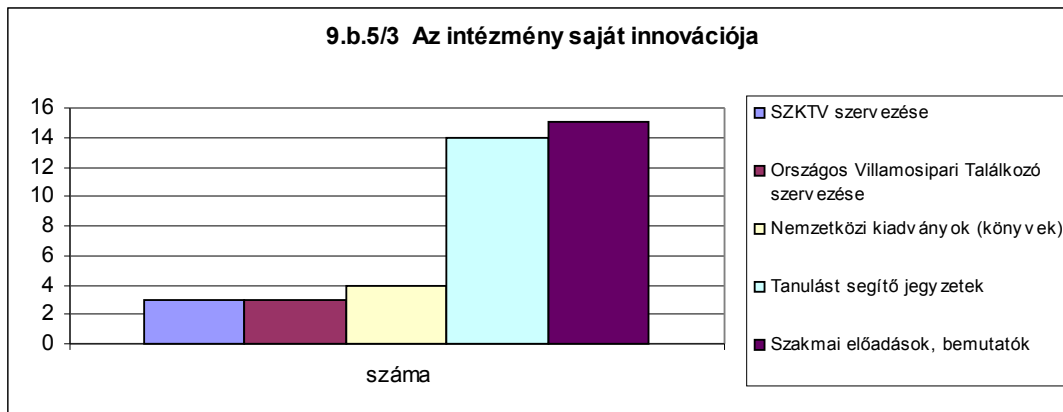
1. Kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos rövid-, közép- és hosszú távú minőségcélok képzése az IMIP 2.5. pontban
2. Intézmény kapcsolatrendszerének kiegészítése a kompetenciafejlesztésben dolgozó pedagógusok munkáját segítő szakmai kommunikációval az IMIP 3.2.2.5. pontban
3. A vezetés felelősségében és szerepében megfogalmazása a kompetenciafejlesztés támogató környezet biztosításának tervezési, irányítási és ellenőrzési területeit az IMIP 3.1.2. pontban
4. Eljárásrend készítése a kompetenciafejlesztés kulcsfontosságú tevékenységeiről az IMIP 3.2.5.2.2.1. pontban
5. Kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos szakmai párbeszéd helyének, struktúrájának, felelősségi körének meghatározása az IMIP 3.2.3.4. pontban
6. Kompetenciafejlesztést segítő pontok, módszerek meghatározása a vezetői ellenőrzési rendszerben az IMIP 3.2.5.1. pontban
7. Az egyes tantárgyi mérések elmozdítása a kompetencia mérések irányába az IMIP 3.2.5.2.2.1. pontban
8. Teljesítményértékelési rendszerben a kompetenciafejlesztés eredményességét szempontként felhasználni az IMIP 3.2.5.3. pontban
9. Kompetenciafejlesztési feladatbank létrehozása az IMIP 3.2.5.2.2.1. pontban
10. Az ÖMIP és az IMIP koherenciája az IMIP 2.2. fejezetében



Képzési kínálatunkat bővítjük, ha kell struktúráján is változtatunk. (Felnőttképzés beindítása) Erősségünk az országban egyedül nálunk oktatott kishajóépítő, karbantartó szakmai képzés központi programjának és szakmai vizsgakövetelményeinek kidolgozása az új OKJ szerint.

Új OKJ-szaktantáriumok indítása az igények alapján, (így kerültek a legutóbbi képzéseink sorába) a lakberendező és a multimédia-fejlesztő szakképesítések.

Intézményünk dolgozóiban megvan az igény a korszerű oktatás megvalósítására. (⇒ 9b5/3) Az SZFP keretében sor került tananyagfejlesztésekre, módszertani útmutatók és tanulási segédletek elkészítésére. Ezeket a mindennapi munka során kollégáink használják, és bevezetését javasolják a tagintézményekben is.

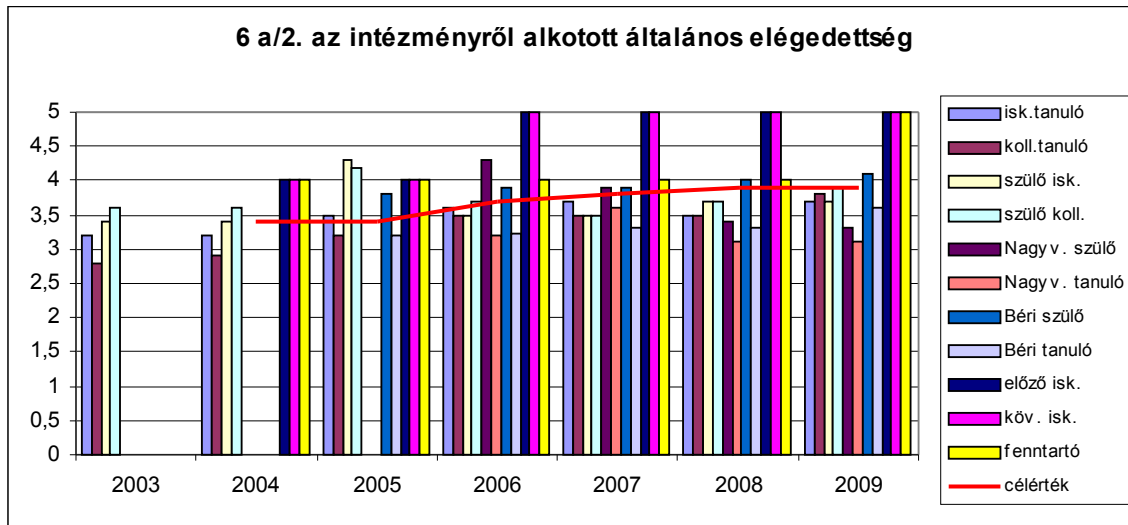


Az egységes szakmai követelmények alappillére a PP I/6, I./7 és a PP II./1 pontjában került rögzítésre. A 2004-es évben végzett önértékelés, mérés hatására elkészült a 3. számú intézkedési terv (2003.03.01-től) A pedagógusok együttműködése címmel. Itt merült fel az igény, hogy készüljön folyamatszabályozás a pedagógusok együttműködésére. Ez az MF 7.2.4-ben valósult meg.

## Partneri igény és elégedettség mérés

### Partnerigény- és elégedettség-mérésnél visszakapott kérdőívek megoszlása

Partnerek	Kitöltött kérdőívek %							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Pedagógusok</b>	92	98	100	100	88,6	100	89,5	100
<b>Vezetők</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Ped. munkát közvetlenül segítők</b>	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Ped. munkát közvetetten segítők</b>	76	76	82,4	94,8	65,0	91,0	85,2	100
<b>Iskolai tanulók</b>	93,8	95,4	96,3	100	94,7	91,0	97,1	97,4
<b>Kollégiumi tanulók</b>	98,3	97,5	98,8	100	92	70,0	100	100
<b>Iskolai szülők</b>	91,3	92,4	94,3	95,0	91,9	83,0	91,1	91,6
<b>Kollégiumi szülők</b>	91,2	92,4	93,4	92,8	96,0	70,0	100	96,0
<b>Egyéb közvetlen partnerek</b>	100	100	100	100	100	100	100	100



2009. februári Partnerigénymérés eredménye:

Erősségek	Fejlesztendő
<b>VEZETŐK ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
Pedagógusok felkészültsége Pedagógusok hozzáállása Jó munkahelyi légkör Összetartó tantestület Felszereltség Piac igényeinek figyelembevétele Egységes minőségirányítási rendszer a két tagintézménnyel Forgórendszerű képzés Kompetencia alapú oktatásra való felkészülés Az intézményi dokumentumokat átdolgozzák, követik a jogszabályváltozásokat Innovatív közösség	Három iskola közötti kommunikáció Tagintézmények közötti összhang, az anyaintézményben meglévő jó gyakorlatok átvétele a tagintézményekben is Intézményi folyamatok felülvizsgálata, szükség esetén javítása A vezetés hatékonyságáról belső intézkedési módszert kidolgozni Fegyelmi helyzet Finanszírozás Azonos teherviselés Meghatározni az intézményi emberi erőforrás politikát Kulcsindikátorok teljesülésének értékelése, részletes trendanalízist készíteni az intézkedési tervek készítéséhez Oktatási módszerek hatékonyságának értékelése Az információ áramlása a tanári karból a vezetők felé Felelősségérzet, morál javítása Bútorzat
<b>A PEDAGÓGUSOK ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
Magas színvonalú szakmai oktatás Jól felkészült tantestület Tantestület összetartása Iskolai rendezvények Minőségfejlesztő munka	Tanulók fegyelme Szakmai tréningeken való részvétel támogatása Tantermek számának növelése Nyílászárók cseréje



<p>Egyéni törődés a tanulókkal Tárgyi felszereltség Kompetenciaalapú oktatásra való felkészítés Jó iskolai légkör Fodrász kabinet Kozmetikus kabinet Kozmetikus képzés Informatikai képzés Fodrász képzés Piaci igények figyelembevétele Egységes minőségirányítási rendszer a két tagintézménnyel Forgórendszerű képzés Az intézményi dokumentumok követik a jogszabályok változását Innovatív tantestület Szakmai termék felszereltsége Sokoldalúság Informatikai felszereltség Rugalmasság Büfé Iskola hírneve Szabadidős foglalkozások Pedagógusok hozzáállása</p>	<p>Egyenlő munkamegosztás a pedagógusok körében Tantermi berendezések felújítása, cseréje Alapozó képzés fontossága Iskola környezetének tisztasága A vezetés hatékonyságáról belső intézkedési tervet készíteni Anyaintézményben meglévő jó gyakorlatok átvétele a tagintézményekben Információ áramlása a tanári karból a vezetés felé A három tagiskola közötti kommunikáció Partnerekkel való kapcsolat minőségén javítani Fémipari szakműhely szükségessége Tanári ügyelet szabályainak betartása Tanári fűtése Gyakorlati oktatás Tanári késések megszüntetése Családlátogatás kötelezővé tétele az osztályfőnököknek Lógások szankcionálása Felnőttképzés fejlesztése Finanszírozás Kollégium Technikai eszközök Az iskola szakképzősei által nyújtott szolgáltatások fejlesztése Tanulók motiválása Ne legyen lyukasóra Emberi erőforrás politikát meghatározni Udvar Információáramlás a vezetéstől a tanári kar felé Egységes követelményrendszert Problémás tanulók speciális kezelését Bútorzat Kulcsindikátorok teljesülését értékelni kellene Oktatási módszerek hatékonyságát értékelni</p>
<b>A TANULÓK (ISKOLAI) ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
<p>Tanár diák kapcsolat Nyelvi labor Nagyon jó a légkör Szakmailag kiváló tanárok Sport Informatikai szakirány Gyakorlati képzés</p>	<p>Öltözők WC-k, mosdók felszereltsége, tisztasága Tantermek felújítása Informatikai képzés az esti tagozaton Konditerem Gyakorlati oktatás Fénymásolási lehetőség</p>



<p>Fodrászképzés Faipari képzés Kozmetikus képzés Nyelvoktatás Szakmai képzés Technikai felszereltség Tisztaság Széles szakma kínálat Büfé Iskola hírneve Iskola hírneve Kabinetek Informatikai felszereltség Versenyeredmények Biztonság Angol nyelv oktatása Tanműhelyek Kishajóépítő szakma Elektrotechnikai termék Szolgáltató szakmacsoport Kozmetika kabinet Fodrász kabinet</p>	<p>Technikai eszközök Tornaterem Közös hálózat a kollégium és az iskola között Kevés villanyszerelő óra Nagyobb büfé Több fotel a folyósora Szigorúbb válogatás a bekerülő diákoknál Fegyelem Szakmai órák színvonala Nyílászárók Fűtés Informatikai termék Gördülékenyebb ügyintézés Zeneoktatás Szabadidős foglalkozások Könyvtár Étkezés minősége Kollégium Interaktív tábla</p>
<b>A TANULÓK (KOLLÉGIUM) ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
<p>Társalgó Közösség összetartása, együttműködése A kollégium felszereltsége Segítőkész tanárok Könyvtár Programok Diákélet Biliárd, csocsó Internet Tanulószoza Fegyelem</p>	<p>Vizes blokkok javítása Bútorzat cseréje Fűtés Konditerem Szobák Kollégiumi étkezés Tanulócsoportok közötti összetartás Esti kimenő újbóli visszavezetése Internet fejlesztése A kollégium Nyílászárók Hangfalak létesítése</p>
<b>A SZÜLŐK (ISKOLAI) ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
<p>Magas színvonalú oktatás Szakmai oktatás színvonala Tanári kar Informatikai képzés Sport Felszereltség Kozmetikus oktatás Továbbképzések száma Fodrász kabinet Kozmetikai kabinet</p>	<p>Mellék helyiségek tisztasága, felújítása Informatika Újabb szakmákat kellene indítani Felszereltség Fűtés Több tanterem kellene Tanműhelyek állapota Tornaterem Belső díszítés Iskolarádió</p>



<p>Tanár-diák viszony Nyelv oktatása Személyre szabott törődés Tisztaság Sokszínű oktatás Szülő-pedagógus kapcsolattartás Számítógéppark Ünnepszervezés Több szakma elsajátításának lehetősége Biztonság Szakmai versenyeken való részvétel Fegyelem Szakmai tantermek felszereltsége Büfé</p>	<p>Tantermi berendezések felújítása, cseréje Nyílászáró csere Pedagógusokkal való kapcsolattartás lehetőségei Kollégium Sportolási lehetőség Kabinet kellene minden szakmában Több fegyelmet Tanárok hozzáállása a diákokhoz Rossz órarend kiosztás Nagyobb segítség a gyakorlati munkahely találatához Intézmény finanszírozása Tisztaság Nyelvi labor jobb kihasználása</p>
<b>A SZÜLŐK (KOLLÉGIUM) ELÉGEDETTSÉGÉVEL KAPCSOLATOS EREDMÉNYEK</b>	
<p>Segítőképző tanárok Közösség összetartása, együttműködése Pályázati eredmények Fegyelem Tanulószoza Szabadidős programok A távolság az iskolától</p>	<p>Zuhanyzók javítása Bútorzat cseréje Kollégiumi étkezés Fűtés Nyílászáró Technikai fejlesztés Több szabadidős tevékenység Nevelő – szülő kapcsolat Gyerekek egymáshoz való viszonya Internet</p>

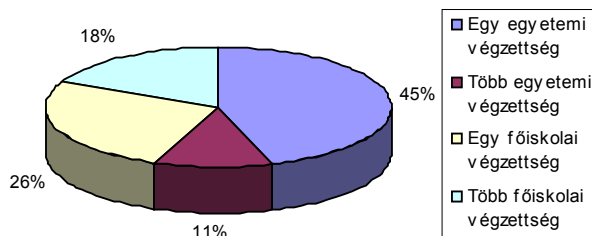
*A javasolt intézkedési tervek 2009-ben:*

1. Természettudományi szaktanterem kialakítása;
2. Iskolai fegyelem erősítése;
3. Külső partnerekkel a kapcsolat megerősítése;

#### **A munkatársak szakmai tudásának fejlesztése**

Az intézmény minden egyes dolgozója területének megfelelő képzettséggel rendelkezik. Az érettségi tantárgyat oktató pedagógusok egyetemi szintű diplomával, a többi oktató főiskolai diplomával rendelkezik, de az utóbbiak körében is egyre elterjedtebb a magasabb szintű végzettség megszerzésének igénye (⇒ 7.b tortadiagram és tábl.).

**Pedagógusok végzettsége létszámhoz  
viszonyítva**



Magasabb végzettség megnevezése	Aránya %-ban a létszámhoz viszonyítva
Közoktatás-vezető	9%
Szakvizsgázott pedagógus	3,7%
Érettségi elnök	18,5%
3 vagy több felsőfokú végzettség	24%
Minőségügyi szakmérnök	3,7%
Szakmérnök	20,3%

Minden dolgozó a Pedagógiai Programunkban és az SZMSZ-ben meghatározott és előírt munkaköri leírás szerint teljesíti feladatait. Erkölcsileg, etikailag példát mutató, az egészséges életmódra nevelő egységes koncepcióval végzik tevékenységüket.

A munkatársak képességeinek és szakmai tudásának értékelése többrétű feladat. Egyrészt a különböző szakmaterületeken történő vizsgák eredményeinek statisztikai kiértékelése mutatja meg a munkatársak szakmai tudását és kellő felkészültségét. Másrészt az aktuális tantárgyi versenyeken való részvétel eredményessége is fontos mutató. Hétköznapi gyakorlatban a vezetői v. munkaközösség-vezetői óralátogatások is a felkészültséget és a képességeket kontrollálják. A teljes körű alkalmazotti teljesítmény-értékelés folyamatszabályozása elkészült, gyakorlatra 2008/09-es tanévtől kerül bevezetésre.

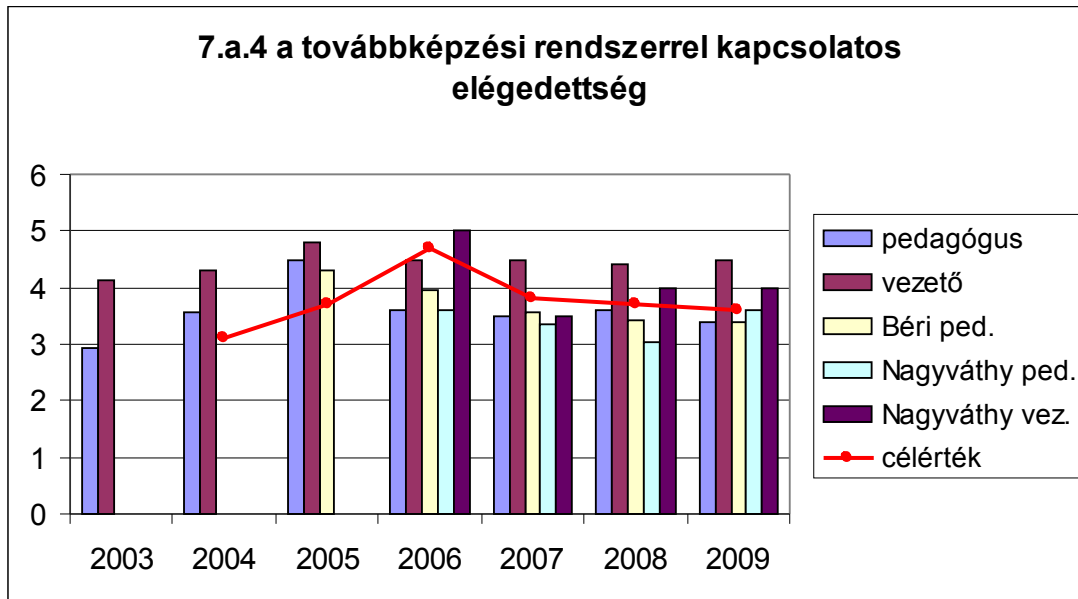
Az intézmény vezetője (a munkaközösség-vezetők közreműködésével) minden tanév elején felméri, hogy melyik munkaterületen milyen továbbképzések elvégzésére van szüksége az egyes munkatársaknak. Az NSZFI, a TISZK és egyéb szakmai továbbképző intézmények kínálatáról az iskolavezetés levél és különböző kiadványok útján kap tájékoztatást. A továbbképzés lehetőségeiről az igazgató-helyettes széleskörű tájékoztatást ad minden tantárgycsoport-felelősnek és munkaközösség-vezetőnek a tanévnyitói értekezleten. Ők továbbítják az információkat a közvetlen munkatársaiknak, és ők gyűjtik össze az igényeket. A továbbképzési igények között sorrendet állít fel az intézmény vezetője, és az anyagi lehetőségeknek megfelelő sorrendben beiskolázza munkatársainkat.

Az éves beiskolázási terveket az érintettekkel történő egyeztetés és egyetértés alapján készíti el az intézmény vezetője, figyelembe véve az érintett dolgozó szakmai képesítését és pedagógiai tapasztalatait. Mindehhez felhasználja a partnerek elégedettség-mérésének eredményeit.

Iskolánk támogatja a pedagógusok csoportos képzését. Minden tanévben indítunk tanfolyamokat, melyre minden dolgozónak (pedagógus és nem pedagógus is) lehetősége van jelentkezni. Ezek a tanfolyamok a munkatársak számára általában ingyenesek. A képzést belső munkatárs vagy meghívott szakember tartja. A képzések egy része beszámítható a hétéves továbbképzési rendszerbe, másik része pedig kizárólag a szakmai tapasztalatszerzést és ismeretbővítést szolgálja.

Az intézmény számon tartja minden egyes pedagógusdolgozónak a továbbképzésben való részvételét, annak gyakoriságát, időpontját. Ezek alapján minden érintett dolgozóval egyeztetni a továbbképzés szükségességét.

A továbbképzésen részt vett munkatárs értékeli a továbbképzés eredményességét, beszámol arról közvetlen vezetőjének, majd szakmai csoportos továbbképzés keretében továbbadja szerzett tapasztalatait munkatársainak, és bemutatja a lehetséges új módszer alkalmazását bemutató óra keretében. Így minden egyes munkatárshoz eljut az új információ. (⇒ 7.a.4.)



7.a.4. A

továbbképzési rendszerrel az egész intézménycsoport vezetői rétege elégedett, a pedagógusok 2006-ban viszont nagyon elmaradnak a célértéktől: ezért az adott év finanszírozhatósági akadályai felelnek, a tagintézmények gazdasági összevonása miatt.

#### **A munkatársak megbízása részfeladatok végzésére**

A törvényi elvárásoknak megfelelően, munkatervünk tartalmazta a személyre szóló feladat ellátási tervet. Mindenki előtt markánsan jelent meg a kollégák tényleges leterheltsége. Tapasztalatainkat felhasználva, a feladat ellátási tervekkel célunk az intézményi feladatok minél egyenletesebb elosztása lesz.

#### **Pedagógus munkakörben foglalkoztatottak és a vezetői feladatokat ellátók teljesítményértékelése**

Teljesítményértékelést ebben a tanévben kipróbáltuk. Javaslatot tettünk az értékelés átalakítására.

Teljes körű intézményi önértékelésre a következő tanévben kerül sor.

#### **Dokumentumok kezelése**

Dokumentumainkat az intézmény iratkezelési szabályzatának megfelelően, illetve a minőségfejlesztési tevékenységgel kapcsolatos belső dokumentumainkat elkülönítve kezeljük.

## **Intézkedési tervek megvalósításának értékelése**

- 1. Az új OKJ bevezetésének intézkedési terve**
- 2. Pedagógus együttműködés, tudásmegosztás javítása, megvalósulás dokumentálása**
  - 3A Béri tagintézmény tanterem és tanműhely racionalizálása**
  - 4. Közös kommunikációs csatorna kialakítása**
  - 5. Kapcsolatrendszerünk erősítése**
  - 6. Humánerőforrás terv készítése**





Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
1.	<b>1. Az új OKJ beveze- tésének intézkedési terve</b>	Az új szakmák kiválasztása, óratervek készítése.	A kiválasztott szakmák je- lentős mértékben a már ed- dig is oktatottak közül kerül- tek ki új néven és számon, igyekeztünk minden olyan területet kiválasztani, amely a későbbiekben is megfelel a munkaerőpiac kihívásainak. Az óratervek elkészültek és a tapasztalatok alapján több- ször kerültek módosításra. A korábbi párhuzamos oktatást nagyon megnehezítette az új OKJ.	Ezt a folyamatot a törvé- nyek megváltozása miatt kellett elindítanunk. A part- nerigény mérésben ezt nem tudjuk mérni.	A terv megvalósítása nem zárult le, hiszen a szakmai és vizsgakö- vetelmények szinte év- ről évre változnak a ta- pasztalatok alapján, te- hát nekünk a 2. ponttól újra és újra meg kell ismételni a folyamatot. A tapasztalatok hozzá- segítenek ahhoz, hogy ez egyre gördüléke- nyebben és egyre opti- málisabban történjen. A tárgyi feltételek megteremtése az alap- vető színvonalon min- den területen meg van, de az ideális állapot el- éréséhez jelentős беру- házásokra lenne szük- ség.
		Helyi tantervek készítése	A helyi tantervek bizonyos területeken nagyon nehézke- sen készültek el. A modulok tantárgyasításával oldottuk meg a taníthatóságot. A ta- pasztalatok alapján a doku- mentumok módosítása szük- séges.		
		A tárgyi feltételek megterem- tése	A feltételek megteremtése érdekében – elmélet gyakor- lat centrikus oktatása- min- den lehetséges forrást kiak- náztunk. A legégetőbb prob-		



Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
2.	<b>2. Pedagógus együtt- működés, tudásmeg- osztás javítása, meg- valósulás dokumentá- lása</b>	Munkaközösségek munkater- veinek elkészítése	A munkatervek elkészültek	A kommunikáció területén javulás tapasztalható.	A kitűzött célokat megvalósítottuk. Erő- síteni kellene a szak- mai továbbképzéseken való megjelenést né- hány területen. A mód- szertani képzések szá- ma megfelelő. Az egy- más közötti informá- cióáramlás javul, de a tagintézmények távol- sága miatt még gyak- ran „elbeszélünk egy- más mellett”. A következő felada- tunk, hogy a kialakult rendszert fenntartsuk, és a tapasztalatok alap- ján még gördüléke- nyebbé tegyük a meg- valósítást.
		Beiskolázási és továbbtanulá- si terv elkészítése	A terv elkészítésében két alapelv mentén dolgoztunk: - a kötelező 120 óra teljesíté- se - az új OKJ-s vizsgáztatás megismerése / figyelve a finanszírozási korlátokra/ A képzéseken való részvétel- re nagyobb lenne az igény. Ezért a pályázatok adta lehe- tőségeket igyekszünk ki- használni.		
		Továbbképzéseken való rész- vétel	-Az új OKJ-vel kapcsolatos továbbképzések nagyon színvonalasak voltak, nélkü- lük a vizsgák megszervezése biztosan szinte megoldhatat- lan feladat elé állította volna mind a szervezőt, mind a jegyzőt. -A pályázatok révén szerve- zett képzések nem pontosan az elvárásoknak megfelelő		



Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
1.	<b>3. A Béri tagintézmény tanterem és tanmű- hely racionalizálása</b>	<b>A tanműhely átadásra elő- készítése tulajdonos önkor- mányzatnak</b> 2007. 09. 03-tól - 2008.04.25-ig	A tanműhely kiürítése sikeres volt, csökkentek az üzemeltetés költségei, a feleslegessé vált eszközök értékesítéséből befolyt összegből fejlesztettük a megmaradó szakmai képzéseinket. A tanműhelyből a keszthelyi képzéshez áttelepített eszközök tovább fejlesztették az anyaiskola tanműhelyi lehetőségeit. A tulajdonos önkormányzat egyelőre még nem vette át az épületeket, ezért ezek kiadása bevételt hoz az intézménynek.	Javult a terület megítélése	kiváló
		<b>Az iskola épületének az ok- tatáshoz feleslegessé vált ré- szének kiürítése visszaadás- ra előkészítése</b> 2007. 09. 03-tól - 2008.06.13-ig	Az iskola ipari épületrészének kiürítése sikeres volt, jelentősen javult a teremkihasználás anélkül, hogy problémát okozott volna a megfelelő helyek biztosítása a tanórákra. Az áttelepítést felhasználtuk fejlesztésre is. Sikerült korszerűbb körülményeket kialakítanunk az iskolai stúdió, szerverhelyiség, kereskedői orientációs terem, valamint az informatikai szaktanterem számára. A tulajdonos önkormányzat nem vette még vissza a kiürített épületrészt, azonban az eltelt időszakban még így is jelentős közüzemi és karbantartási költség megtakarításunk volt.	Javult a terület megítélése	



Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
2.	<b>4. Közös kommunikációs csatorna kialakítása</b>	<b>Az informatikai csatorna létrehozásának technikai lehetőségeinek felderítése, az intézmény igényeire installálása</b> 2008. 11. 07-től 20-ig	Sikerült olyan technikai megoldás találni mely kielégíti a az információ-áramlás maradéktalan megvalósulását, és ezt sikerült az intézmény speciális körülményeire adaptálni.	Javult a terület megítélése	kiváló
		<b>Az információs csatorna technikai megvalósítása</b> 2008. 11. 27-től 12. 16-ig	A levelezési rendszer a próbaüzemet követően megvalósítja az információ-áramlással kapcsolatos támasztott igényeket. Az információáramlás több szinten / vezetői, minőségfejlesztő csoport, pedagógus/ is akadálytalanná vált mely gördülékenyebbé teszi a munkát. Az információk teljes egészében és sérületlenül érkeznek az érintettekhez.	Javult a terület megítélése	



Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
3.	<b>5. Kapcsolatrendsze- rünk erősítése</b>	<b>A külső partnerek megláto- gatása</b> 2009. 03. 31-től 05. 05-ig	A partnerekkel való kapcsolattartás in- tézsményi életünk fontos és folyamatos feladatát adó része. A minőségfejlesz- tő csoportunk által kijelölt intézkedési terv e tevékenység tovább erősítését tüzte ki célul. Ennek aktualitását erő- síti, hogy a szakképzési hozzájárulás adhatóságának törvényi változása mi- att támogatóink nagyobbik részét el- vesztettük. A látogatással sikerült szó- beli támogatást szereznünk külső part- nereinktől. További eredménynek te- kinjtjük, hogy tájékoztatást adtunk a törvényi változásokról, a támogatás adásának további lehetőségeiről, ez eddiggi támogatások felhasználásáról, az intézmény életének aktuális kérdé- seiről	Még nincs visszajelzés	
		<b>Értekezlet az intézmény leg- fontosabb külső partnerei részére</b> 2009. 03. 31-től 05. 29-ig	A rendezvény alkalmas volt arra, hogy tájékoztatást és bemutatást adjunk az intézmény életében bekövetkezett vál- tozásokról és fejlesztésekről. A köz- vetlen kapcsolattartás következtében, információkat szereztünk a partnerek- től a főlénk támasztott igényekről, mi- lyen fejlesztési tendenciákat várnak az intézménytől. A munkaerő-piaci igé- nyeknek megfelelő szakképzés és a si- keres beiskolázás megvalósítása érde- kében milyen szakmák képzését ter- vezzük.	Még nincs visszajelzés	



Ssz.	Intézkedési terv neve	A megvalósítás fő lépései (2007/08.)	A megvalósítás érezhető hatásai, eredményei, hasz- nosítása a folyamatos mű- ködésben (2008/09.)	A változások megjelenése a partnerigény-mérés eredményeiben az érintett területen (2008/09.)	Az intézkedési terv megvalósításának ér- tékelése
1.	<b>6. Humánerőforrás terv készítése</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tevékenység meghatározása</li> <li>2. Tevékenységek egymásra épülésének vizsgálata</li> <li>3. A humánerőforrás fejlesztés dokumentálása</li> <li>4. A továbbképzések dokumentálása</li> <li>5. Új munkaerő felvétele</li> <li>6. Teljesítményértékelési rendszer</li> <li>7. Ösztönzési rendszer</li> <li>8. Munkaerő rendelkezésre állásának biztosítása</li> <li>9. Humánerőforrás terv összeszerkesztése</li> </ol>	<p>TSZ ülésen megtörtént</p> <p>Munkaköri feladatkatalógus elkészült.</p> <p>Kvalifikációs katalógus elkészült (Lázár K.)</p> <p>A továbbképzési terv rendelkezésünkre áll.</p> <p>A teljesítményértékelési rendszer kipróbálásra került: minden pedagógus elkészítette az önértékelését, a teljes értékelést egy-egy pedagógusról elkészítették vezetőink egy pályázat miatt.</p>	<p>A következő tanévben mérjük.</p>	<p>Az egyik része kiválóan megvalósult (teljesítményértékelési rendszer kipróbálása, munkaköri katalógusok elkészítése), a másik része a következő tanév elejére betervezve.</p>



Asbóth Sándor Térségi Középiskola,  
Szakiskola és Kollégium  
8360 Keszthely, Gagarin u. 2-4.

Minőségirányítási Program  
értékelése 2009.

Szemes Péter

igazgató

Végh László

minőségügyi vezető