

Referenciaintézményi szolgáltatási portfólió

R. M. Á. I. Kazinczy Ferenc Tagiskolája



A kincsesbányai Kazinczy Ferenc Tagiskola felkészülése
a kistérségi együttműködésben mintaadó
referenciaintézményi szerepre
TÁMOP 3.1.7-11/2-2011-0269
8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.
Kapcsolattartó: Keszte Jánosné
tel/fax: 06 22 584 000; e-mail: kazyf@freemail.hu

Tartalomjegyzék

TARTALOMJEGYZÉK.....	2
I. AZ REFERENCIAINTÉZMÉNYI SZOLGÁLTATÁS BEMUTATÁSA.....	3
1.1. Az intézmény általános bemutatása.....	3
1.2. Az intézmény küldetése.....	5
1.3. Referenciaintézményi céljaink	5
II. A REFERENCIATERÜLET SPECIFIKUMAINAK BEMUTATÁSA	7
2.1. A jelen.....	7
2.2. Az intézményfejlődés eddigi mérföldköveinek bemutatása.....	10
III. A REFERENCIAINTÉZMÉNYI MŰKÖDÉS ÉS SZOLGÁLTATÁSOK BEMUTATÁSA	17
3.1. Belső kapcsolatrendszer, szakmai-szervezeti struktúra... ..	17
3.2. A tervezett referenciaintézményi szolgáltatások bemutatása.....	25
3.3. A referenciaintézményi működés belső, szabályozó dokumentumai	26
3.4. A külső kapcsolatrendszer fejlesztése, hatása	26
3.5. A tervezett szolgáltatások erőforrásainak bemutatása.....	31
IV. A REFERENCIATERÜLETHEZ KAPCSOLÓDÓ „JÓ GYAKORLATOK” ADAPTÁCIÓS CSOMAGJA	33
4.1. A minősített „Jó gyakorlatok” összefoglalója.....	33
4.2. A „Jó gyakorlatok” jelenlegi intézményi működésének bemutatása	34
4.3. A „Jó gyakorlat” céljai, eredményei, hasznosulásának eddigi tapasztalatai	37
4.4. A „Jó gyakorlat” működésének eredményességét ellenőrző és értékelő eszközök	39
4.5. A „Jó gyakorlat” átadási folyamatának bemutatása.....	43

I. A referenciaintézményi szolgáltatás bemutatása

1.1. Az intézmény általános bemutatása

Az előzményekről...

Kincsesbánya fiatal, „gyökértelen”, templom és temető nélküli kisközség a Bakony lábánál. Létét és nevét vörös ásványkincsének, a bauxitnak köszönheti.

Az ötvenes évek végén épültek itt az első bányászlakások, 1966-ban lett önálló a település, s a 70-es években élte „fénykorát”. A gyors infrastrukturális fejlődés kiemelte a környező falvak közül. **Az iskola is rangot vívott ki magának: egyfelől a kitűnő tárgyi feltételek, másfelől a kiváló szakmai teljesítményt nyújtó pedagógusok nevelő-oktató munkájának köszönhetően.** Azonban a 80-as évek ipari regressziója miatt a fejlődés megtorpant. A bánya bezárásával, a munkahelyek megszűnésével a település hanyatlásnak indult. Megkezdődött a lakosság elöregedése, a gyermeklétszám erőteljes csökkenése.

Az ezredfordulóra az iskola tanulólétszáma a valamikori 350 főről 170 főre fogyatkozott. Az iskola bezárásával a település léte pecsételődött volna meg végérvényesen.

A fenntartó önkormányzat és az intézmény akkori vezetése jól döntött, amikor a lehetséges alternatívák közül az iskola tanulólétszámának növelését tűzte ki célul. Ez a szervezeten kívüli változáskezelésre fektette a hangsúlyt, s a tudatos tervezés és megvalósítás ötéves folyamatát siker koronázta. Három kistelepülés önkormányzata összefogva, intézményfenntartó társulás kertében **Kincsesbánya központtal**, mely az isztiméri iskola **jogutódjaként német nemzetiségi nyelvet oktatóvá** vált, működtette oktatási intézményeit 2007. augusztus 31-éig.

Középtávon megteremtődött a lehetőség, hogy stabil, 170-200 fős tanulólétszám mellett továbbra is 8 évfolyammal működő általános iskola legyünk. A hosszabb távú létjogosultságnak azonban ez a mikrotársulás csak szükséges, de nem elégséges feltétele volt.

Könnyen beláthatóvá vált, hogy a kistérségi társulások megalakulásával egyrészt stabilizálható a fennmaradó intézmények tanulólétszáma, másrészt hatékonyabb munkaerő-gazdálkodásra és a nevelő-oktató munka tárgyi feltételeinek, valamint tartalmának megújítására (pályázatok) is nagyobb lehetőség nyílik.

Ezért a helyi önkormányzat s az intézmény vezetése úgy döntött, hogy csatlakozik a Móri Többcélú Kistérségi Társuláshoz, s 2007. szept. 1-jétől iskolánk a móri Radnóti Miklós Általános Iskola mint gesztorintézmény egyik tagiskolájává vált.

E döntés következményeként **több megrázó erejű változást** is át kellett élnie a szervezetnek. Egyrészt ismét **fenntartóváltásra** került sor, másrészt az intézmény gazdálkodási és jogi értelemben is **elvesztette önállóságát**. A helyzetet fokozta, hogy az intézmény élén **vezetőváltás** történt. Ezzel együtt el kellett végezni a szükséges **pedagóguslétszám csökkentését** is (20-ról 14 főre). Ezért a nevelő-oktató munka színvonalának megőrzése érdekében jelentős **többletmunka** hárult a pedagógusokra.

E sorozatos, egyenként is megrázó erejű változás hatására **tantestületünk nem kisebb feladatra vállalkozott, mint egyfelől megkeresni a legmegfelelőbb válaszokat a jelenleg is zajló változások kezelésére.** Azaz felkészíteni a pedagógus közösséget a változások nyomán kialakuló egzisztenciális bizonytalanság, morális és/vagy érzelmi válság „túlélésére”. **Másfelől megtartani nevelő-oktató munkánk magas színvonalát, iskolánk presztízsét, vezető szerepét a környező kistélepülések iskolái között.** Azaz a tantestületet innováció-orientált szervezeti kultúrává fejleszteni.

Az alábbi, általunk adott válaszoktól függött és függ az intézmény léte, fennmaradása, jövője:

1. Meg kell állítanunk az iskola tanulólétszámának csökkenését!
2. Vonzóvá kell tenni iskolánkat: gyermekközpontú neveléssel!
3. Versenyképesnek kell maradnunk, azaz korszerű ismereteket, alkalmazásképes tudást kell nyújtánunk!
4. Partneri igényeket kielégítve szolgáltató jellegünket erősíteni kell!

5. Társadalmi kihívásokra is válaszolva módszertani kultúránkat fejleszteni kell!

Ilyen körülmények hatására kellett újragondolni az intézmény küldetését, megfogalmazni jövőképét, s a törvényi előírásoknak megfelelően pedagógiai programját átdolgozni 2007-ben, majd 2013-ban is.

1.2. Az intézmény küldetése, jövőképe

„Jót s jól! Ebben áll a nagy titok.”

(Kazinczy Ferenc)

Intézményünk fennmaradásának záloga tantestületünk innovációs hajlandósága, nevelő-
-oktató munkánk tartalmának és tárgyi feltételeinek folyamatos korszerűsítése.

Küldetésünk olyan, szemléletében és infrastruktúrájában is korszerű, **„kétpólusú iskolamodell” megteremtése, mely egyfelől képes betölteni a referenciaintézményi szerepet, másfelől vonzó lehet a környező kistelepülések diákjai számára is.**

Ahol intézményi alapelv az **innovativitás, közös érték a „Jó gyakorlat” és a referenciaintézményi működés.**

Ahol a **hálózati tanulás** során a mintaértékű eljárások adaptációjával megvalósul a **szervezeti kultúra elkötelezett fejlesztése.**

Ahol a **felsőoktatási gyakorlóhely-funkció betöltésével, a tanulók SZEMÉLYISÉG- és KÉPESSÉGFEJLESZTÉSE** során a tanítási-tanulási folyamatban **EGYENLŐ ESÉLY** nyílik valamennyi diák számára **GYERMEKKÖZPONTÚ, EGYÉNRE SZABOTT MÓDSZEREKKEL** történő, **ALKALMAZÁSKÉPES TUDÁS** megszerzésére az egyre fejlettebbé váló közösségben.

1.3. Referenciaintézményi céljaink

- Intézményünk a referenciaintézményi országos hálózat **aktív** tagjaként sikeresen működjön; testvériskolai kapcsolatunk révén a határainkon túl is.

- A hálózati tanulás hatékony működtetésével egyfelől a **térségi együttműködésen belül** a szervezeti kultúra fejlesztése terén **mintaadó** intézmény legyünk; másfelől elősegítsük a „kétpólusú iskolamodell” megvalósítását.
- A horizontális tanulás személyi és tárgyi feltételeit, **fenntarthatóságát** biztosítsuk, a felsőoktatási gyakorlóhely funkciót **hosszú távon** betölthessük.
- A jó gyakorlatok átadása - átvétele során a társadalmi és egyedi, **partneri igényekhez igazodva** magas színvonalú szolgáltatást nyújtunk (nyitott oktatási kultúra, befogadó, gyermekközpontú pedagógiai gyakorlat).
- A tudásmegosztás folyamatában az adaptációk sikerét a **referencia munkaközösség** magas színvonalú munkájával és a **minőségbiztosítással** garantáljuk.
- Elkötelezettségünket megtartsuk a **jó gyakorlatok innovációja, új jó gyakorlatok minősítése** tekintetében.

A válaszokat tehát a gesztorintézmény és a négy tagintézmény közötti szoros szakmai együttműködésben és a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztésében találtuk meg. Ezért választottuk referenciaterületünknek a térségi együttműködésen belül a szervezeti kultúra fejlesztése terén mintaadó szerepet.

Ugyanis 2007-től tudatosan törekedtünk arra, hogy tantestületeink kicseréljék szakmai tapasztalataikat, közkinccsé tegyék ötleteiket, s többszörözve tudásukat a hatékonyabb nevelő-oktató munka szolgálatába állítsák. Ezzel négy stratégiai területen megteremtettük a feltételét a helyi szintű innovációknak, melyek az oktatás modernizációjához szükséges reformok bevezetéséhez, valamint a megnövekedett partneri igények kielégítéséhez elengedhetetlenek. Emellett a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztésével a pedagógusok szakmai, módszertani tudását korszerűsítettük, hogy sikeresen készíthessék fel diákjainkat a XXI. sz.-i „túlélő” stratégiájaként megfogalmazott élethosszig tartó tanulásra.

Munkánkat siker koronázta. A 2010-es előminősítés során a minősítő testület egyfelől alkalmasnak találta intézményünket arra, hogy tudásunkat a térségi együttműködés, illetve a szervezeti kultúra fejlesztése terén más (kis)iskolák számára is átadjuk.

Másfelől **javasolta** második referenciaterületként a felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltését, ugyanis a feltételek adottak, s a két terület egymást kiegészítve, egymást felerősítve hat, hosszú távon biztosítva a fenntarthatóságot.

II. A referenciaterület specifikumainak bemutatása

2.1. A jelen...

Iskolánk 2007. szeptember 1-jétől (a Móri Többcélú Kistérségi Társulás fenntartásában), a Móri Radnóti Miklós Általános Iskola Kazinczy Ferenc Tagiskolájaként **8 évfolyamos, német nemzetiségi nyelvet oktató** általános iskola, melyben a 2013/2014-es tanévben 167 diák tanul. Két napközis és egy tanulószobai csoportot működtetünk.

2013. január 1-jétől intézményünk állami fenntartását és működtetését is a Klebelsberg Kunó Intézményfenntartó Központ végzi. Nevelő-oktató munkánkat közvetlenül a Móri Tankerület Igazgatósága irányítja.

Intézményünkben a korábbi **mikrotársulás** következményeként (az Isztiméri Általános Iskola jogutódjaként) **német nemzetiségi oktatás** folyik. A környező települések iskoláiban angol nyelvet tanulnak a diákok, ezért az **átjárhatóság**, a szülői és társadalmi **igény**, valamint a **tehetséggondozás** megvalósítása miatt második idegen nyelvként angolt tanulhatnak a 7-8. évfolyamosok és a később belépő diákok.

Ugyancsak a korábbi **mikrotársulás** következményeként diákjaink **45%-a** négy környező **kisközségből jár be**, de csak a legnagyobb létszámban bejárók településéről szállítja **iskolabusz** a diákokat. A bejáró tanulók **esélyegyenlőségének** biztosítása érdekében a tanórán kívüli foglalkozásokat a **részvételi lehetőség** figyelembe vételével, több irányú egyeztetéssel szervezzük.

Intézményünk **fennmaradásának** egyik záloga: **bejáró tanulóink megtartása**. Ezért az erősen **heterogén** összetételű csoportokból megtartó erejű, **jó közösségek** kialakítására törekszünk. Elsősorban az osztályfőnökökre hárul ennek a rendszeres, szociometriai méréseken

alapuló, tervszerű, fejlesztő folyamatnak a megvalósítása. Tartalmát pedagógiai programunk speciális közösségi nevelési rendszere rögzíti.

Tanulóink **20%-a** jelentős **szociális** és/vagy **műveltségi hátránnyal** érkezik. Nem kevés azoknak a száma sem, akik **csonka** családban vagy **munkanélküli** felnőttekkel együtt élnek. Közöttük **H-H-H-s** diákok is vannak. **Esélyegyenlőségük** növelése érdekében **tanulóközpontú** módszerek beépítésével, **egyéni** bánásmóddal, **differenciált** foglalkoztatással fejlesztjük őket.

Jelentős a **sajátos nevelési igényű** tanulóink száma. Vannak közöttük **eltérő** értelmi-érzelmi képességű, **tanulási** nehézséggel, **részképességzavarral** küszködő gyermekek is. Ők azok, akiktől a jövőben is legelőször „szabadulnak meg” az iskolák, ezért **INTEGRÁLT NEVELÉSÜKRE**” szakmailag jól képzett fejlesztő pedagógussal, fogadásukra alkalmas pedagógus- (gyógypedagógus, logopédus) és gyermekközösséggel készülünk.

Intézményünkben a **digitális kompetencia** megszerzése érdekében az 5. évfolyamtól **csoportbontásban** folyik az informatikaoktatás. **Vállalkozási** és könyvtárhasználati ismeretekkel, az **ECDL Start** (4 modulós) **vizsga** lehetőségével, kooperatív tanulási technikákkal és **projektmódszerrel** kiegészítve kívánunk megfelelni a társadalmi elvárásoknak és kihívásoknak.

Kiemelt szerepet szánunk intézményünkben a **tehetséggondozásnak**. Ezért **nívócsoportos** bontásban tanítjuk a nagyobb létszámú osztályokban a **magyar** nyelvet, a **matematikát**, a **német** nyelvet és az **informatikát**. Rendszeresen részt veszünk a körzeti, megyei (országos) **tanulmányi** versenyeken, **pályázatokon**. Speciális **szakkörök** (ECDL, vállalkozási, sakk, angol, floorball stb.), **projektek** (vadvirág, ünnepek, egészség), valamint **alapfokú művészetoktatás** keretében (néptánc, hangszeres zene) teret adunk a tehetségek kibontakoztatásának.

Iskolánk **1994-ben** vette fel **Kazinczy Ferenc** nevét azzal a céllal, hogy **kiemelt szerepet** szánunk az **anyanyelvi nevelésnek**. Immár húsz éve szervezzük a **Kazinczy-napok** keretében nagy sikerrel (tíz iskola részvételével) a **körzeti anyanyelvi versenyt**. Ugyanekkor szervezzük a **„Kis természettudós”** és a **Komplex alsós** körzeti tanulmányi versenyünket is.

Intézményünkben **magas színvonalú nevelő-oktató munka** folyik. Ezt igazolják egyrészt a **négy** környező településről nagy számban **bejáró** tanulóink, másrészt az elmúlt 20 év **eredményei**. A körzeti, megyei, sőt több ízben országos **tanulmányi versenyeken** a legkülönbébb tantárgyakból rendre előkelő **helyezést** értek (érnek) el tanítványaink.

Különösen az **anyanyelvi nevelés** terén kimagaslóak az eredményeink. A rendelkezésre álló dokumentumok alapján először a **2004-es OKÉV-mérések** értékelései emelték magasan az **országos átlag fölé** tanulóink teljesítményét. Az országos átlagot meghaladó eredményt azóta is tartani tudjuk.

A 8. osztályosok **felvételi eredményei** és a hatosztályos gimnáziumokba felvett tanulóink **kiemelkedő teljesítményei** is azt igazolják, hogy intézményünknek sikerült megtartani rangját a térség iskolái között. Sok szülő éppen e célból, a **sikeres felvételre való felkészítés** céljából íratta intézményünkbe gyermekét.

Iskolánk **befogadó** iskola. Szívesen fogadjuk azokat a diákokat is, akik más intézményben kezdték meg tanulmányaikat, de különböző okok miatt (tanulási kudarc, magatartási problémák) váltani kényszerültek. Tiszta lappal, az **átjárhatóságot** és az **esélyegyenlőséget** biztosítva folytathatják nálunk tanulmányi munkájukat.

A **diákönkormányzat** kezdeményezéseinek tág teret adva – **diákbíróság**, etikai kódex **tanár-diák** viszonyra vonatkozó normái - kívánjuk elősegíteni, hogy tanulóink a **maguk képére** formálhassák iskolánkat, ahol szívesen élnek és tanulnak, s **vonzóvá tehetik a környező települések diákjainak** számára is.

A **2012-es év mérföldköne**kin tekinthető iskolánk életében, hiszen sikeresen teljesítettük a nyertes TÁMOP-3.1.7-es referenciaintézményi pályázatunk projektjét.

Nagy szakmai kihívást jelentett a kétfordulós pályázat, melynek eredményeként nemcsak a **körzetben mintaadó referenciaintézményi szerepre**, de a **felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltésére** is eredményesen felkészülhettünk. **E nagy presztízsértékű szakmai elismerés lehetőségét s az előminősítést egyetlen falusi kisiskolaként kaptuk meg a móri körzetben.**

2.2. Az intézményfejlődés eddigi, legfontosabb (szervezeti, pedagógiai) mérföldköveinek bemutatása

I. korszak: az iskola alapításától 2007-ig

1966. Iskolaalapítás 4 osztállyal.

1974-1976. Iskolabővítés 8 osztályosra, **tornacsarnokkal**.

1994. Iskolabővítés **könyvtárral**, technika- és **informatikateremmel**.

1994. **Kazinczy Ferenc** nevének felvétele, az anyanyelvi nevelés kiemelt fejlesztése.

2000. A nevelőtestület IKT-s kompetenciáinak fejlesztése: **ECDL-vizsgák**.

2003. Működés intézményfenntartó társulási formában, jogutódként **német nemzetiségi oktatás** bevezetése.

2007. Működés kistérségi társulási formában, **tagintézménnyé válás**.

II. korszak: 2007-től napjainkig tartó, három stratégiai területen megvalósított innováció

1. stratégiai terület: Innováció a térségi együttműködés és a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében (első referenciaterület)

Tagintézményi létünkben fakadóan a mindennapok részévé vált az együttműködés, mely a nevelő-oktató munka egész területét átfogja.

2007. szeptember 1.

Együttműködési megállapodás a gesztorintézmény és négy tagintézménye között:

- közös szakmai munkaközösségek létrehozása (igazgatói, alsós, magyar, matematika),
- egységes tantárgyi teljesítménymérés kidolgozása (év eleje, év vége),
- közös szakmai továbbképzési napok, évente más-más helyszínen,
- közös pályázati lehetőségek kiaknázása,
- közös munkaértekezletek (nevelési, módszertani segítségnyújtás)
- jeles napokon való kölcsönös részvétel (közös kistérségi gyermeknap),
- egységes minőségirányítási munka

2007/2008-as tanév:

- A gesztorintézmény miniszteri dicséretben részesített Minőségirányítási programjának **adaptálása, teljes körű intézményi mérés.**
- **Módszertani eszköztárunk bővítése** a gesztor által szervezett kistérségi szakmai továbbképzési napon (projekt módszer, kooperatív tanulás, digitális tábla használata)
- Első **„Jó gyakorlatunk”** a szervezeti kultúra fejlesztéséhez: **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? I. rész** (pedagógus-pedagógus viszony normarendszere)

2008/2009-es tanév:

- Az **általunk készített**, a pedagógusok kötelező minősítésére vonatkozó **MIP-módosítást minden tagintézmény adaptálta**, a gesztor motivációs pályázatra **sikeresen** benyújtotta.
- **Intézményünk szervezte a kistérségi szakmai továbbképzési napot**, melyen **14 bemutató órát** tartottunk a differenciálás, felzárkóztatás és integrált nevelés témakörben, valamint a megyei ének-zene továbbképzést (publikáció).
- A **szülőkkel közösen** alkottuk meg a **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? c. „Jó gyakorlatunk” II. részét**, mely a pedagógus-szülő viszony normarendszerét tartalmazza.
- **Testvériskolai kapcsolatot** létesítettünk a **szlovákiai** Madar község **Édes Gergely Alapiskolájával**. (Az isztiméri iskola jogutódjaként lett testvértelepülésünk Madar.)

2009/2010-es tanév:

- Részvétel a gesztorintézménnyel közös, nyertes pedagógus-továbbképzési pályázaton.
- Iskolánk **belső, szakmai továbbképzési rendszerének átalakítása** a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében. A tudás „kötelező” közkinccsé tételének választható formái: nevelési értekezleten **ppt.-s** beszámoló, **bemutató órán** reprodukció, kritikai **esszé** írása.
- Intézményünk adott otthont a **kistérségi igazgatói értekezletnek**, ahol bemutattuk a **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? c. „Jó gyakorlatunkat”**, valamint megújított **belső továbbképzési rendszerünket**.
- **Együttműködés** megkötése a **Csókakői Tagiskolával**. A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében évente **közös** (őszi-tavaszi) **szakmai továbbképzési napokat** szervezünk.

- **Sikeres referenciaintézményi előminősítés.**

2010/2011-es tanév:

- Nyertes TIOP-os **pályázatnak** köszönhetően, korszerű digitális eszközökkel, **6** tanteremben **digitális táblával** bővültünk, **pedagógusaink** továbbképzésen sajátították el az **IKT-s kompetenciákat**.
- A **diákönkormányzattal** közösen alkottuk meg a **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?** című „Jó gyakorlatunk” **III. részét**, mely a pedagógus-diák viszony normarendszerét tartalmazza.
- Részvétel az **„Önfejlesztő iskolák”** munkájában. A móri, **országos szakmai napon ppt-s** előadás formájában ismertettük iskolánk „Jó gyakorlatát”, a **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?** és a **közösségi nevelésre** kidolgozott innovációkat.
- Iskolánk **német munkaközössége** dolgozta ki a német **népismeret tantárgyi integrációját**, melyet **minden kistérségi iskola adaptált**.
- 2011. márciusban a **csókakői**, áprilisban a **pusztavámi tantestület** nevelési értekezletén mutattuk be iskolánk „Jó gyakorlatát”, a **Pedagógus etikai kódex I. és II. kötetét**, majd teammunkában a gyakorlatban is megismerkedtek a kollégák az adaptálás első lépésével.

2011/2012-es; 2012/2013-as tanév:

- **A Támop-3.1.7-11/2-0269-es referenciaintézményi pályázat benyújtása és sikeres végrehajtása.** (A változások miatt másfél évig tartó, küzdelmes munka volt.)
- Iskolánk **magyar munkaközössége** vállalta fel **szövegértésből és helyesírásból az egységes mérőeszköz** kidolgozását minden évfolyamra vonatkozóan.
- Második alkalommal szervezte **intézményünk a kistérségi szakmai továbbképzési napot**, melyen **14 bemutató órát** tartottunk. Célunk a pedagógusok módszertani kultúrájának, gazdag modernizációs eszköztárának bemutatása volt.
- Szélesítve partneri kapcsolatainkat, **három középiskolával** kötöttünk **együttműködési szerződést** az **önkéntes diákmunka** keretében intézményünkben végezhető tevékenységekre.

- A **Kormányhivatallal** együttműködve bekapcsolódtunk a **közmunkaprogramba**.

2. stratégiai terület: Innováció az intézmény szolgáltató szerepének növelése érdekében (első és második referenciaterület)

Olyan fejlesztéseket végeztünk, melyek szolgáltató szerepünk növelése mellett erősítették partneri kapcsolatainkat, korszerűsítették nevelő-oktató munkánk tartalmát, ezzel együtt a szervezeti kultúra fejlesztését és a felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltését is szolgálták.

2007/2008-as tanév

- Minden tanév végén **több hetes nyári napközis tábort** szervezünk. Szülői igényeket kielégítve segítünk a **nyári felügyelet** megoldásában, emellett tág teret adunk a diákok kreativitásának, **tehetségének** kibontakoztatására.
- Kulturális **együttműködés Isztimér önkormányzatával**. Kincsesbánya mellett ettől az évtől jogutódként **aktív szerepet** vállal iskolánk a község **kulturális életében**.

2008/2009-es tanév:

- **Társadalmi elvárásokra** és szülői igényekre reagálva **vállalkozási és gazdasági ismeretek** szakkört szervezünk a 7. és 8. évfolyamosoknak. Ezzel segítjük a kezdeményezőkézség és **vállalkozói kompetencia** fejlesztését.
- **Társadalmi elvárás** az IKT-s kompetencia megszerzése, ennek érdekében 4 modulós **ECDL Start vizsgára** készítjük fel 6. évfolyamtól az érdeklődő diákokat **szakköri** és emelt óraszám keretében.

2009/2010-es tanév:

- Iskolánk **átjárhatóságának** biztosítása, valamint **szülői** és **társadalmi** igények kielégítésére második idegen nyelvként **angolt** tanulhatnak szakköri keretben a 7. és 8. évfolyamosok, illetve a **más iskolából érkező**, korábban angolt tanult diákok.
- Elkészítettük **honlapunkat**, mely a **törvényi előírásoknak** megfelelően szolgáltató, s elősegíti a **referenciainstítúciónak PR-tevékenységét**, sikeres működését.

2010/2011-es tanév:

- **Országos bemutatkozás** előminősített referenciainstítzményként a budapesti **Millenáris** kiállításán. **Négy „Jó gyakorlattal”** mutatkoztunk be:

Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? I. II. rész

Rendhagyó irodalomkönyvek tíz oldalban (I/5. o. II/6. o.)

Irodalmi vetélkedő Móra Ferenc: Kincskereső kisködmön című regényéből

Év végi felmérő feladatlap kémia tantárgyból 8. osztályban

- PR-tevékenységünk részeként **intézményi bemutató** és **„Jó gyakorlatainkat”** bemutató dokumentum – szórólap - elkészítése a minőségi megjelenítésre törekedve.

2011/2012-es, 2012/2013-as tanév:

- **A Támop-3.1.7-11/2-0269-es referenciainstítzményi pályázat benyújtása és sikeres végrehajtása.**
- **Referenciainstítzményi állandó kiállítás** készítése az iskola földszinti aulájában.
- Az elmúlt 5-6 tanévben létrehozott **innovációk** minél **sikeresebb működtetése**, hatékonyságuk mérése minőségbiztosítással.

3. stratégiai terület: Innovációk, melyek nevelő-oktató munkánk tartalmának korszerűsítését szolgálták (első és második referenciaterület)

A felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltésére folyamatosan fejlődő, innováció-orientált szervezeti kultúrával, a pedagógusok korszerű módszertani kultúrájával, valamint diákközösséget fejlesztő programmal, illetve megújított egészségnevelési és környezeti nevelési programmal készültünk.

Közösségi nevelési programunk innovációja

Diákjaink **45%-a** négy környező **kisközségből jár be**, ezért intézményünk **fennmaradásának** egyik záloga: **bejáró tanulóink megtartása**. Az erősen **heterogén** összetételű csoportokból megtartó erejű, **jó közösségek** kialakítására **speciális közösségi nevelési programot dolgoztunk ki**.

2007/2008-as tanév:

- Átfogó, **egységes**, minden osztályra kiterjedő **szociometriai felmérés**. Diagnosztizáló mérés a közösségek aktuális állapotáról, majd **évente ismételtes, összehasonlító elemzés**.
- Az osztályfőnökök módszertani kultúrájának fejlesztése belső továbbképzési rendszer korszerűsítésével, kistérségi együttműködéssel.

2008/2009-es tanév:

- Az **osztályfőnöki órák számának növelése** (pedagógiai program módosítása).

2009/2010-es tanév:

- Családlátogatások számának növelése, osztályprogramok számának növelése.

2010/2011-es tanév: kiemelt mérföldkő

- A **diákönkormányzattal közösen** alkottuk meg a **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?** című „Jó gyakorlatunk” **III. részét**, mely a pedagógus-diák viszony normarendszerét tartalmazza. (Az országban egyedülállóan minta értékűnek gondoljuk.)
- Projektoktatás a közösségnevelés szolgálatában. **Osztályprojektek rendszerének kidolgozása** 1.-től 8. osztályig: **rögzítés a pedagógiai programban**.
- **Iskolapszichológus** bevonása a nevelő-oktató munkába (utazó, szükség esetén).
- Előadás az önfejlesztő iskolák országos szakmai napján: **A közösségi nevelés eredményei a szociometriai felmérések tükrében** (négyéves összehasonlító elemzés).

2011/2012-es tanév:

- **Kívánságdélutánok** a diákönkormányzat kezdeményezésére.

2012/2013-as tanév:

- **Tantestületi képzés** a közösségi nevelés és a módszertani kultúra fejlesztése érdekében: **SNI-s tanulók integrált nevelésének módszertana**.
- **Diák bíróság** megalakítása a diákönkormányzat javaslatára.

Egészségnevelési és környezeti nevelési programunk innovációja

Iskolánk egészséges természeti és környezeti adottságai mellett hosszú évek tudatos, tervszerű fejlesztő munkájával készülünk **egészségvédelmi projektünk** leendő „jó gyakorlattá” minősítésére, valamint az „Ökoiskola” cím elnyerésére.

2007/2008-as tanév:

- **Nyílt egészségvédelmi projektnapot** rendeztünk a **gesztorintézmény** 5. osztályos diákjainak meghívásával: **rendhagyó** interaktív **órák** vendég **előadók, szakemberek** bevonásával. (bűnmegelőzés, drogprevenció, káros szenvedélyek, egészséges életmód és táplálkozás, elsősegélynyújtás, pubertáskori problémák, szexuális felvilágosítás stb.)

2008/2009-es tanév:

- **Kapcsolatfelvétel** és **együttműködési** megállapodás a székesfehérvári **HEROSZ Állatotthonnal**. Évente rendhagyó **környezetismereti** órák az alsó tagozatban.

2009/2010-es tanév:

- **Egészségvédelmi** napunkat **témahétté** bővítettük. Együttműködő partnereink: ANTSZ, Vöröskereszt, Drogambulancia, Rendőrség, családsegítő szolgálat, iskola-egészségügyi szolgálat, Gaja Természetvédő Egyesület, Kincs-Kultúra-Sport civil szervezet...
- **Szerződéskötés** a „Zöld Hulladék” Kft.-vel: **szelektív hulladékgyűjtés** megkezdése, szemléletformálás a környezettudatos életmódra nevelés érdekében.
- Csatlakozás az „**Almaprogramhoz**”: az egészséges táplálkozási szokások kialakítása.
- Két nyertes pályázat: „**Füstmentes fal**” /Országos Rákellenes Liga/ - **II.** helyezés; „Almaprogram” /rajzpályázat/

2010/2011-es tanév:

- **Szerződéskötés** a „SELECTOR” Kft.-vel: elektronikai és veszélyes hulladék gyűjtésének megkezdése.
- „**Vadvirágprojekt**” bevezetése: évente a 3. osztályosok természetvédelmi projektje.
- „**Az állatok kiskövetői**” cím elnyerése /megyei állatvédelmi pályázat/

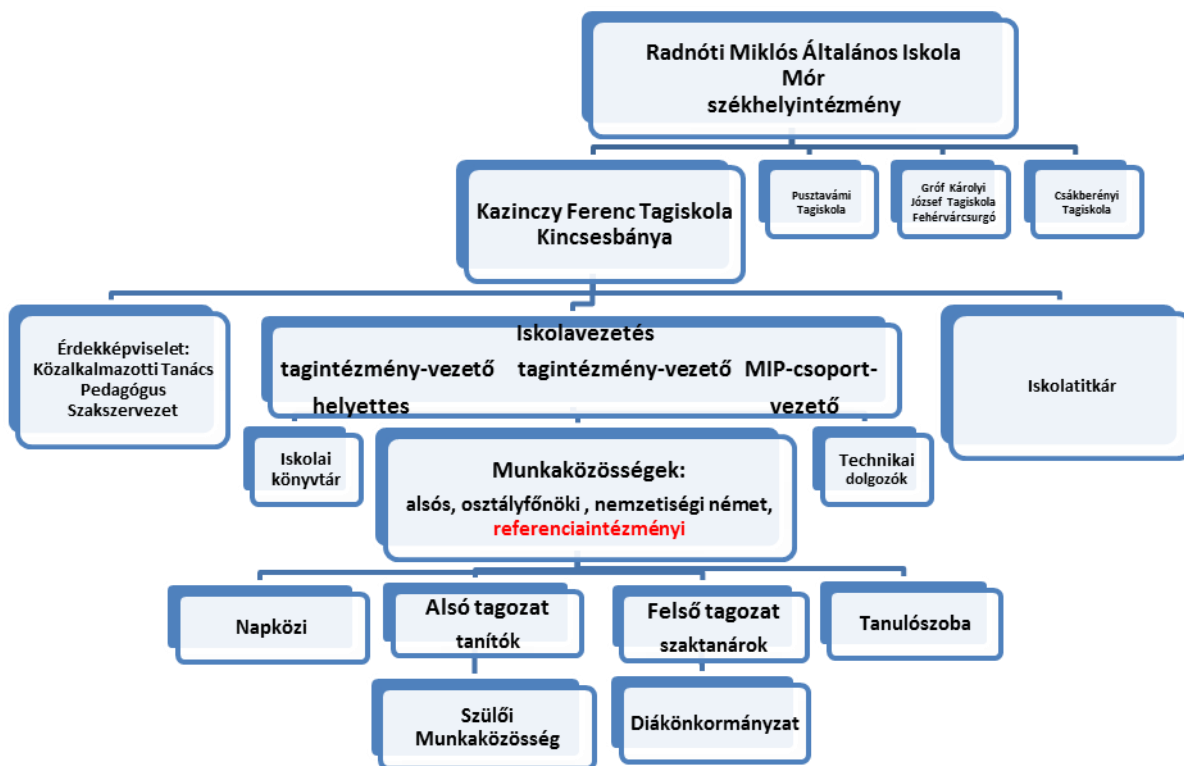
2013/2014-es tanév:

- Csatlakozás az „**Iskolatej**” programhoz az egészséges táplálkozásért.

3. A referenciaintézményi működés és szolgáltatások bemutatása

3.1. A belső kapcsolatrendszer, szakmai-szervezeti struktúra fejlesztése

1. Szervezeti diagram (intézményi)

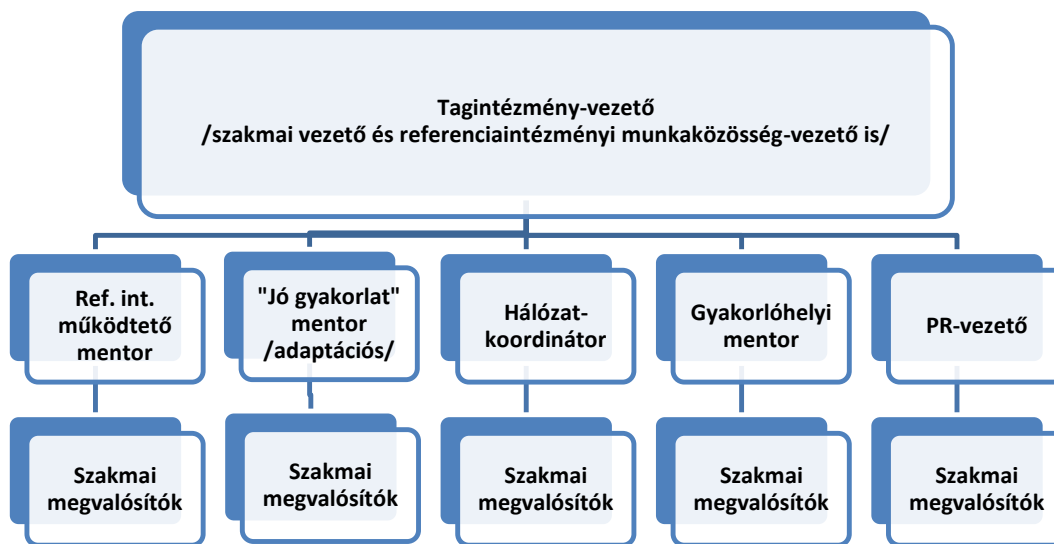


Intézményünk szervezeti rendszerét fejlesztettük, munkaközösségeink számát eggyel bővítettük. **Megalakítottuk a működtetésért felelős referenciaintézményi munkaközösséget**, melyet a szervezeti és működési szabályzatban is rögzítettünk.

A munkaközösség feladata mindkét referenciatérület hatékony működtetése, a minősítő eljárásra való felkészülés, a kötelezően vállalt fenntarthatóság biztosítása.

Kezdeményezi továbbá - a térségi együttműködésben mintaadó szerep, valamint a felsőoktatási gyakorlóhely funkció eredményes betöltése érdekében - **a gesztor-intézménnyel közös referenciaintézményi munkaközösség létrehozását** a már működő szakmai munkaközösségek mellett.

2. Szervezeti diagram (referenciaintézményi irányítási rendszer)



2.1. A referenciaintézményi szolgáltatás vezetője

A tagintézmény-vezető egyben a referenciaintézményi munkaközösség vezetője és a szolgáltatás szakmai vezetője is. Ezt egyfelől a tantestület alacsony száma, másfelől az a tény is indokolja, hogy rendelkezik mindkét referenciaterületünkhöz kapcsolódó minősített „Jó gyakorlattal” is.

A vezető a képzések során az alábbi ismereteket sajátította el:

- EU-támogatáspolitikai (pályázati ismeretek),
- vezetési ismeretek (jogi, gazdálkodási, rendszerszemléleti, oktatásszervezési, minőségbiztosítási)
- PR,
- felnőttképzés,
- pedagógiai szakmai szolgáltatás,
- kompetenciaalapú nevelés, oktatás,
- referenciaintézmény cél- és feladatrendszere,
- hálózatépítés,
- szervezeti diagnózis és -fejlesztés,
- változásmenedzsment,
- felhasználói szintű számítógép-kezelői ismeret.

A referenciaintézményi szolgáltatás vezetője rendelkezik az alábbi képességekkel:

- jó verbális és írásos kommunikációs képesség,
- szervezőképesség,
- problémamegoldó konfliktuskezelési képesség,
- pontosság és megbízhatóság.

A referenciaintézményi szolgáltatás vezetőjének attitűdje:

- szolgáltatói beállítódás.

A referenciaintézményi szolgáltatás vezetőjének feladata:

A szervezet vezetőjének feladatkörét két szakaszra bontva határoztuk meg.

- I. **Az első szakasz, melyet külön munkaköri leírásban is rögzítettünk, a TÁMOP 3.1.7-11/2-es pályázati projekt zárásáig (2012. október 31.) tartott. Ezen idő alatt**

- közreműködött a pályázat elkészítésében, az intézményi fejlesztési terv megvalósításában, a beszámoló elkészítésében,
- megalakította a referenciaintézményi munkaközösséget, az RMTCS-t,
- kinevezte és beiskolázta a referenciaintézményi munkacsoportok vezetőit, felkészítette őket az IFT megvalósítására,
- elkészítette a referenciaintézményi hálózat kialakításával kapcsolatos munkatervet,
- aktívan részt vett a referenciaintézményi szolgáltatás feltételrendszerének kialakításában, felügyelte az intézményi dokumentumokban való rögzítését.

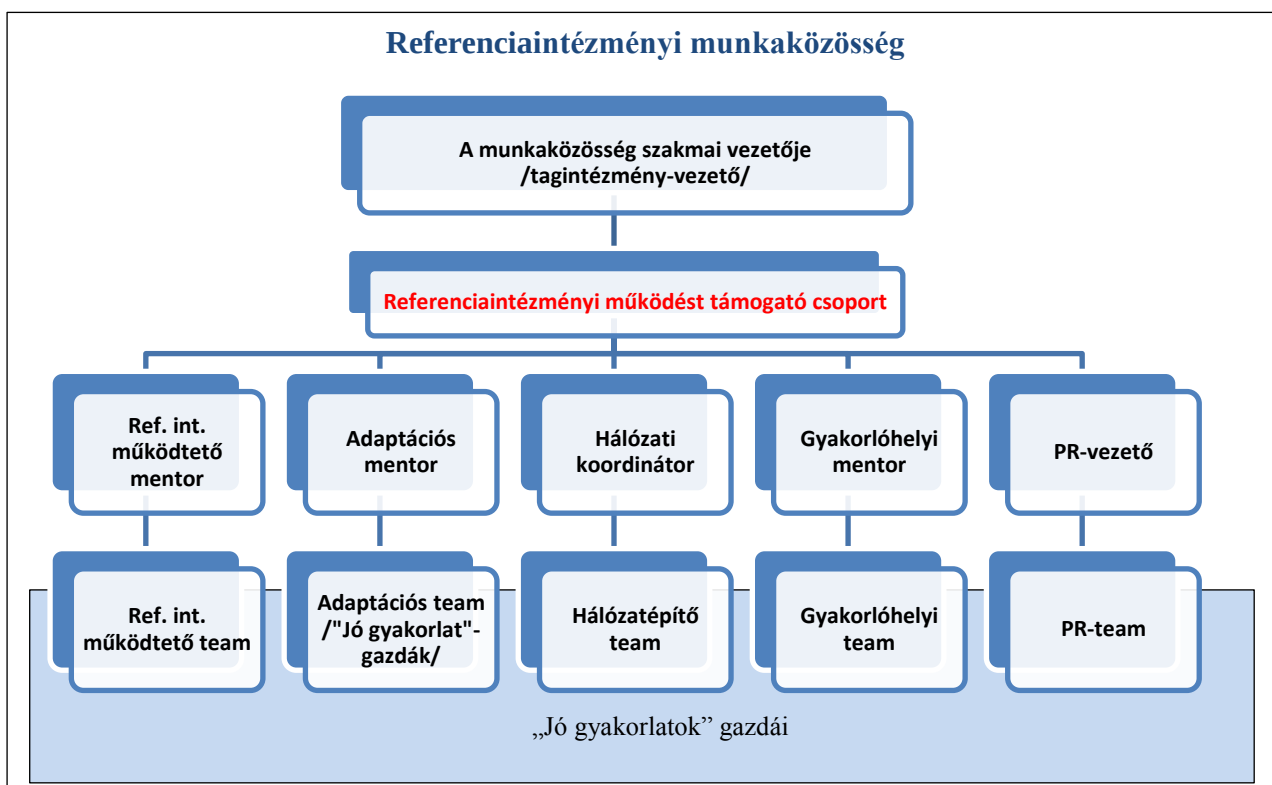
II. A második szakasz a minősítő eljárás befejezéséig tart. Ezen idő alatt

- munkáját a 32 órás munkahét keretében, külön ellenszolgáltatás nélkül végzi,
- felkészíti az RMTCS tagjait a minősítő eljárás sikeres lebonyolítására,
- felügyeli mindkét referenciaterület innovációját,
- ellenőrzi a referenciaterületek (kapcsolati háló) működésének, „Jó gyakorlatok” átadás-átvételének hatékonyságát,
- ösztönzi az új „Jó gyakorlatok” minősítését,
- biztosítja a referenciaintézményi működéshez szükséges, magasan kvalifikált humán erőforrást,
- elősegíti a tárgyi eszközök (IKT) fejlesztését,
- elkészíti a külső kapcsolatrendszer bővítésének idő- és munkatervét.

A referenciaintézményi szolgáltatás vezetőjének hatásköre:

- Mindenben megegyezik a tagintézmény-vezető hatáskörével.

3. Szervezeti diagram (referenciaintézményi munkaközösségi)



Tantestületünk 57%-a, 8 fő vett részt képzéseken, melyek a referenciaintézményi szerepkörből adódó, új irányítási feladatok ellátására készítettek fel.

Belőlük jött létre a **referenciaintézményi munkaközösségen** belül a **referenciaintézményi működést támogató csoport** (RMTCS), mely a szervezeti rendszer fejlesztéséért, a feltételrendszer kialakításáért és e tevékenységek irányításáért felelős.

Az RMTCS tagjai szakmai műhelyek irányítói lettek:

- Referenciaintézményi mentor
- Gyakorlóhelyi mentor
- „Jó gyakorlat” (adaptációs) mentor

- **Hálózati koordinátor**
- **PR - vezető**

Feladatuk: (tervezés, szervezés, koordinálás, egyeztetés, beszámolás)

- Szakmai műhelyek felállítása, működtetése
- Intézményi dokumentumok módosítása
- A hálózati tanulás feltételeinek kiépítése, intézményközi együttműködés biztosítása
- Nyitott oktatási környezet kialakítása
- Külső-belső kapcsolati rendszer fejlesztése, működtetése
- Hospitálási rendszer beépítése a mindennapi gyakorlatba
- Jó gyakorlatok átadásának menedzselése
- Módszertani kultúra fejlesztését szolgáló, korszerű IKT-s eszközök és módszerek elterjesztése
- Intézményi önértékelési rendszer működtetése, partneri mérések, fejlesztések

3.1. A referenciaintézményi szerepkörből adódó új feladatok tevékenységeire, a szervezeti rendszer fejlesztésére és működtetésére felkészült pedagógusok

Az RMTCS tagjai öt (3-3 fős) szakmai műhelyt hoztak létre:

1. Hálózatépítő team (intézményi kapcsolatok, feltételrendszer)
2. Gyakorlólhelyi team (hospitálási rendszer)
3. Referenciaintézményi team (intézményi feltételrendszer, innovációk)
4. „Jó gyakorlat gazdák” team, adaptációs (kivitelezők, minőségbiztosítás)
5. PR-team (szakszerű megjelenítés)

A szakmai műhelyek tagjai lettek az IFT szakmai megvalósítói, a referenciaintézményi szolgáltatások kivitelezői. Nevelőtestületünk kis létszáma, valamint a képzéseken részt

vevők nagy %-os aránya egyértelműsíti, hogy a szakmai megvalósítók egyidejűleg több funkciót is betölthetnek. Van, aki a „Jó gyakorlat” gazdaként több team munkájában is részt vesz, sőt irányítási feladatokat is ellát.

A mentorpedagógusok a képzések során az alábbi szakmai ismereteket sajátították el:

- önismeret,
- kompetencia alapú nevelés, oktatás,
- referenciaintézmény cél- és feladatrendszere,
- felnőttképzési (egyéni, team) ismeretek,
- hálózatépítés,
- segítő kapcsolat elméleti kérdései,
- mentorálási eljárások, azok használatának, adaptációjának feltételei, szabályai, a mentorpedagógus saját lehetőségei ezzel kapcsolatban,
- az értékelő visszacsatolás különböző formái, és azok alkalmazása.

A mentorpedagógusok az alábbi képességekkel rendelkeznek:

- önmenedzselés,
- konfliktuskezelés,
- problémamegoldás,
- pozitív kommunikáció,
- prezentációs képesség,
- tudás átadásának képessége,
- analógias gondolkodás,
- elemző képesség,
- empátia,
- együttműködési képesség.

A mentorpedagógusok attitűdjét jellemzik:

- nyitottság,

- szolgáltatói beállítódás.

A mentorpedagógusok feladatai

A mentorpedagógusok feladatkörét két szakaszra bontva határoztuk meg.

I. Az első szakasz, melyet külön munkaköri leírásban is rögzítettünk, a TÁMOP 3.1.7-11/2-es pályázati projekt zárásáig (2012. október 31.) tartott. Ezen idő alatt

- továbbképzéseken való részvétel,
- referenciainstítútményként való működés belső szabályainak kidolgozása,
- eljárásrendek, szakmai dokumentumok kidolgozása a „Jó gyakorlatok” átadására, és e folyamat minőségbiztosítására,
- belső, nevelőtestületi, munkaközösségi szakmai műhelymunkában való részvétel,
- a referenciainstítútményi szerepre való felkészüléshez szükséges fejlesztéseket irányító team munkájában való részvétel.

Az első szakaszban a szakmai megvalósítók a feladatok elvégzését követően (megbízási szerződésben rögzítettek alapján) díjazásban részesültek.

II. A második szakasz a minősítő eljárás befejezéséig tart. Ezen idő alatt

- munkájukat a 32 órás munkahét keretében, külön ellenszolgáltatás nélkül végzik,
- felkészülnek, majd közreműködnek a minősítő eljárás sikeres lebonyolításában,
- aktívan vesznek részt a referenciaterületekhez kapcsolódó innovációkban,
- elősegítik a „Jó gyakorlatok” átadás-átvételének hatékonyságát,
- feltérképezik a leendő „Jó gyakorlatokat”, előkészítik azok minősítését,
- önképzéssel, továbbképzésen való részvétellel járulnak hozzá a referenciainstítútményi működéshez szükséges, magasan kvalifikált humán erőforrás biztosításához,
- aktívan részt vállalnak a hálózati tanulás folyamatában, a kapcsolati háló működtetésében.

3.2. A hálózatokkal való kapcsolattartás felelőse és feladatai:

A referenciaintézményi munkaközösségen belül megalakult a „**Hálózatépítő team**” három fővel. Vezetője a **hálózati koordinátor (mentor)**, aki részt vett az intézményközi horizontális tanulás megszervezésére felkészítő képzésen. A referenciaintézmény működését támogató csoport (RMTCS) tagjaként az intézményvezetővel (szakmai vezető) együtt felelős a hálózatokkal való kapcsolattartásért.

Feladatuk: Az intézményi munkaterv mellékleteként időterv készítése a kapcsolatok bővítésére, a meglévő kapcsolatok működtetésére, aktiválására.

3.2. A tervezett referenciaintézményi szolgáltatások bemutatása

Első referenciaterületünkhöz kapcsolódóan (a térségi együttműködésen belül a szervezeti kultúra fejlesztése) vállaljuk a „**Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?**” című „Jó gyakorlatunk” I. II. III. részének átadását külön-külön vagy egyidejűleg a partneri igényeknek megfelelően.

Második referenciaterületünkhöz (felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltése) **három** minősített „Jó gyakorlat” is kapcsolódik, melyek mintaadásra alkalmasak a hallgatók körében. A tanítási gyakorlat ideje alatt a hallgató szakjának és érdeklődésének megfelelően ismerkedhet meg az alábbi „Jó gyakorlatokkal”:

Alsó tagozat: Irodalmi vetélkedő Móra Ferenc: Kincskereső kisködmön című regényéből

Felső tagozat (humán terület): Rendhagyó „irodalomkönyvek” tíz oldalban (I/5.o. II/6. o.)

Felső tagozat (természettudományos terület): Év végi felmérő feladatlap kémia tantárgyból 8. o.

Emellett a tantestületi képzés során megszerzett, **a sajátos nevelési igényű tanulók integrált nevelésére-oktatására vonatkozó ismeretek és kompetenciák átadására vállalkozunk** a hallgatók körében.

Természetesen a második referenciaterülethez kapcsolódó „Jó gyakorlataink” átadására is vállalkozunk az érdeklődő intézmények és partnereink számára az alábbi **menyiségi ütemterv** és **eljárásrend**, valamint **mentori munkaterv** alapján.

A jó gyakorlatok átadásának-átvételének mennyiségi ütemterve

„Jó gyakorlat” száma	Átadás időtartama	Átadás időpontja	Humán erőforrás	Intézmények száma	Kapacitás
1 (etikai kódex)	1-30 nap	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	szakmai vezető (jó gyakorlat gazda)	1	minimum
3	1-14 nap	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	jó gyakorlatok átadói	3	egyidejűleg optimum
10	tanév	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	jó gyakorlatok átadói	kereslethez igazodva	optimum
„Jó gyakorlat” száma	Átvétel időtartama	Átvétel időpontja	Humán erőforrás	Intézmények száma	Kapacitás
1	1-14 nap	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	jó gyakorlatok átadói	1	minimum
2	1-14 nap	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	jó gyakorlatok átadói	2	egyidejűleg optimum
5	tanév	14 ⁰⁰ -17 ⁰⁰ (tanításon kívüli idő)	jó gyakorlatok átadói	kínálathoz igazodva	optimum

„JÓ GYAKORLAT” ELJÁRÁSREND /Kidolgozva, lásd később!/

MENTORI MUNKATERV /Kidolgozva, lásd később!/

3.3. A referenciainstítútményként való működés belső szabályozó dokumentumai

/Kidolgozva a minősítő eljárásrend szerint, lásd később!/

3.4. Külső kapcsolatrendszer fejlesztése, hatása a referenciainstítútményi működésre

- Intézményközi együttműködés

Tagintézményi szervezeti formánkhoz hozzátartozik a horizontális együttműködésen alapuló szervezeti kultúra. Ezért választottuk referenciaterületünk egyikének a térségi együttműködésben mintaadó szerepet.

Tagintézménnyé válásunkkal egyidőben a 2007/2008-as tanévtől széleskörű szakmai kapcsolatrendszer kiépítésére nyílt lehetőség. A Móri Radnóti Miklós Általános Iskolával mint gesztorintézménnyel, a fehérvárcsurgói, a pusztavámi és a csákberényi tagintézményekkel közös szakmai munkaközösségeket hoztunk létre: alsós, matematikai, magyar, német. Vezetőik negyedévente munkaértekezletet tartanak, közös diagnosztizáló és szummatív tantárgyi méréseket végeznek.

Közös szakmai továbbképzési napot szervezünk évente egyszer más-más intézményben, ahol a módszertani kultúra fejlesztésére és a jó gyakorlatok átadására is lehetőség nyílik. Először 2008-ban, majd a pályázat benyújtása óta 2012-ben is felvállalta iskolánk az intézményközi továbbképzési nap megszervezését. 2008-ban a „Rendhagyó irodalomkönyv 5. osztály”, 2012-ben pedig a „Kincskereső kisködmön” című jó gyakorlatunkból készített bemutató órákat láthatták a pedagógusok. Mindkét alkalommal 14 bemutató órát tartottunk, melyeken 4 intézményből 60 pedagógus vett részt.

A tagintézmény-vezetők havonta egyszer munkamegbeszélést tartanak, ahol beszámolnak az eredményekről, szakmai tervekről. E közös műhelymunka biztosítja az intézmények hosszú távú együttműködését, a horizontális tanulás lehetőségét.

Az együttműködési megállapodásunk értelmében a dokumentumaink adaptálásával is biztosítható az egységesen magas színvonalú nevelő-oktató munka. Intézményünk az elmúlt időszakban a Pedagógus etikai kódex, a pedagógus minősítés, a német népismeret oktatása, valamint a pedagógiai program módosításának dokumentumaival járult hozzá a szervezeti kultúra fejlesztéséhez. Emellett a móri térségben a Csókakői Tagiskolával alakítottunk ki szoros szakmai együttműködést. Belső továbbképzési napjainkat közösen szervezzük. Ősszel a csókakői tantestület látogat el iskolánkba, ahol három bemutató órát követően szakmai műhelymunkára

kerül sor. Tavasszal intézményünk pedagógusai látogatnak el a csókakői szakmai napra. A szervezeti kultúra fejlesztéséhez ezen alkalmakkor a korszerű pedagógiai módszerek és IKT-s eszközök bemutatásával, alkalmazásával járulunk hozzá.

- Partnerek felkutatása

A móri térségben működő igazgatói munkaközösség kéthavonta rendszeresen ülésezik. Ez jó alkalmat teremt a partnerek felkutatására, kapcsolataink kiterjesztésére. Itt nyílt lehetőségünk a móri körzet valamennyi intézményvezetőjének bemutatni prezentáció formájában (2010-ben) a „Pedagógus etikai kódex” című jó gyakorlatunkat.

Ezt követően kaptunk meghívást 2011 márciusában a csókakői, áprilisban a pusztavámi tantestületi értekezletekre a jó gyakorlat megismertetése céljából. Az innovatív iskolák konferenciáján, Mórton 2010-ben, valamint a referenciainstítútményi pályázat benyújtását előkészítő balatonfüredi konferencián, illetve a budapesti Millenárison megrendezett referenciainstítútmények bemutatkozó kiállításán (2011. szeptember 30 - október 1.) „országos” ismertetésre is sor került.

2012 októberében a projektzáró rendezvényünket (melyet iskolánk jeles napja, a Kazinczy-napok keretében szerveztünk) használtuk fel arra, hogy külső kapcsolatrendszerünket szélesítsük, valamint jó gyakorlatainkat minél szélesebb körben bemutassuk.

14 iskola fogadta el meghívásunkat, közülük 8 móri térségi, 5 fehértvári térségi és 1 határainkon túli. Prezentáció formájában mind a négy minősített jó gyakorlatunkat bemutattuk. Ezt követően kézbe vehették a dokumentumokat és az ismertetőket (szórólapok), melyeket minden iskola számára biztosítottunk.

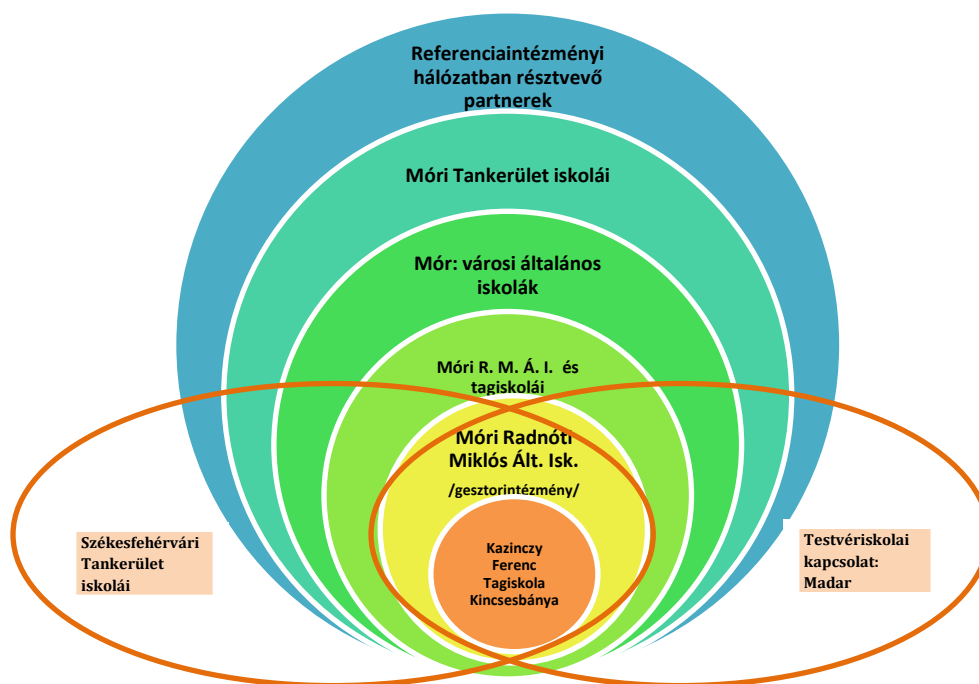
Ezzel együtt elmondható, hogy a móri térségben teljes körűen, a megyében nagy %-ban, és országosan is jelentős mértékben ismertek jó gyakorlataink. Honlapunkról tájékozódhatnak az érdeklődők.

- Testvériskolai kapcsolat

A 2008/2009-es tanévben testvériskolai kapcsolatot létesítettünk a szlovákiai Madaron működő Édes Gergely Alapiskolával. E kapcsolatnak és szakmai együttműködésnek köszönhető, hogy a gesztorintézményünkkel közösen benyújtott nyertes „Határtalanul” pályázat eredményeként 2012-ben és 2013-ban is öt-öt napot tölthettek 7. osztályos diákjaink a Felvidéken.

A horizontális tanulás keretében a madari tantestület küldöttsége 2012-ben megismerhette jó gyakorlatainkat. A horizontális tanulás megvalósításához az is hozzájárul, hogy magyarországi iskolaként részt veszünk az Édes Gergely Alapiskola által szervezett térségi tanulmányi versenyeken, valamint a madari diákok is megmértetnek az általunk szervezett móri körzeti tanulmányi versenyeken (alsós komplex, anyanyelvi, kis természettudós).

INTÉZMÉNYÜNK HELYE AZ ORSZÁGOS REFERENCIAINTÉZMÉNYI HÁLÓZATBAN



Partnereink, akik megismerték „Jó gyakorlatainkat” a projektzáró rendezvényen

A kincsesbányai Kazinczy Ferenc Tagiskola felkészülése
a kistérségi együttműködésben mintaadó
referenciaintézményi szerepre
TÁMOP 3.1.7-11/2-2011-0269
8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.
Kapcsolattartó: Keszte Jánosné
tel/fax: 06 22 584 000; e-mail: kazyf@freemail.hu

1. Radnóti Miklós Általános Iskola
(gesztorintézményünk)
2. Pusztavámi Tagiskola
(társ tagintézmény)
3. Csákberényi Tagiskola
(társ tagintézmény)
4. Károlyi József Tagiskola
(társ tagintézmény)
- Mór város általános iskolái:**
5. Petőfi Sándor Általános Iskola
6. Dr. Zimmermann Általános Iskola

7. Szent Erzsébet Általános Iskola
8. Csókakői Általános Iskola
(Móri Tankerület)
- Székesfehérvári Tankerület iskolái:**
9. Iszkaszentgyörgyi Általános Iskola
10. Zámolyi Általános Iskola
11. Bársony István Tagiskola
(Csákberény)
12. Vasvári Pál Általános Iskola
- Testvériskolánk:**
13. Édes Gergely Alapiskola (Szlovákia)

Hálózati működés fejlesztése

Céljaink eléréséhez a hálózati működés folyamatos fejlesztésére van szükség. Ez az érintett területek rendszeres felülvizsgálatától a MIP-ben szabályozott, intézményi, irányított önértékelésen át a javító intézkedések bevezetéséig tartó folyamat.

Az alábbi területek és tevékenységek értékelését végezzük el az időtervben foglaltak szerint:

- **Referenciaterület I.:** a kistérségi együttműködésben mintaadó szerep betöltése, a megvalósulás formája, módja.
Kapcsolódó feladat: [szervezeti kultúra fejlesztése, humán erőforrás képzése.](#)
- **Referenciaterület II.:** felsőoktatási gyakorlóhely funkció betöltése, hallgatók fogadásának **Jó gyakorlatok átvétele** gyakorisága, módja.
Kapcsolódó feladat: [felsőoktatási intézmények felé kínálat, „kétpólusú iskolamodell” megfogalmazása.](#)
- **Jó gyakorlataink átadása:** mennyiségi, minőségi mutatók.
Kapcsolódó feladat: [Jó gyakorlataink ismételt felkínálása partnereinknek \(emlékeztetők e-mailben\).](#) [Jó gyakorlataink innovációja, folyamatos fejlesztése.](#)
- **Jó gyakorlataink átvétele:** mennyiségi, minőségi mutatók.
Kapcsolódó feladatok: [Ajánlattétel a jó gyakorlatok cseréjére.](#)
- **Új jó gyakorlatok alkotása**

Kapcsolódó feladat: Potenciális jó gyakorlatok feltérképezése, minősítés előkészítése.

- **Partneri kapcsolatok működése:** aktív – passzív mérleg vonása.

Kapcsolódó feladat: partneri térkép felülvizsgálata, kiegészítése.

- **Referenciaintézményi munkaközösség tevékenysége:** szakmai megvalósítók munkájának hatékonysága.

Kapcsolódó feladat: szakmai műhelymunkák szervezése.

- **A referenciaintézményi irányítórendszer működése:** az RMTCS tevékenységének hatékonysága.

Kapcsolódó feladat: kommunikációs háló aktiválása.

- **Innovativitás alapelveinek megvalósulása:** referenciaterületre vonatkozó, valamint intézményi szintű is.

Kapcsolódó feladat: hatékonyság vizsgálata.

3.5. A tervezett szolgáltatások erőforrásainak bemutatása

3.5.1. Az intézmény humán erőforrásainak fejlesztése

Feltöltéskor táblázatba írás: lásd az IFT megvalósításánál!

3.5.2. Eszközök, infrastrukturális feltételek fejlesztése

A TIOP-os pályázatnak köszönhetően (2011 májusában) iskolánk hat tantermét korszerű digitális eszközökkel szereltük fel: digitális tábla, projektor, laptop. Ezzel együtt alkalmassá váltak a „Jó gyakorlatok” átadására-átvételére.

Az emelet előadói terme „workshop”-ok színhelyéül is szolgál.

A „Jó gyakorlatok” minőségi megjelenítésére alkalmas, valamennyi digitális eszköz is rendelkezésünkre áll. A TÁMOP-3.1.7-11/2-2011-0269-es nyertes pályázati projekt keretében az alábbi digitális eszközöket szereztük be a meglévők mellé:

- digitális fényképezőgép, színes nyomtató, szkennel, laptop, három asztali számítógép monitorral

Emellett rendelkezünk a minőségi megjelenítéshez szükséges lamináló és fóliázó gépekkel is. Informatika szaktantermünk – szintén pályázati forrásból – multimédiás számítógépekkel bővült.

Az iskola teljes területén rendelkezünk internet hozzáféréssel, valamint részlegesen kiépített kamerarendszerrel is.

Az intézményvezetői szobában alakítottuk ki a tárgyalóteret, itt fogadjuk partnereink képviselőit, itt tárgyalunk, a megállapodások, szerződések itt kötnek.

A hálózati tanuláshoz minden tárgyi és technikai feltételrendszer adott.

3.5.3. PR- és kommunikációs tevékenység

A PR-tevékenységet végző team

A referenciainstanzményi munkaközösség részeként három fővel megalakítottuk a „PR-teamet”, mely a PR-vezető irányításával működik, s elkészítette az intézmény Kommunikációs tervét.

A PR-vezető

A PR-vezető eredményesen vett részt képzésen, mely a leendő referenciainstanzmény kínálatának szakszerű és eredményes megjelenítését segíti elő. Az RMTCS tagjaként az intézmény PR-tevékenységét koordinálja, felelős a referenciainstanzményi működés sikeréért, hatékonyságáért.

Rendelkezik a mentorpedagógusok kompetenciáival, valamint kiemelten jó IKT-s ismeretekkel és kommunikációs készséggel. Ismeri a referenciainstanzmény cél- és feladatrendszerét, az intézményi „Jó gyakorlatok” listáját.

PR-tevékenységét a Kommunikációs terv alapján végzi. /Önálló dokumentum, melléklet 3./

A kommunikációs szolgáltatások bemutatása

Kiadványok

- „Jó gyakorlatok” portfóliói (elektronikusan és nyomtatott formátumban)

- Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?
- Rendhagyó „irodalomkönyvek” tíz oldalban (I/5. o. II/6. o.)
- Vetélkedő Móra Ferenc: Kincskereső kisködmön című regényéből
- Év végi felmérő feladatlap kémia tantárgyból 8. osztályban
- „Jó gyakorlatok” tartalma CD-n és nyomtatott formátumban
- „Jó gyakorlatokat” népszerűsítő szórólapok

Online szolgáltatások

- Honlapon „Jó gyakorlatok” listája
- Honlapon „Jó gyakorlatokat” népszerűsítő ppt.-k

Catering lehetőségek bemutatása

Intézményünk tárgyi feltételei mindenben adottak ahhoz, hogy esztétikus és egészséges környezetben fogadhassuk a hozzánk érkező vendégeket, partnereinket.

Alapítványunk, a „Kincsesbánya Gyermekeiért Alapítvány” segítségével megfelelő színvonalú vendéglátást biztosíthatunk számukra.

A határainkon túlról érkező (madari testvériskola pedagógus küldöttsége), több napot nálunk töltő vendégeinknek a Margaréta vendégházban szállást, az intézményünk szomszédságában lévő Napraforgó Tagóvodában étkezési lehetőséget kínálunk.

4. A referenciaterülethez kapcsolódó jó gyakorlat adaptációs csomagja

4.1. A minősített „Jó gyakorlat” összefoglalója

A Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? című jó gyakorlatunk olyan hiánypótló és egyedi, konkrét és a gyakorlatban jól hasznosítható, szervezeti kultúrát fejlesztő dokumentum, mely a tantestületeket mintegy „belülről” szabályozó, azaz hivatástudatból fakadó minőségbiztosításként működik. Az I és II. kötet normarendszerének

megalkotásával sikeresen valósítható meg a szülők és pedagógusok együttnevelése a diákok személyiségfejlesztésének érdekében.

Vagyis olyan algoritmust ajánl, melynek segítségével bármely tantestület elkészítheti az egyedi, saját tantestületére vonatkozó etikai kódexét, hogy az érvényben lévő és általánosan szabályozó Etikai kódex mellett a helyi sajátosságokhoz illesztett normarendszerrel is szabályozzon.

Tehát tényfeltáró módon rögzít valóságot tükröző szituációkat és konfliktushelyzeteket, fogalmaz meg következményeket, s a pedagógusközösség maga javasol megoldási módokat a hatékony konfliktuskezelésre.

Így a saját pedagógiai program, szervezeti és működési szabályzat, valamint házirend mellett a tantestület magáénak érzi, s önmagára nézve kötelező érvényűnek tekinti a kódexben foglaltak betartását.

Az első kötet a pedagógus-pedagógus viszony normarendszerét tartalmazza, míg a második kötet a harmonikus pedagógus-szülő viszony kialakítását hivatott szolgálni értékrendjével. Tehát a második kötetet a tantestület a szülői munkaközösséggel közösen alkotja meg, s az együttes munka során megkötött kompromisszumok, valamint a közösen átélt problémamegoldó konfliktuskezelések mintegy biztosítékai lehetnek a jövőben végzendő sikeres együttnevelésnek.

A szervezeti kultúrát fejlesztő hatása egyrészt a követő mérésekben kimutatható pozitív elmozdulással is mérhető. Másrészt az első két kötet megalkotása után a pedagógus kollektíva megfelelő jártassággal és készségekkel rendelkezik ahhoz, hogy a harmadik kötetet (mely a pedagógus-diák viszony normarendszerét tartalmazza) önfejlesztő módon a diákönkormányzattal közösen alkossa meg. Ennek pozitív hozadéka felbecsülhetetlen.

A jó gyakorlat vonalkódja: 3dec4296

4.2. A „Jó gyakorlat” jelenlegi intézményi működésének bemutatása

A térségi együttműködésen belül a szervezeti kultúra fejlesztése terén mintaadó szerepünkhöz (referenciaterületünkhöz) kapcsolódik a Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet? című jó gyakorlatunk.

Intézményünk gyakorlatában folyamatosan és teljes körűen jelen van. Pedagógusok, szülők, diákok napi szinten használják és alkalmazzák a házirenddel egyenértékű szabályozó rendszerként.

Az első kötetet, mely a pedagógus-pedagógus viszony normarendszerét tartalmazza, a 2007/2008-as tanévben alkotta meg tantestületünk azzal a céllal, hogy belső kapcsolatrendszerünket fejlessze. Segítse a különböző mentalitású és attitűddel rendelkező pedagógusokat közös értékrend mentén együttműködni, kompromisszumok megkötésével a konfliktusokat, problémákat megoldani, harmonikus munkakapcsolatot kialakítani.

Mivel a jó gyakorlat speciálisan saját tantestületünkre és intézményünkre vonatkozó érték- és normarendszert tartalmaz, sikerrel alkalmazza minden kolléga a hétköznapiakban, a nevelő-oktató munka folyamatában. Hatással van a tanórákra, az óráközi szünetekre, a szabadidős foglalkozásokra, valamint egyéb iskolai és iskolán kívüli rendezvényekre is.

A jó gyakorlatot a 2013/2014-es tanévben felülvizsgáltuk, értékeltük az elért eredményeket, javaslatokat tettünk a módosításokra. Így az eredeti jó gyakorlat mellett az egységes szerkezetbe foglalt új dokumentum is rendelkezésre áll az érdeklődő partnereinknek. Meggyőződésünk, hogy a látható fejlődés motiválja partnerintézményeinket, növeli az érdeklődést a jó gyakorlat iránt.

Az etikai kódex jelenlétét biztosítja egyfelől a tanári szobában elérhető, kifüggesztett példány, másfelől a nevelési értekezletek témáihoz illesztett normák felelevenítése.

Az etikai kódex II. részét, mely a pedagógus-szülő viszony normarendszerét tartalmazza, a 2008/2009-es tanévben közösen alkotta meg a tantestületünk a Szülői Munkaközösséggel. Évente a szeptemberi szülői értekezleteken az osztályfőnökökkel együtt áttekintik a tartalmát. Az osztályokban egy-egy felfüggesztett példány rendelkezésre áll, valamint az érdeklődő szülők elektronikus formában is megkapják. Az osztályfőnökök és a szaktanárok a közösen kialakított

normarendszer (kölsönös elvárások) szerint működnek együtt a szülőkkel, valósítják meg a kapcsolattartást, tájékoztatást, tervezik a fogadóórákat, szülői értekezleteket, családlátogatásokat.

Az eredményeink magukért beszélnek. A szülők döntő többsége rendszeresen tartja a kapcsolatot az iskolával, elfogadó, támogató attitűddel vesz részt a sikeres együttnevelésben.

Innovációként a szülői megelégedettség mérésére, a pedagógus etikai kódex II. részének kiegészítésére, a 2012/2013-as tanévben új mérőeszközt dolgoztunk ki.

Az adott nevelési év 2. és 6. osztály osztályfőnökeinek nevelő munkájáról, a szülőkkel való együttműködésről kérdezzük a szülőket a pedagógus etikai kódex tükrében.

A visszajelzések (anonim) száma és minősége harmonikus együttnevelésről tanúskodik.

A szülők elégedettségét az is mutatja, hogy a településen és a szomszédos Isztimér településen született gyermekeket szinte 100%-ban iskolánkba íratják a szülők.

Tárgyi feltételeink javítása érdekében immár több százezer forintnyi társadalmi munkát végeznek a nyári felújítások során.

Jelentős azoknak a szakköröknek, diákköröknek, szabadidős tevékenységeknek a száma, melyeket szülők szerveznek anyagi ellenszolgáltatás nélkül, támogatva a nevelő-oktató munkát.

Innovációként a 2010/2011-es tanévben elkészítettük a diákönkormányzattal közösen a pedagógus etikai kódex III. részét, mely a pedagógus-diák viszony normarendszerét tartalmazza. Ezzel jó gyakorlatunk teljessé vált, felöleli a pedagógus - szülő - diák kapcsolatrendszerének egészét.

Meggyőződésünk, hogy országos viszonylatban is egyedülálló dokumentumot alkottunk, mely algoritmusában és tartalmában is minta értékű.

A gyorsan változó társadalmi környezet, a digitális technika fejlődése, a négyévente új kihívást jelentő diákközösség, valamint az a tény, hogy az etikai kódex készítésébe 10 éves kor felett vonhatók be a tanulók, szükségessé teszi, hogy három- négyévente felülvizsgáljuk, megújítsuk a tanár-diák viszony normarendszerét tartalmazó III. kötetet. Jelenleg 4.-től 8. évfolyamig osztályfőnöki és etika-, valamint drámaórák keretében dolgozunk a kódex megújításán. Diákjaink alkotó közreműködését, innovativitását tükrözi a kezdeményezésükre

megalakított Diákbíróság, melynek hatásköre jelenleg a jutalmazásokra terjed ki. A 2013/2014-es tanév második felében összehívandó diákközségülés fogja meghatározni a házirend megszegésével, a fegyelmi eljárással kapcsolatos döntési jogkörét.

4.3. A „Jó gyakorlat” céljai, eredményei, hasznosulásának eddigi tapasztalatai

A jó gyakorlat célja egyrészt, hogy a **pedagógus közösség maga készítse el helyi, saját intézményére vonatkozó kódexét**, hogy az általánosan érvényben lévő szakmai Pedagógus etikai kódexszel együtt a szervezeti kultúrát **fejlesztő** tényezővé válhasson.

Másrészt a „saját” etikai kódex **hatékony konfliktuskezelési mód** nemcsak az intézményvezető, hanem a tantestület kezében is a jelen és a jövő konfliktusainak megoldására.

Cél továbbá olyan **közös értékrend** kialakítása, mely a **jó munkahelyi légkör**, a sikeres működés záloga.

Harmadrészt a **teamekben** folyó munkával, a kooperatív technikák alkalmazásával **erősödik a tantestület együttműködési képessége, a pedagógusok önértékelése**, a problémamegoldó konfliktuskezelési képessége.

A **pedagógus etikai kódex II. részével** célunk, hogy a jó gyakorlat a szülők és pedagógusok sikeres együttnevelésének kulcsa legyen; azaz a **Szülői Munkaközösség az iskolai nevelés részévé váljon**. A közösen kialakított értékrend mentén közeledjen egymáshoz vagy találkozzon a családi és iskolai nevelés módszertana.

A jó gyakorlat eredményessége az intézményi minőségirányítási programban foglaltak alapján a követő mérésekben tükröződő pozitív elmozdulással mérhető.

A partneri mérések (fenntartó, szülői szervezet, diákönkormányzat stb.) eredményei, a tanulói megelégedettség, a pedagógusok intézményre és vezetésre vonatkozó mérési eredményei tükrözik az etikai kódex hatását.

Elért eredmények:

A 2013/2014-es tanévben elvégeztük az **etikai kódex I. részének felülvizsgálatát**. Az új – módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt – dokumentum egyértelműen **tükrözi a szervezeti kultúra fejlődését**.

Örömmel tapasztaltuk, hogy **a korábban feltárt problémák egy része mára megoldódott**. Hatékonyak bizonyultak a javasolt megoldási módok, s e területeken megvalósult a kollégák közötti alkotó együttműködés, a harmonikus munkakapcsolat.

Jelentős azoknak a korábban feltárt problémáknak a **száma** is, amelyek esetében **mérhető a javulás**. Tantestületünk törekedett a kompromisszumok megkötésére, a problémamegoldó konfliktuskezelésre. E területeken további megoldási módokat javasoltunk a meglévők mellé.

Csekély azoknak a problémáknak a **száma, melyeket nem tudtunk kezelni**. Itt újra megvizsgáltuk a körülményeket, megteremtettük a szükséges tárgyi és személyes feltételeket, majd új megoldási módokat javasoltunk.

Összességében **megelégedéssel töltötte el tantestületünket, hogy az általunk készített etikai kódex – mintegy belülről szabályozó, szakmai lelkiismeretként – jól működik a gyakorlatban**.

Partnerintézményeinknek e hatékonyságvizsgálat tapasztalataival együtt tudjuk ajánlani.

A szervezeti kultúra fejlődése kimutatható a **pedagógusok követő mérésének eredményeiben** is. Az irányított önértékelés és vezetői értékelés mellett **diákjaink döntő többsége úgy ítéli meg**, hogy az őket tanító pedagógusok nevelő-oktató munkája magas színvonalú. Értékelésük **harmonikus, együttműködő pedagógus-diák viszonyról** tanúskodik.

A diákok neveltségi szintjében és magatartásában is tükröződik a közösen készített etikai kódex III. részének pozitív hatása.

Az intézményi dokumentumokban rögzített adatok alapján diákjaink magatartása jó, az előző évekhez viszonyítva is folyamatosan javuló tendenciát mutat. Sem az elmúlt tanévben, sem a jelenlegi félévi értékelésben elégséges osztályzatot magatartásból egyetlen tanuló sem kapott.

Fegyelmi tárgyalásra az elmúlt hat esztendőben nem került sor. (Utoljára a 2007/2008-as tanévben volt.) Egyetlen tanuló esetében sem kellett igazolatlan hiányzás miatt a

jegyzőnek/Kormányhivatalnak jelezni. Nincs az iskola tanulói között dohányzó, alkoholt vagy drogot fogyasztó diák. Az iskolai erőszak sem jellemző intézményünkre.

A más intézményből iskolánkba átiratkozó (magatartási gondokkal küszködő) tanulók kivétel nélkül beilleszkednek, közepes vagy annál jobb magatartású diákká válnak.

A partneri elégedettségi mérések közül a szülők visszajelzései tükrözik leginkább az etikai kódex pozitív hatását.

Adaptáció:

2010-ben a Móri Kistérség valamennyi általános iskolájának igazgatója prezentációs előadás formájában ismerkedett meg a „Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?” című jó gyakorlatunkkal. Majd 2013-ban a Móri Tankerület intézményvezetői számára ismételtel közzétettük, melyről feljegyzés készült.

Három intézménynek adaptációs céllal (ellenszolgáltatás nélkül) át is adtunk a jó gyakorlat I.-II. kötetét. A Móri Radnóti Miklós Általános Iskola, a Pusztavámi és Csókakői Tagiskola tantestületének **nevelési értekezlet keretében** mutattuk be. Az adaptáció mindhárom intézményben megkezdődött. /Az erről szóló dokumentációkat csatoljuk./

4.4. A „Jó gyakorlat” működésének eredményességét ellenőrző és értékelő eszközök

Annak okán, hogy jó gyakorlatunk a szervezeti kultúra fejlesztését szolgálja, az eredményességet ellenőrző és értékelő eszközöket rendszerszemlélettel kellett megalkotnunk.

Mivel a szervezeti kultúra nagymértékben befolyásolja az intézményi működést, a nevelő-oktató munka teljes folyamatát, ezért **iskolánk minőségbiztosítási rendszerébe építettük be a referenciain intézményi működést, illetve a jó gyakorlat eredményességét vizsgáló eszközöket.**

Ennek megfelelően két nagy területet dolgoztunk át: **a partneri igény- és elégedettségmérésre alkalmas dokumentumokat, valamint a pedagógusok önértékelési rendszerét.**

I. Partneri igény- és elégedettségmérés

Célja: annak kimutatása, mennyire valósult meg az elmúlt 5 évben - a jó gyakorlat hatására - a szülők és pedagógusok sikeres együttnevelése.

1. A szülőknek az intézményre vonatkozó igény- és elégedettségmérési kérdőívében (tizenöt másik állítás mellett) az alábbi állítások jelennek meg, melyek jó gyakorlatunk hatékonyságára vonatkoznak:

- Önállóságra, mások jogait tiszteletben tartó önérvényesítésre, tisztességes és kulturált magatartásra nevelés.
- Másokkal való együttműködésre nevelés, közösségi szellem, társas képességek fejlesztése.
- Szeretetteljes bánásmód, pozitív érzelmi légkör biztosítása.
- A szülők tájékoztatása és a család kapcsolata.
- A pedagógusok felkészültsége és a gyermekekkel való kapcsolata.

Az értékelő skála **ötfokú**, a „nem elégedettől” a „teljesen elégedettig” mér. A szülők válaszaiból kiderül, mennyire elégedettek a fenti területekkel, **van-e pozitív elmozdulás az előző felmérés óta.**

A húsz állításból készített **rangsor felállítása** tovább árnyalja a képet. Ha bekerülnek a fontossági sorrendbe a „jó gyakorlatos” állítások, egyértelmű a fejlődés.

A mérést a **szülők teljes körére** vonatkozóan **ötévente** végezzük el. A **követő mérésekkel** (évente) kérdezzük az **1. 2. 6. és 8. osztályosok szülőit.**

2. A pedagógusok az intézmény legfontosabb belső partnerei, ezért a jó gyakorlat működésének eredményességét elsősorban rajtuk mérhetjük le, az ő véleményük tükrözi vissza.

A mérés célja annak vizsgálata, mennyire vált a „saját” etikai kódex a **problémamegoldó konfliktuskezelés** eszközévé. Mennyire járult hozzá a közös értékrend kialakítása a **jó munkahelyi légkör** megteremtéséhez, s a teamekben folyó munka mennyire fejlesztette a tantestület **együttműködését**, a pedagógusok **önértékelését.**

A kérdőív – mely a pedagógusok intézményre vonatkozó véleményét méri – az alábbi állításokkal egészült ki:

- A testületben közösen megvitatott és mindenki által elfogadott értékrendünk van. /Pedagógus etikai kódex I./
- Az iskolai munka céljainak kialakításában a tanulók és a szülők is aktívan részt vesznek. /Pedagógus etikai kódex II-III./
- Nevelőmunkánkban a tantestület és a szülők által elfogadott értékrendet követünk. /Pedagógus etikai kódex I-II./
- Szoros szakmai együttműködést valósítunk meg a gesztor- és tagintézményekkel a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében.
- A vezetés elkötelezett a referenciainstéményi működés mellett: a minőség és innováció iránt.
- Folyamatosan bővülő, tartalmas szakmai kapcsolataink vannak más oktatási intézményekkel: hálózati tanulás.

Emellett az intézmény életét meghatározó tényezők közé beépítettük:

- Referenciainstéményként való működés: „Jó gyakorlatok” működtetése, átadása - átvétele.

II. A pedagógusok teljesítményértékelési rendszere

A másik, átdolgozott nagy terület három fontos elemből épül fel: önértékelés, vezetői értékelés, tanulók általi értékelés.

Az önértékelés a vezetői értékeléssel kiegészítve az alábbi rend szerint épül fel:

1. **Pedagógus teljesítményértékelő lap** (önértékelő és vezetői értékelő is egyben) az alábbi állításokkal egészült ki:
 - Motivációs és/vagy innovációs képesség.
 - Publikálás, pályázatírás, pályázati tevékenység.
 - „Jó gyakorlat” gazda és/vagy működtető, adaptáló, innováló.

- Együttműködés, team munka, szolidaritás.
- A diákokat partnerként kezeli.
- Kapcsolat a kollégákkal, szülőkkel, diákokkal.

A teljesítményértékelő lap **26 állítást** tartalmaz, **öt fokú** skálán mér. **Háromévenként** követő mérést végzünk, így folyamatos a visszajelzés a pedagógusok teljesítményéről, fejlődéséről.

2. Minősítési lap

A kollégák minősítésére szintén **háromévenként** kerül sor. A dokumentumban a pedagógus minősítésének szempontsora az alábbiakkal egészült ki:

2.4. Az általunk felállított normarendszer, azaz az Etikai kódexben foglaltak alapján teljesítménye /Lásd: intézményi Etikai kódex I. II. és III. rész/

Kiemelkedő: Az etikai kódex első, második és harmadik részében megfogalmazott és közösen felállított, majd a tantestület által elfogadott normarendszert folyamatosan betartja.

Megfelelő: Az etikai kódex első, második és harmadik részében megfogalmazott és közösen felállított, majd a tantestület által elfogadott normarendszert általában betartja.

Kevésbé megfelelő: Az etikai kódex első, második és harmadik részében megfogalmazott és közösen felállított, majd a tantestület által elfogadott normarendszert olykor betartja.

Nem megfelelő: Az etikai kódex első, második és harmadik részében megfogalmazott és közösen felállított, majd a tantestület által elfogadott normarendszert nem tartja be.

3. Tanulói kérdőív a pedagógusok nevelő-oktató munkájának értékeléséhez

A dokumentum (mérőeszköz) az alábbiakkal egészült ki a 4-8. évfolyamos diákok esetében a vizsgált pedagógusra vonatkoztatva:

- Ő a pedagógus etikai kódex „ideális tanára”.

A követő méréseket **háromévenként** a referenciaintézményi munkaközösség MIP-csoportja végzi.

4. Értékelő lap az osztályfőnöki munka minősítéséhez

Innovációként **évente** a **2. és 6. osztályosok szülőit** kérdezzük az osztályfőnök nevelő munkájáról. Ez **kiváló** eszköznek bizonyul az **együttnevelés hatékonyságának** mérésére.

III. A vezetői tevékenység értékelése

Az átfogó képhez a vezető tevékenységének mérése elengedhetetlen, hiszen **meghatározó szerepe** van a **referenciaintézményi működés** biztosításában, a **hálózati tanulás** megszervezésében, a jó gyakorlatok átadás-átvételében.

Ezért az önértékelés és a fenntartó általi értékelés mérőlapja az alábbi szempontokkal, megállapításokkal egészült ki:

- Részt vesz pályázatok írásában, az iskolai innovációban.
- Elkötelezett a referenciaintézményi működés mellett.
- Elkötelezett a hálózati tanulás, a „Jó gyakorlatok” működtetése mellett.
- A harmonikus pedagógus – szülő – diák viszony érdekében rendszeresen felügyeli és segíti a Pedagógus etikai kódex normarendszerének megvalósulását.
- Elkötelezett a testvériskolai kapcsolat működtetése mellett.

A vezetői tevékenység értékelését az átfogó mérésekkel együtt ötévente végezzük el.

4.5. A „Jó gyakorlat” átadási folyamatának bemutatása

Eljárásrend a jó gyakorlatok átadására

	Feladat	Felelős	Érintettek	Időtartam	Kel. dok.	Ellenőrzés
I.	<i>Az intézmény jó gyakorlatainak nyilvánossá tétele</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	A jó gyakorlatok gazdái	Folyamatos	Szűkített PR-lap	Nyilvánossá tétel megléte
II.	<i>A jó gyakorlathoz kapcsolódó PR-tevékenység</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	Kommunikációs térképen szereplő intézmények	Folyamatos	Honlap, újság, plakát, e-mail,	Visszajelzések száma
III.	<i>Kapcsolatfelvétel az érdeklődő intézményekkel</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	Tagintézmény-vez. jó gyakorlat gazdája	A visszajelzést követő 1 hét	Levél, e-mail	A válaszok időpontja
IV.	<i>A jó gyakorlat portfóliójának bemutatása</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	A jó gyakorlat gazdája	2 óra	Feljegyzés, fénykép	A folyamat- átadás módja
V.	<i>Üzletkötés</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	Tagintézmény- vezető, vevő	2 óra	Szerződés, számla	Keletkezett számla
VI.	<i>A jó gyakorlat átadása</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	A jó gyakorlat gazdája, vevő, tanulócsoportok	A portfólióban leírtak alapján	Átvételi elismer- vény	Értékelő lap
VII.	<i>A folyamat értékelése</i>	Jó gyakorlatok mentora folyamatgazda	Minőségirányítási vezető, vevő	Évente egyszer	Értékelő lap	Minősítés

A kincsesbányai Kazinczy Ferenc Tagiskola felkészülése
a kistérségi együttműködésben mintaadó
referenciaintézményi szerepre
TÁMOP 3.1.7-11/2-2011-0269
8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.
Kapcsolattartó: Keszte Jánosné
tel/fax: 06 22 584 000; e-mail: kazyf@freemail.hu

„Jó gyakorlat” mentori munkaterv

Intézmény neve:	A mentorálás céljai: - Módszertani és szakmai segítség nyújtása a „Jó gyakorlat” átvételében közreműködő pedagógusoknak az érintett oktatási intézményben. - A helyi adaptálás elősegítése.				
Szakmai vezető neve:					
Mentor neve:					
Mentorált pedagógus neve:	Sikerkritériumok: - A „Jó gyakorlat” adaptálása. - A „Jó gyakorlatban” alkalmazott új módszerek beépülése az intézményi tanítási-tanulási folyamatba.				
„Jó gyakorlat” címe:					
Mentorálás teljes időtartama:					
Sorszám:	Tevékenység:	Időpont, Időtartam:	Módszer:	Átadandó módszertani segédletek:	Keletkezett dokumentum:
1.	Kapcsolatfelvétel az adott intézménnyel, kompetenciák, elvárások feltérképezése Diagnózis készítése - Intézményi humán erőforrások - Infrastruktúra - Intézményi dokumentumok - Intézményi adatok - Megbeszélések alapján		Interjú, Elemző beszélgetés, Dokumentálás	Szakirodalmi ajánlás (jegyzék) a „Jó gyakorlatok” során alkalmazott módszerekhez	Jelenléti ív Feljegyzés Diagnózis
2.	Vízió - Célmeghatározás indikátorokkal - Munkaformák megválasztása - A feladatok ütemezése		Dokumentum-elemzés		Jelenléti ív Feljegyzés

A kincsesbányai Kazinczy Ferenc Tagiskola felkészülése
a kistérségi együttműködésben mintaadó
referenciaintézményi szerepre
TÁMOP 3.1.7-11/2-2011-0269
8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.
Kapcsolattartó: Keszte Jánosné
tel/fax: 06 22 584 000; e-mail: kazyf@freemail.hu

	• Időterv készítése • A résztvevők körének meghatározása • Dokumentációs nyomtatványok előkészítése				
3.	Mentori munkaterv konkretizálása • Tanóra-látogatás időpontjának egyeztetése • Tantestületi munkaértekezlet látogatásának időpont-egyeztetése		Elemző beszélgetés Dokumentálás		Munkaterv Jelenléti ív Feljegyzés
4.	Látogatás-tanácsadás az adott intézményben • A „Jó gyakorlat” helyi adaptálásának segítése • Szakirodalom ajánlása • A továbbképzésen szerzett ismeretek hatékony felhasználásának segítése • Munkanapló vezetése		Óralátogatás Konzultáció Dokumentálás	Módszerleírás Szakirodalmi ajánlás (lista)	Tanóra napló Mentori feljegyzés (emlékeztető)
5.	Értékelés • Önértékelés a végzett mentori tevékenységről • Megbízói értékelés a végzett mentori tevékenységről • Javaslattétel belső továbbképzésre • Javaslattétel innovációra		Elemző beszélgetés Konzultáció Dokumentálás	Belső továbbképzési témakörök jegyzéke	Mentori önértékelés Értékelő kérdőív a „Jó gyakorlat” mentoráról

Kincsesbánya, év hónap nap

P. h.

mentor aláírása

A kincsesbányai Kazinczy Ferenc Tagiskola felkészülése
a kistérségi együttműködésben mintaadó
referenciaintézményi szerepre
TÁMOP 3.1.7-11/2-2011-0269
8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.
Kapcsolattartó: Keszte Jánosné
tel/fax: 06 22 584 000; e-mail: kazyf@freemail.hu

ELÉGEDETTSÉGMÉRŐ KÉRDŐÍV
„jó gyakorlat” átadásáról (eljárásrend)

A jó gyakorlat címe: **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?**

Tulajdonos intézmény: **Móri Radnóti Miklós Általános Iskola Kazinczy Ferenc Tagiskolája**

Címe: 8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.

Ímélcím: kazyf@freemail.hu

Telefon: 06 22 584 000

Jó gyakorlat alkotója: Keszte Jánosné

Kapcsolattartó: Keszte Jánosné

Kérjük, hogy a kérdőív kitöltésével szíveskedjen hozzájárulni jó gyakorlatunk átadás-átvételi folyamatának sikeres biztosításához. (A pontozások esetében az ötfokú skálán az 1 jelenti a nem megfelelőt, az 5 jelenti a kiváló szintet.)

I. Mennyire elégedett Ön a jó gyakorlat átadásának első szakaszával?

Milyennek ítéli meg a nyilvánossá tétel határfokát, a jó gyakorlathoz kapcsolódó PR-tevékenységet (honlap, szórólap, ppt)?	1	2	3	4	5
Milyennek értékeli az intézmény, valamint a kontaktszemély elérhetőségét?	1	2	3	4	5
Mennyire érvényesültek az Önök igényei az egyeztetés során? (időpont, helyszín, humán erőforrás)	1	2	3	4	5

Milyen javaslatai, észrevételei vannak jó gyakorlatunk népszerűsítésével kapcsolatban?

.....

.....

II. Mennyire elégedett Ön a helyszíni látogatáson tapasztaltakkal?

Milyennek ítéli meg a jó gyakorlat bemutatásának helyszínét, tárgyi-technikai feltételeit?	1	2	3	4	5
Mennyire elégedett a tájékoztatás korrektségével, a bemutatott dokumentumok minőségével, mennyiségével?	1	2	3	4	5
Milyennek értékeli a jó gyakorlat portfóliójának (bemutatásának) minőségét?	1	2	3	4	5
Mennyire felelt meg az Ön igényeinek a tapasztalatszerzés módja (bemutató óra, helyszíni szemle stb.)?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatok, észrevételei vannak a helyszíni látogatással kapcsolatban?

.....

.....

.....

III. Mennyire elégedett Ön a jó gyakorlat adaptációjával?

Véleménye szerint mennyire szolgálhatja jó gyakorlatunk a szervezeti kultúra fejlesztését az Ön intézményében?	1	2	3	4	5
A jó gyakorlat átadása során elegendő és az Ön igényének megfelelő segítséget kapott a hospitálásokon, műhelyfoglalkozáson, munkamegbeszélésen, szakmai napon?	1	2	3	4	5
Milyennek ítéli meg a mentor tevékenységét?	1	2	3	4	5
Milyennek értékeli az átadott jó gyakorlat minőségi megjelenítését?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatok, észrevételei vannak a jó gyakorlatunk adaptációjával kapcsolatban?

.....

.....

.....

IV. Mennyire elégedett a szerződéskötés elemeivel?

A jó gyakorlat átadása során az Ön igényének és elvárásának megfelelő szerződés jött létre?	1	2	3	4	5
Milyennek ítéli meg, mennyire volt rugalmas a szolgáltató a szerződéskötés folyamatában az egyes elemeket illetően?	1	2	3	4	5
Mennyire elégedett a jó gyakorlat ár-érték arányával?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatok, észrevételei vannak a szerződéskötéssel kapcsolatban?

.....

.....

.....

Segítő közreműködését köszönjük!

ELÉGEDETTSÉGMÉRŐ KÉRDŐÍV **„jó gyakorlat” hatékonyságáról**

A jó gyakorlat címe: **Hogyan készítsünk pedagógus etikai kódexet?**

Tulajdonos intézmény: **Móri Radnóti Miklós Általános Iskola Kazinczy Ferenc Tagiskolája**

Címe: 8044 Kincsesbánya, Iskola utca 1.

Ímélcím: kazyf@freemail.hu

Telefon: 06 22 584 000

Jó gyakorlat alkotója: Keszte Jánosné

Kapcsolattartó: Keszte Jánosné

Kérjük, hogy a kérdőív kitöltésével szíveskedjen hozzájárulni jó gyakorlatunk hatékonyságának vizsgálatához, eredményes minőségbiztosításához. (A pontozások esetében az ötfokú skálán az 1 jelentése: egyáltalán nem, az 5 jelentése: teljes mértékben.)

I. Véleménye szerint a „jó gyakorlat” összességében mennyire szolgálja a szervezeti kultúra fejlesztését?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

II. Milyennek értékeli Ön a Pedagógus etikai kódex I. részének hasznosságát?

Mennyire szolgálja a közös alkotómunka az együttműködési képesség fejlesztését a tantestület tagjai között?	1	2	3	4	5
A közösen felállított normarendszert mennyire érzi a tantestület önmagára nézve kötelező érvényűnek?	1	2	3	4	5
Mennyire befolyásolja a közösen felállított értékrend a jó munkahelyi légkör kialakítását?	1	2	3	4	5
Alkotó munka közben mennyire érvényesült a tényfeltárás, a helyi problémákkal való őszinte szembenézés?	1	2	3	4	5
A jó gyakorlat mennyire fejleszti a tantestület problémamegoldó konfliktuskezelési képességét?	1	2	3	4	5
Hogyan hat a jó gyakorlat a pedagógusok körében az építő jellegű kritika megfogalmazására, a kritika elfogadására?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatai, észrevételei vannak a Pedagógus etikai kódex I. részével kapcsolatban?

.....
.....

III. Milyennek értékeli Ön a Pedagógus etikai kódex II. részének hasznosságát?

Mennyire szolgálja a közös alkotómunka az együttműködési képesség fejlesztését a tantestület és szülői munkaközösség között?	1	2	3	4	5
A közösen felállított normarendszert mennyire érzik a pedagógusok és a szülők önmagukra nézve kötelező érvényűnek?	1	2	3	4	5
Mennyire szolgálja a közösen felállított értékrend a pedagógusok és szülők sikeres együttnevelését?	1	2	3	4	5
Alkotó munka közben mennyire érvényesült a tényfeltárás, a helyi problémákkal való őszinte szembenézés?	1	2	3	4	5
A jó gyakorlat mennyire fejleszti a tantestület és a szülők közös problémamegoldó konfliktuskezelési képességét?	1	2	3	4	5
Hogyan hat a jó gyakorlat a szülők és a pedagógusok körében az építő jellegű kritika megfogalmazására, a kritika elfogadására?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatai, észrevételei vannak a Pedagógus etikai kódex II. részével kapcsolatban?

.....

.....

IV. Milyennek értékeli Ön a Pedagógus etikai kódex III. részének hasznosságát?

Mennyire szolgálja a közös alkotómunka az együttműködési képesség fejlesztését a tantestület és a diákönkormányzat között?	1	2	3	4	5
A közösen felállított normarendszert mennyire érzik a pedagógusok és a diákok önmagukra nézve kötelező érvényűnek?	1	2	3	4	5
Mennyire szolgálja a közösen felállított értékrend a pedagógusok és a diákok közötti harmonikus viszony kialakítását?	1	2	3	4	5
Alkotó munka közben mennyire érvényesült a tényfeltárás, a helyi problémákkal való őszinte szembenézés?	1	2	3	4	5
A jó gyakorlat mennyire fejleszti a pedagógusok és a diákok közös problémamegoldó konfliktuskezelési képességét?	1	2	3	4	5
Hogyan hat a jó gyakorlat a pedagógusok és a diákok körében az építő jellegű kritika megfogalmazására, a kritika elfogadására?	1	2	3	4	5

Milyen javaslatai, észrevételei vannak a Pedagógus etikai kódex III. részével kapcsolatban?

.....

.....

Segítő közreműködését köszönjük!