

Asbóth Sándor Térségi Középiskola minőségfejlesztő gyakorlata

A minőségfejlesztő tevékenységgel az intézmények lehetőségeinek maximális kihasználása, fejlesztés tendenciáinak meghatározása, fejlesztések végrehajtása. A minőségfejlesztés ne öncélú tevékenység legyen, hanem az intézményi élet egészét áthatva segítse az intézményeket céljai elérésében. A meglévő minőségfejlesztő rendszerekből alakítottuk ki gyakorlatunkat / COMENIUS 2000 Közoktatási Minőségfejlesztési Program, a Szakiskolai Fejlesztési Program D2 (Minőségfejlesztés) komponense, ISO 9001:2000, és a Közoktatás Minőségért Díj követelményrendszeré/ hozzáigazítva az Egységes Szakiskolai Minőségirányítási Keretrendszer követelményeihez. Fontos célkitűzése a partnerek megelégedettségének biztosítása, a tevékenységek eredményességének folyamatos fenntartása által. Az intézmények oktatási piacon elfoglalt helyének megtartása és lehetőség szerint növekvő részesedés megszerzése. Ezek a célkitűzések csak akkor érhetőek el, ha versenyképes, minőségi szolgáltatást nyújtunk partnereink számára, a szerződéseinkben vállalt kötelezettségeink maradéktalan betartásával. Ezért gyakorlatunk biztosítja, hogy rugalmasan alkalmazkodunk partnereink elvárásaihoz és igényeihez, feladatainkat mindenkor magas színvonalon teljesítjük.

Oktatási-nevelési programunk meghatározásakor mindig figyelembe vesszük az intézményünkben 2003 óta végrehajtott partnerigény mérések eredményeit. A feléréseket kiértékeljük, meghatározzuk a fejlesztések irányvonalát, minőségcélokat tűzünk ki, ezek megvalósítására intézkedési terveket készítünk, valamint folyamatosan aktualizáljuk az intézmény alapdokumentumait. Legfontosabb partnereink közé tartoznak a pedagógusok mellett a tanulók és a szülők, ezért az általuk szolgáltatott eredmények nagymértékben meghatározzák oktatási tevékenységünk fejlesztési irányvonalát. Az évente végrehajtott partnerigény felmérést követően a célkitűzéseket folyamatosan aktualizáljuk. Ez biztosítja a tanulóközpontú/gyerekközpontú pedagógiai eljárások alkalmazását. Ennek keretében szeretnénk kiemelni két intézkedési tervünket: 2007 évben tértünk át az új OKJ szerinti oktatásra, amely kompetenciaelvű és modulrendszerű. 2008-ban pedig pályázat keretében fejlesztő programot dolgoztunk ki matematika és szövegértés képességeinek fejlesztésére, így készítve fel tanulóinkat a kompetenciamérésre, melyek tapasztalatait eredményesen használunk mindennapi munkánkban.

A „jó gyakorlatunk” alkalmas a kompetencia alapú oktatás eszközrendszerének eredményes alkalmazásának bevezetését szolgálni, az alábbi feladatok végrehajtásával:

Az intézményi célrendszer kialakítása, felülvizsgálata

Partnerigény mérési rendszer kialakítása

A kötelező folyamatszabályozások elkészítése

Az intézményi indikátorrendszer kialakítása, intézményi indikátorok mérési rendszerének működése

Az önértékelések beütemezése, megvalósítási folyamatának meghatározása

A helyzetfeltárás alapján az intézmény által megállapított feladatok

Az intézményi indikátorrendszer meghatározása,

Intézményi célrendszer listázása

A célok hierarchikus struktúrába rendezése

A kötelező kulcsindikátorok célokhoz rendelése, aszerint, hogy az adott indikátorral mérhető legyen a cél teljesülése

A „jó gyakorlatunk” alkalmas arra, hogy visszajelzést kapjunk a szülőktől és a tanulóktól amennyiben nem egyenlő a hozzáférés a minőségi neveléshez illetve oktatáshoz, valamint ha nem sikeres az együttnevelés megvalósítása. Erre a partnerigény mérésből folyamatos visszajelzéseket kapunk reprezentatív minta alapján. Belső önértékelési rendszerünk alkalmas az ilyen irányú problémák azonnali kimutatására és korrigálására. Amennyiben erre vonatkozó negatív visszajelzést tapasztalunk, kialakított folyamatszabályzásaink végrehajtásával javíthatunk ez irányú tevékenységünkön.

Az intézmények, tagintézmények alkalmassá válnak a tevékenységük eredményességének folyamatos fenntartására, a partnerek megelégedettségének biztosítására. A vezetés szilárdan elkötelezett lesz a tudatos szervezetfejlesztés, az oktatás korszerűsítése, a folyamatos fejlesztés iránt. A létrehozott minőségfejlesztő team meghatározza a szabályozandó folyamatokat. A vezetés a stratégiai- és minőségfejlesztési döntés előkészítésében, a döntéshozatalban, a végrehajtásban a minőségfejlesztő teamre támaszkodhat. Az intézmény a közvetett partnereit, a kapcsolattartás formáit, gyakoriságát és tartalmát a partneri igények egyeztetése alapján határozza meg. Az intézmény folyamatos fejlesztési tevékenysége mind az oktatás-nevelési, mind a minőségirányítási rendszer tekintetében minta értékűvé válik.

Az Asbóth Sándor Térségi Középiskola 2001-ben kezdte el minőségfejlesztési tevékenységét a COMENIUS 2000 Közoktatási Minőségfejlesztési Program I. Intézményi Modelljének kialakításával. 2003-ban a Szakiskolai Fejlesztési Program D2 (Minőségfejlesztés) komponensében való részvétel adott lendületet a további fejlesztéseknek. Az intézmény minőségirányítási rendszerét az IMIP foglalja keretbe, integrálja, amelynek három pillére a COMENIUS 2000, az ISO 9001:2000 és a Közoktatás Minőségért Díj követelményrendszere. Ezt a rendszert 2004-ben tanúsította az MSZ EN ISO 9001 szabvány szerint. 2005-ben az intézményi összevonást kövően a 2 tagintézményre és a kollégiumokra is kiterjesztettük az egységes minőségirányítási rendszert és tanúsították az MSZ EN ISO rendszer szerinti megfelelést. A „Közoktatás Minőségért Díj 2007-2008. tanév” pályázatán az intézmény Ezüst fokozatú Díjat kapott

A „jó gyakorlat” átvevőjének az innováció alkalmazásakor már egy kiforrott, egységesített, kipróbált rendszert tudunk átadni. Az alábbi főbb lépésekkel: minőségfejlesztő csoport kialakítás, minőségfejlesztő team-ok létrehozása, folyamatszabályozások, partnerigény mérés, önértékelés, intézkedési terv minták stb.

Az általunk javasolt „jó gyakorlat” bevezetéséhez szükséges a vezetői elkötelezettség, valamint az innovatív pedagógusi környezet. Ezek megléte esetén bármilyen jellemző körülmény esetén működőképes.

Eredményorientáltság:

Az intézmény célkitűzése a tevékenységük eredményességének folyamatos fenntartása. Ezen célkitűzés eléréséhez az elmúlt 15 évben a hazai piaci kereslethez, a helyi viszonyokhoz alkalmazkodva alakította ki képzési kínálatát, ilyen például az országos hiányszakmaként jelentkező kishajóépítő új szakmai képzés kialakítása és bevezetése, illetve a helyi igényekre szolgáltató szakközépiskolai képzésindítása, szolgáltató szakmák (fodrász, kozmetikus, lakberendező és multimédia-fejlesztő), rendészeti szakközépiskolai képzésindítása biztonságszervező képzés bevezetése.

Közvetlen partnerek középpontba helyezése:

Az intézmény fontos célkitűzése a partnerek megelégedettségének biztosítása. E cél teljesítésének érdekében a partneri elégedettséget és igényeket évente felméri, a munkatársi elégedettségmérő kérdőív minden részletre kiterjedően vizsgálja a dolgozók motivációját, elégedettségét, a pedagógiai szempontok érvényesülését. A felmérések eredményeit elemzik, és külön team készíti el a fejlesztést szolgáló intézkedési terveket. A partnerekkel való kapcsolattartás számos formáját valósítják meg a napi működés során, amelyek között proaktív tevékenységek is szerepelnek (családlátogatás, beiratkozás alkalmával beszélgetés a szülővel az ifjúságvédelmi felelős közreműködésével).

Vezetés és a célok szilárdsága:

A vezetés szilárdan elkötelezett a tudatos szervezetfejlesztés, a szakképzés korszerűsítése, a folyamatos fejlesztés iránt. Ennek érdekében az iskolavezetés minden tagja részt a minőségügyi csoport munkájában, részt vett a COMENIUS 2000 I és II. intézményi modell, a Szakiskolai Önértékelési Modell (SZÖM I. és SZÖM II.), a kompetencia elvű szakképzési modell fejlesztési munkáiban. A nem pedagógiai jellegű folyamatokban a vezetők egyes folyamatok gazdáiként, illetve egyes folyamatokban rögzített feladatellátással vesznek részt.

A vezetés hitelesen képviseli általánosan is, különösen a szakterületén, az iskola értékrendjét és céljait.

Tényeken és folyamatokon alapuló vezetés:

A Minőségirányítási Támogató Szervezet meghatározta a szabályozandó folyamatokat (összesen 66 folyamatot), szabályozta és rögzítette azokat a Minőségirányítási Programban. A folyamatok követésére benchmarking adatbázisban összegyűjtött indikátor rendszert alkalmaznak.

A kompetencia alapú oktatás bevezetésére, amelynek céljait és követelményeit a Pedagógiai Program tartalmazza a szakmai képzés terén pozitív kezdő lépéseket tettek, ilyen például a szakmai elmélet és a gyakorlat oktatása életszerű körülmények között.

Munkatársak bevonása, felhatalmazása és fejlesztése:

A vezetés a stratégiai- és minőségfejlesztési döntés előkészítésében, a döntéshozatalban, a végrehajtásban a Minőségirányítási Támogató Szervezetre támaszkodik. A támogató szervezet az anyaintézetben 7 főből, a két tagintézményben 3-3 főből áll, és minden támogató szervezeti tag irányít egy-egy minőségfejlesztő csoportot. A támogató szervezet mellett alkalmi fókuszcsoporthoz is működnek. A munkatársak 85 %-a részt vesz a team munkában. A vezetés a kompetenciák figyelembevételével alakítja ki a teameket, biztosítja a teamek működési feltételeit, a munkaköri leírások személyre szabottan, részletesen tartalmazzák a döntési jogosultságot. A teamek munkájukat munkaterv szerint végzik és év végén a minőségirányítási vezető, beszámol a nevelőtestületnek az elvégzett munkáról. Minden évben módszertani, szakmai nevelési témákban belső továbbképzési napokat (4 nap), bemutatókat, hospitálásokat szerveznek a szakmai ismeretek fejlesztésére.

Közvetett partnerkapcsolatok fejlesztése:

Az intézmény mindhárom egysége a közvetett partnereit, a kapcsolattartás formáit, gyakoriságát és tartalmát a Pedagógiai Programjából adódó feladatok és a partneri igények egyeztetése alapján határozza meg. A vezetés hangsúlyt fektet az együttműködésre, például tananyagfejlesztés, a hévizi laboratóriumban közös vízminőség vizsgálat.

Az intézmény a pedagógiai fejlesztési folyamatok (COMENIUS 2000, SZFP, új OKJ előkészítése) tapasztalatairól tájékoztatja a partnereit évkönyv, brosúrák, tájékoztató anyagok eljuttatásával, előadások tartásával.

Társadalmi felelősség:

Az intézmény tevékenységrendszerét kiegészítik a közösségi feladatok, a tanulók részt vesznek a parlafű irtásban, a városi szemétszedésben, védett békák mentésében, városi vésőnapon, míg az intézmény képviselői rendszeres résztvevői a város kulturális és sport rendezvényeinek, megemlékezéseinek, fő szervezői és társ házigazdái a 4000 diákot vendégül látó Helikoni Ünnepeknél.

Folyamatos fejlesztés (tanulás, innováció) és javítás:

Az intézmény folyamatos fejlesztési tevékenysége mind az oktatás-nevelési, mind a minőségirányítási rendszer tekintetében minta értékű.

A tanulók értékeléséhez szükséges közös követelmények meghatározását és egy tanulócsoport előrehaladására vonatkozó tervezést jól szabályozott rendszerben végzik. Mérőeszközként használják az országos kompetenciaméréseken kívül a TISZK által kidolgozott belépés és haladás szintméréseit, a kamara által összeállított szintvizsgák követelményeit. Az alapkészségek és kulcskompetenciák elsajátítását a 10. évfolyamtól évente és a szakmai vizsgákon mérik, az alacsonyabb eredmények javítására intézkedési terveket készítenek.

Minta értékű a változások kezelése. Az intézmény új rendszerű oktatási rendszereket vezetett be az intézmény

2005-ben: összevont képzés, párhuzamos oktatás, forgó rendszerű alapozó képzés. Ez utóbbi eredményeként például sikerült elérni, hogy a tanulók megalapozottan válasszák ki a tanulandó szakmájukat, így nincs szükség a szakmai képzés során utólagos pályamódosításra, szakmaváltási kérelemre.

A „jó gyakorlat” egyik kiemelkedő feladata az Önértékelés elvégzése. Az adottságokra és eredményekre adott válaszok képet adnak az intézmény jelenlegi állapotáról. Tartalmazza azokat az indikátorokat melyek pontos képet adnak az adott intézmény eredményes működéséről. Meghatározza ezek értékelésének szabályait, melyek így egyértelműen megmutatják a fejlesztendő, valamint a kiemelkedő területeket.