



**„MINDEN GYEREKNEK JOGA VAN A LEGJOBB TANÁRHOZ,
A LEGEREDMÉNYESEBB MÓDSZERHEZ ÉS A LEGJOBB KÖRÜLMÉNYHEZ,
AMI ŐT AZ ISKOLÁBAN, AZ ISMERETSZERZÉSBEN
ÉS AZ EMBERRÉ VÁLÁS FOLYAMATÁBAN SEGÍTI.”**

/KODÁLY ZOLTÁN/

WEINER LEÓ
Zeneiskola
és
Zeneművészeti Szakközépiskola
(1112. Budapest, Neszmélyi u. 30.)

MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI PROGRAM

2007.

TARTALOMJEGYZÉK

1. SZERVEZETÜNK BEMUTATÁSA.....	3
1.1. INTÉZMÉNYÜNK BEMUTATÁSA.....	3
2.ÖMIP-IMIP KAPCSOLATA.....	4
2.1. ALAPELVEK ÖSSZHANGJA.....	4
2.2. FELADATOK MEGVALÓSULÁSA	5
3. MINŐSÉGPOLITIKÁNK.....	6
3.1. KÜLDETÉSNYILATKOZATUNK	6
3.2. JÖVŐKÉPÜNK	7
3.3. MINŐSÉGCÉLJAINK.....	7
4. MINŐSÉGFEJLESZTÉSI RENDSZERÜNK	8
4.1. VEZETÉSÜNK FELELŐSSÉGE ÉS ELKÖTELEZETTSÉGE.....	8
4.1.1. Jogi megfelelésség iránti elkötelezettségünk	8
4.1.2. Vezetői ellenőrzésünk	8
4.1.3. Minőségirányítási rendszerünk működtetése	9
4. 2. INTÉZMÉNYI TERVEZÉSÜNK.....	9
4.2.1. Stratégiai tervezésünk	9
4.2.2. IMIP-ünk kialakításának, korrekciójának folyamata	9
4.3. MINŐSÉGFEJLESZTÉSI RENDSZERÜNK MŰKÖDTETÉSE.....	13
4.3.1. Minőségcéljaink megvalósítása.....	13
4.4. ÉRTÉKELÉSÜNK.....	14
4.4.1. Intézményi önértékelésünk.....	14
4.5. PARTNERKAPCSOLATAINK	15
4.5.1. Partnerkapcsolataink irányítása.....	15
4.5.2. A partnereink igényeinek és elégedettségének/elégedetlenségének mérése	15
4.5.3. A partnerekkel való kommunikációnk alapelvei.....	15
4.6. OKTATÁS – NEVELÉSÜNK MINŐSÉGÜGYI SZEMPONTÚ FEJLESZTÉSE	16
4.6.1. Módszertani kultúránk fejlesztése	16
4.6.2. Mérés-értékelési rendszerünk ütemterve.....	17
4.6.3. Pedagógus értékelési rendszerünk.....	18
5. ZÁRADÉK.....	23
5.1. ÉRVÉNYESSÉG	23
5.2. HATÁLYOSSÁG	23
5.3. AZ IMIP NYILVÁNOSSÁGA.....	23
5.4. AZ IMIP FELÜLVIZSGÁLATA	23
5.5. A LEGITIMÁCIÓS ELJÁRÁS DOKUMENTUMAI.....	23

1. SZERVEZETÜNK BEMUTATÁSA

1.1. INTÉZMÉNYÜNK BEMUTATÁSA

"A zene közelebb áll a természethez, mint bármi más. Csakis a zenészeknek van meg a kiváltságuk, hogy megérezzék az éjszaka és a nappal, az ég és a föld költészetét, hogy feltámasszák a légkört, a természet suttogásának egyszerű ritmusát."
(Claude Debussy)

Iskolánk, - az ország legnagyobb zenei intézménye, 100 éves múltú zenei oktatási intézmény - a **Weiner Leó Zeneiskola és Zeneművészeti Szakközépiskola**, a főváros egyik legszebb budai kerületében található.

A Neszmélyi út 30. szám alatti **központi épületünkben** kap helyet az iskolavezetés, a tanulmányi titkárságok, a szakközépiskolai képzés és némely zeneiskolai óra. Telephelyünkön –a Menyecske utca 2. szám alatti épületrésziünkben– szintén saját termeinkben tanítjuk zenére növendékeinket. Kihelyezett tanszakaink működnek kerületünk általános és középiskoláiban – **tagiskoláinkban**.

Tanáraink munkája révén **magas színvonalú oktatásunkkal**, a 6 éves zenei előkészítő kortól a felsőfokú képzésig juttatjuk el tanítványainkat. Iskolánkban nagy hírű tanárok, koncertező művészek, kiváló pedagógusok tanítanak. Tanáraink szakmai munkaközösségekben működnek, így szakmai és pedagógiai céljainkat minőségi színvonalon tudjuk összehangolni és megvalósítani. Évről-évre többen érdeklődnek iskolánk iránt, egyre több feladatot vállalunk, és eredményeink is alátámasztják azon tényt, hogy iskolánk közkedvelt és népszerű. Alapfokú képzésünk rendkívül keresett a kerület lakossága részéről, középfokú képzésünk méltán szerzett mára országos hírnevet.

Iskolai munkánkat kezdetek óta **két nagy célkitűzésünk**:

az amatőrképzés,

és a zenei pályára való felkészítés határozza meg.

Mindezek érdekében a **tehetségkutatást**, a **tehetséggondozást**, valamint **növendékeink sikerélményhez juttatását** tekintettük és tekintjük elsőrendű feladatunknak. Kiváló képességű és felkészültségű növendékeinkkel számos versenyen veszünk részt, eredményeink országos szinten is kiemelkedőek. A zeneiskolai képzésünk keretében a legtehetségesebbeket szakirányú középiskolai, esetenként főiskolai felvételre készítjük fel, a szakközépiskolai képzésünk pedig hazai és külföldi zenei felsőoktatási intézményekbe juttatja diákjainkat.

Képzésünkkel olyan **szilárd alapot építünk** növendékeink számára, hogy további tanulmányaik végeztével továbbléphetnek hangszeres művészként vagy operaénekesként a világ neves pódiumaira.

1985-ben az igényes oktatásra és a kamarazene kiemelt szerepének biztosítására vállaltunk kötelezettséget, amikor **felvettük** a világhírű magyar zenepedagógus és zeneszerző **Weiner Leó nevét**. Névadónk szellemében tudatosan igyekszünk az együttes muzsikálásra, a kamarazenére irányítani a figyelmet, számos kamaraegyüttesünk, fúvós- és vonószekaraink, énekkarunk működtetésével.

2.ÖMIP-IMIP KAPCSOLATA

2.1. ALAPELVEK ÖSSZHANGJA

Újbuda Önkormányzata fenntartói minőségpolitikájában meghatározta azokat az alapértékeket, melyeket kiemelt fontosságúnak tart a nevelés-oktatás területén.

Intézményünk, a Weiner Leó Zeneiskola és Zeneművészeti Szakközépiskola, minőségirányítási programjában megfogalmazott minőségcéljaival az alábbi módon kapcsolódik a fenntartói alapelvekhez:

„a művelődéshez való jog esélyegyenlőség alapján való gyakorlása”

(ÖMIP/2004. I. 26. 5. o.)

A művelődéshez való jogot úgy valósítjuk meg, hogy

- az ország bármely részéről fogadjuk és várjuk a tehetséges, a zenét életpályául választó fiatalokat;
- a kerületi iskolákban tanulók számára, megszokott saját környezetbe visszük a zenetanulás lehetőségét;
- hangszeret biztosítunk növendékeink számára, így a saját erőből hangszerrel nem rendelkező növendékeinknek is utat nyitunk a képzésünkben való részvételre.

„a nemzeti kultúrának mint egyedi, de az európai, illetve az egyetemes kultúra részének megőrzése, hagyományainak ápolása”

(ÖMIP/2004. I. 26. 5. o.)

- A kodályi alapelvekre építve, a magyar népzene hagyományának megismertető megőrzésén keresztül szeretettjük meg nemzetünk kulturkincsét, és ezt képviselve, erre alapozva juttatjuk el növendékeinket az egyetemes művészeti kultúra megismeréséhez.

„a hazaszeretetre nevelés, az egészséges nemzettudat kialakítása”

„az alapvető erkölcsi értékek elsajátítása”

(ÖMIP/2004. I. 26. 5. o.)

- Arra törekszünk, hogy dolgozóink saját példáján keresztül tanulóink alapvető értéknek tekintsék a becsületességet, az őszinteséget és a tisztességet.
- Mindezt tesszük azért, hogy önmagukért és hazájukért tudatosan felelősséget vállaló, toleráns emberré váljanak.

2.2. FELADATOK MEGVALÓSULÁSA

A fenntartói minőségpolitikában meghatározott, a *művészetoktatást végző intézmény* feladatai (ÖKIMP/2004. I. 26. 3.4 fejezet 12. o.) tekintetében, különösen hangsúlyozva, hogy

1. az általános és középiskolai oktatás-nevelés feladatain túl, **Weiner Leó művészi és pedagógiai szellemiségét követve** alakítjuk ki pedagógiai programunkat. Ezzel összhangban kiemelten fejlesztjük mindazon kompetenciákat, amelyek hozzásegítik tanítványainkat ahhoz, hogy
 - szeressék a zenét,
 - szívesen vegyenek részt versenyeken, megmérettetéseken, kerületi programokon, színesítve Újbuda kulturális életét.
2. **Misszióknak tekintjük** az országos ifjúságvédelmi és prevenciósi irányelvek megvalósítását.

Növendékeinknek megmutatjuk az **igényes szabadidő** eltöltésének lehetőségét, hiszen

- mintát adunk ezzel a tartalmas életvezetéshez;
- kivezető utat mutatunk a szociális és kulturális hátrányok csökkentéséhez;
- segítséget nyújtunk a hangszeres-játék, a zenehallgatás élményén keresztül a valós önkép megtalálásához, sorsfordító módon befolyásolva ezzel növendékeink életét;
- rávezetjük arra, hogy a zenélés megoldást jelent a személyes problémák és a stressz oldására;
- tanulóink egész napos elfoglaltságához barátságos környezetet és folyamatos odafigyelést biztosítunk.

3. MINŐSÉGPOLITIKÁNK

3.1. KÜLDETÉSNYILATKOZATUNK

Évszázados múltra visszatekintő zeneművészeti iskola vagyunk.

Hisszük és követjük névadónk, Weiner Leó művészi és pedagógiai szellemiségét.

Valljuk és vállaljuk, hogy

1. intézményünk falai között már kisgyermekkortól egészen a fiatal felnőtt korig azonos értékrend szerint, ismerős környezetben, folyamatos odafigyeléssel neveljük tanulóinkat a zene szeretetére;
2. az egész országban felkutatjuk a zenét élethivatásul választó fiatal tehetségeket;
3. munkánk alap-pillérének tartjuk a Kodály-módszer és weineri kamaramuzsikálás együttes megvalósítását

Törvényes és jogszerű működésünk garanciái és referenciái:

1. magasan képzett művésztanárként, pedagógusként színvonalas munkát végzünk;
2. a muzsikálást kulturált környezetben, szervezett intézményi keretben, kölcsönözhető hangszerekkel biztosítjuk;
3. a partnereink igényeit folyamatos kapcsolattartással figyeljük; tevékenységünket ezen elvárások szem előtt tartásával fejlesztjük;
4. iskolánkhoz már generációk kapcsolódnak, mert volt növendékeink szívesen íratják gyermekeiket hozzánk, és rendezvényeink rendszeres látogatói is.

Miben vagyunk egyediek?

1. **Továbbvisszük** együtteseinkben, kamara fesztiváljaink rendszeres megrendezésében weineri hagyományokat, vagyis a közös muzsikálás élményén keresztül gazdagítjuk növendékeink személyiségét;
2. **Toleranciát tanúsítunk**, és erre neveljük fiataljainkat;
3. **Egy intézményen belül biztosítunk** lehetőséget zenekedvelő és pályára készülő tanítványainknak egyaránt a folyamatos előrehaladásra;
4. **Megvédjük** tanítványainkat szabadidejük értékes felhasználásával a korosztályra leselkedő káros hatásoktól.

3.2. JÖVŐKÉPÜNK

Vízióink, melyet garanciáink és referenciáink támasztanak alá, hogy

- intézményünk a jövőben a hazai és európai zeneművészeti oktatás, nevelés számára követendő mintát ad.
- a helyi kulturális életért felelős Újbuda Önkormányzata számára értékteremtő és hordozó, megtartandó bázis kívánunk maradni.

3.3. MINŐSÉGCÉLJAINK

Minőségcéljainkat a MIP alapelveiből kiindulva a következőképpen fogalmazzuk meg:

- ✓ **iskolánk népszerűsítése és vonzóvá tétele;**
- ✓ **innováció;**
- ✓ **kétirányú információs rendszer kiépítése;**
- ✓ **hatékony konfliktus-kezelés;**
- ✓ **egységes mérési rendszer működtetése.**

4. MINŐSÉGFEJLESZTÉSI RENDSZERÜNK

4.1. VEZETÉSÜNK FELELŐSSÉGE ÉS ELKÖTELEZETTSÉGE

4.1.1. Jogi megfelelés iránti elkötelezettségünk

Intézményvezetésünk gondoskodik arról, hogy iskolánk jogszerűen működjön.
Felelősséget vállal:

- az intézmény működését szabályozó dokumentumoknak, törvényeknek, különböző szintű rendeleteknek való megfelelésért és azok szükség szerinti frissítéséért;
- a fenntartó és az intézmény belső szabályzói hozzáférhetőségéért;
- a jogszabályi követelmények és belső szabályozások érintettek által való megismertetéséért;
- a jogszabályok és belső szabályozások betartatásáért (intézmény alkalmazottai, tanulók, szülők).

Ezzel kívánva biztosítani dolgozóink minőség iránti elkötelezettségét, folyamatos fejlesztés iránti igényét, szervezeti kultúránk jobbítását; megteremtve a szükséges erőforrásokat a MIP módosításához, mellyel megalapozzuk az IMIR rendszer működését.

A területre vonatkozó szabályozást tartalmazó már meglévő egyéb dokumentumok:
SzMSz vonatkozó részei

Az említett dokumentum alapján a minőségügyi SzMSz kialakítása folyamatban van.

4.1.2. Vezetői ellenőrzésünk

Meghatározzuk és bevezetjük azokat az ellenőrzési tevékenységeket, amelyekkel folyamatosan tökéletesítjük minőségfejlesztési rendszerünket, szolgáltatásaink körét és színvonalát, valamint erre a tapasztalatra alapozzuk további lépéseinket.

Ellenőrzésünk elvei:

1. normativitás
2. rendszeresség, tervezettség
3. dokumentáltság

Ellenőrzéseink célja, javító és/vagy megelőző intézkedések megtétele, azok hatásának kontrollálása.

Az ellenőrzésben részt vesznek:

- igazgató,
- igazgatóhelyettesek,
- munkaközösségvezetők,
- tanszakvezetők.

E területhez hozzárendelendő minőségügyi dokumentum, melynek alapját képezik meglévő dokumentumaink, az SzMSz és a vezetői ellenőrzési terv:

-a vezetői ellenőrzés folyamatszabályzása (kidolgozás alatt),:

IMIP bevezetésének előzményei

Mire alapozunk?

Intézményünk Minőségirányítási Programjának bevezetését az elmúlt években végzett minőségbiztosítási munkákra alapozzuk, melyet az alábbiak szerint foglalunk össze:

Feladat, tevékenység	Résztevők	Módszer	Felelős	Idő
Minőségbiztosítási csoport megalakulása, Mb. vezető megbízása	Érintett kollégák	Megbeszélés	Igazgató	2003. ősz
2003/2004. tanév Min.bizt. feladatainak tervezése	MICs tagjai és vezetője	Tervezés, csoportos megbeszélés	Mb. vezető	2003. ősz
Tantestületi klímavizsgálat előkészítése, kérdőívek szerkesztése	MICs tagjai és vezetője	Eszmecsere, vita	Mb. vezető	2004. febr.-márc.
Tantestületi klíma vizsgálat, kérdőívek feldolgozása	Tantestület, Min.biztosítási csoport tagjai és vezetője	Kódrendszer, értékelési szempontok	Mb. vezető	2004. április
A felmérés eredményeinek összegzése, beszámoló készítése, értékelés	MICs tagjai és vezetője	Elemzés, írásos munka, munkaértekezlet	Igazgató	2004. június
2003/2004. Mb beszámoló megbeszélése, tanulságok levonása, javaslattevél	Tantestület	Előadás+beszámoló	Mb. vezető	2004. szeptember
2004/2005. tanév Min.bizt. feladatainak tervezése	MICs tagjai és vezetője	Tervezés, csoportos megbeszélés	Mb. vezető	2004. szept.28.
Tanulói kérdőív megtervezése, kérdések összeállítása, szerkesztés, véglegesítés	Mb. team, tanszakok	Megbeszélés, számítógépes szövegszerkesztés	Mb. team	2004. okt.-nov.
Tanulói állapotfelmérés	Intézményünk növendékei	Kérdőíves felmérés	Mb. vezető	2005. jan.-febr.
Tanulói állapotfelmérés kérdőíveinek feldolgozása	MICs tagjai és vezetője	Kódrendszer, értékelési szempontok kidolgozása	Mb. vezető	2005. márc.-ápr.
Értékelés, beszámoló készítés	Mb. team, Mb. vezető, tanszakok	Elemzés, összegzés	Igazgató	2005. máj.-jún.

Az IMIP kialakítására tett konkrét lépéseink a 2006/2007. tanévtől

Munkatervi lépés	Erőforrás	Tervezett módszer	Felelős	Résztevők	Elvárt eredmény
IMIP bevezetése projekt feltételeinek megteremtése, az előzőekben vázolt minőségügyi környezet megteremtése után	Minőségirányítási csoport megalakulása, megvalósító minőségi vezetőség létrehozása, megbízása	munkaértekezlet	Igazgató	Tantestület, tanszakok	IMIP feladatkörök egyeztetése, meghatározása
Feladatok, munkamódszerek meghatározása	Közoktatási Törvény, ÖMIP, továbbképzési anyagok	Egyeztetés, megbeszélés	MICs vezető	MICs tagjai és vezetője	Hatékony működés, IMIP ütemterv
A törvényi határidő betartásával pedagógus értékelés elkészítése	Intézményi dokumentumok	Brain-storming, eszmecsere	Igazgató	Vezetőség, MICs, tantestület	Pedagógus értékelési rendszer
Az intézményi küldetésnyilatkozat elkészítése	ÖMIP, PP, SzMSz	Brain-storming, véleménycsere	Igazgató	Igazgató, MICs tagjai, vezető	Normaszöveg alapjának megteremtése
IMIP megalkotása, elfogadása	Közoktatási Törvény, ÖMIP	Megbeszélés, megírás	Igazgató	Igazgató, MICs tagjai, vezető	IMIP létrejötte

Az IMIP megszületéséből következő jövőbeli dokumentum-alakítási és egyéb feladataink

Munkatervi lépés	Erőforrás	Tervezett módszer	Felelős	Résztevők	Elvárt eredmény
IMIP bevezetésével, Partneri elégedettségméréssel kapcsolatos dokumentációs rendszer kialakítása	Minősbiztosítási tapasztalatok, meglévő dokumentumok	Kérdőívek, azok értékelése	MICs vezetője	Munkacsoportok vezetői, MICs tagok	Minőségügyi Kézikönyv
Módszertani felkészülés a nyitott önértékelésre	Támogató szervezet	Közös munka, ismeretszerzés	MICs vezetője	MICs tagok	Nyitott önértékelés folyamatának megértése, módszerek alkalmazásában jártasság szerzése
Nyitott önértékelés lebonyolítása	Intézményi testület	SWOT analízis	MICs vezetője	Intézményi testület	Belső intézménykép
Az intézményi dokumentumok értékelése, korrigálása	PP, SzMSz, Házirend, Tantestület	Összehasonlítás, normaszöveg alkotás	Igazgató	Iskolavezetés, MICs, Tantestület	Harmonizáló dokumentum-rendszer

4.3. MINŐSÉGFEJLESZTÉSI RENDSZERÜNK MŰKÖDTETÉSE

4.3.1. Minőségcéljaink megvalósítása

Az IMIP elveit és céljait követve, intézményi minőségirányítási programot (IMIR) működtetünk, minőségügyi céljaink elérése, a partnerigényeken alapuló állandó, többirányú (kommunikáció, oktatás-nevelés, konfliktuskezelés) minőség-aspektusú fejlesztés érdekében.

Intézményi minőségcéljaink megvalósulását a következő ütemezésben tervezzük:

CÉL	SIKERKRITÉRIUM	INDIKÁTOR	RÖVID TÁV	KÖZÉP TÁV	HOSSZÚ TÁV
Iskolánk népszerűsítése és vonzóvá tétele	Kapcsolatteremtés a partnerekkel	Kapcsolattartó személyek kijelölése	2007/ 2008	folyamatos	
Innováció	Partneri igények megvalósulása, hatékonyság	Alkalmazottak bevonása	-	2008/ 2010	Folyamatos
Kétirányú információs rendszer kiépítése	Működő kommunikáció, hatékonyság	Konkrét kapcsolattartó személyek	2007/ 2008	folyamatos	
Hatékony konfliktuskezelés	Konszenzuson alapuló megoldások	Sikeres együttműködési megállapodás az intézményhasználók körével	-	2008/ 2009.	Folyamatos
Egységes mérési rendszer működtetése	Mérhető szempontrendszer létrejötte	DÖK és tanszakvezetők	2007/ 2008	folyamatos	

4.4. ÉRTÉKELÉSÜNK

4.4.1. Intézményi önértékelésünk

Önértékelésünk célja, hogy lássuk, hol tartunk minőségügyi céljaink teljesülésében, hatékonyan teljesítjük-e a partneri elvárásokat, mik az erősségeink, amelyekre alapozhatunk, és melyek a fejlesztendő területeink.

Az intézményi önértékelést vezetői ciklusonként végezzük.

Önértékelésünk alapelvei:

1. tervezettség,
2. szempontoknak, céloknak megfelelés,
3. ellenőrzés eredményeinek felhasználása,
4. dokumentáltság.

Az értékelés résztvevői: iskolavezetés
minőségirányítási csoport.

Dokumentálás módja: nyitott önértékelés (kidolgozása folyamatban).

Az intézményi működést szolgáló irányított önértékelésünk eljárásrendje:

Lépések	Erőforrások	Módszer	Felelős	Keletkezett dokumentum
A csoportok kialakítása	Partneri lista	megbeszélés	Intézményvezető,	Időterv
Az értékelés szempontjainak meghatározása	Önértékelési szempontrendszer	Összehasonlító elemzés	Intézményvezető,	Saját szempontsor
Közalkalmazotti értekezleten tájékoztatás	Értékelő csoportok táblázata	Előadás, megbeszélés	intézményvezető	Jegyzőkönyv
Csoportok képzése	Indikátor tábla, időterv	Előadás, magyarázat	MICs. vezető	Feladatterv
Adatok gyűjtése, feldolgozása, csoportvélemények kialakítása	Feladatterv	Dokumentum elemzés	MICs. vezető	Adott területekre vonatkozó megállapítások, javaslatok
Csoportok beszámolója tanszaki értekezleten	Indikátor táblázat, intézményi dokumentumok	Prezentáció	MICs. vezető	Beszámoló tervezet, prezentációs anyag
Testületi kiegészítések, vita Összefoglaló önértékelés ismertetése közalkalmazotti értekezleten, legitimáció	Összefoglaló anyag	Előadás, véleményalkotás, minősítés	Intézményvezető	Összefoglaló az önértékelés eredményéről, jegyzőkönyv

4.5. PARTNERKAPCSOLATAINK

4.5.1. Partnerkapcsolataink irányítása

Intézményünk természetes partnereinek tekintjük – dolgozóinkat; tanulóinkat; a szülőket; Újbuda közoktatási intézményeit; fenntartónkat, Újbuda Önkormányzatát; a kulturális intézményeket; az ország zenei intézményeit; a szakmai szolgáltató szervezeteket; PSZK-t; a médiát.

Figyeljük, szűrjük partnereink elvárásait, mérjük elégedettségüket azért, hogy intézményünk működését és a partneri igényeket közelítsük.

Véleményük alapvetően befolyásolja intézményünk fejlesztési irányát.

Mindezt tesszük abban a hitben, hogy iskolánk azon minőségi célját – miszerint népszerű és vonzó legyen, - megvalósítjuk.

4.5.2. A partnereink igényeinek és elégedettségének/elégedetlenségének mérése

Mérési alapelveink:

1. partnerek azonosítása
2. igény-meghatározás, mérési rend kialakítása
3. értékelés és fejlesztési terv készítése.

4.5.3. A partnerekkel való kommunikációnk alapelvei

- két irányú támogatás
- az informálandók körének meghatározása,
- az információk áramlásának és frissítésének folyamatának szabályozása, azok felhasználása,
- használható kommunikációs csatornák kijelölése,

4.6. OKTATÁS – NEVELÉSÜNK MINŐSÉGÜGYI SZEMPONTÚ FEJLESZTÉSE

Célunk az, hogy az oktatás-nevelés folyamatait szabályozzuk azért, hogy

- munkánk hatékony és sikeres legyen,
- elősegítsük pedagógusaink személyiség- és szakmai fejlődését
- munkánk mérhető legyen

Tesszük ezt úgy, hogy a tervezett minőségügyi célok szem előtt tartásával tervezzük humán erőforrásaink (tanáraink) továbbképzését, javító-fejlesztő szándékú értékelését

4.6.1. Módszertani kultúránk fejlesztése

Pedagógusaink személyiségfejlődését, módszertani kultúrájuk fejlesztését úgy kívánjuk segíteni, hogy lehetőséget biztosítsunk számukra a továbbképzéseken való részvételre. Erre alapozva meghatározzuk és összegyűjtjük mindazokat a zenetanítási és nevelési módszereket, amelyekkel tanáraink és növendékeink munkája még hatékonyabbá válik. Minőségügyi céljaink megvalósításához az így folyamatosan mélyülő többlet- tudást használjuk fel szakmai háttérként.

Változó tudásbázisunk széleskörű megismertetése érdekében

- hívjuk össze intézményünk fórumait,
- szabályozzuk a találkozások gyakoriságát,
- dokumentáljuk az együttműködés eredményeit

Az így készült anyagokat összevetjük, értékeljük, majd meghatározzuk a következő időszaki feladatainkat.

4.6.2. Mérés-értékelési rendszerünk ütemterve

Növendékeink és a tanáraink közös munkájának mérését és értékelését a következő táblázat alapján dolgozzuk ki:

Módszer	Felelős	Időbeosztás
Óralátogatás minden tanárnál	Igazgató, helyettesek, tanszakvezetők	Kétévenként
Tanszaki hangversenyen való szereplés minden növendék számára	Minden tanár	Alapfok: tanévenként min. két alkalommal Középfok: havonta egyszer
Országos és nemzetközi versenyek előtti válogatók szervezése	Tanszakvezetők Érintett tanárok	Lehetőség szerint
„Bérletes” hangversenyen való szereplés a kiemelkedő teljesítményt nyújtó növendékek számára	Érintett tanárok	Az éves munkatervben meghatározott időpontokban
Kerületi, fővárosi szintű rendezvényeken való szereplés biztosítása a legkiválóbb képességű növendékek számára	Érintett tanárok	Lehetőség szerint
Kötelező év végi hangszeres és elméleti vizsga	Minden tanár	Minden tanszakon év végén. A helyi tantervben előírtak szerint az alapfokon tanuló „B” tagozatosoknak és a középfokon félévkor is.
Házi hangszeres és szolfézs versenyek szervezése	Tanszakvezetők	Tervszerű átgondolás alapján
Fővárosi, országos, esetenként nemzetközi versenyeken való részvétel a legmagasabb színvonalon felkészült növendékekkel	Érintett tanárok	A versenykiírások szerint
A növendékek szakirányú továbbtanulásra való felkészítése	Érintett tanárok, tanszakvezetők, vezetőség	Szakirányú közép – és felsőoktatási intézmények felvételi rendje szerint.
A növendékek mulasztási statisztikája és annak okai	Minden tanár, igazgató, helyettesek	Naprakész adminisztráció, összesítés félévenként
A kimaradások statisztikája Fluktuáció és okai	Minden tanár, igazgató, helyettesek	Naprakész adminisztráció, összesítés félévenként

4.6.3. Pedagógus értékelési rendszerünk

4.6.3.1. Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelveink és az ezekből következő elvárásaink

- fejlesztő szándék
- sokoldalúság
- méltányosság
- pedagógiai megalapozottság
- kivitelezhetőség

Az értékelési rendszerünket úgy alkottuk meg, hogy figyelembe veszi a testület és a vezetők terhelhetőségét, és nem zavarja a pedagógiai folyamatokat.

4.6.3.2. A teljesítményvizsgálatunk célja és jellege

A tanári teljesítményvizsgálatunk legáltalánosabb célja az, hogy – mintegy hidat képezzen az iskola Pedagógiai Programjában megfogalmazott intézményi szintű célok és az iskolában dolgozó egyes tanárok munkateljesítménye között – hozzájáruljon iskolai munkánk színvonalának emeléséhez. E cél elérését egyrészt közvetlenül az egyes tanárok oktató-nevelő munkájának színvonalát javító, másrészt pedig az iskolai munka szervezésével-irányításával összefüggő (vegyesen egyéni és iskolai szintű) al célokon keresztül valósítjuk meg, azaz *mindkét célt alapvetően fejlesztő és nem minősítő jellegűnek gondoljuk.*

Az oktatás-nevelés szakmai színvonalának emelésére irányuló céljaink

- segíteni kívánunk abban, hogy minden tanár képet alkothasson arról, hogy teljesítménye hogyan ítéltetik meg kívülről, egy tantestületi konszenzus alapján létrehozott és a tanári közösség egésze által elfogadott mérce (kritériumrendszer) szerint,
- ezáltal kívánjuk fejleszteni a pedagógusok körében az önértékelés igényét és képességét
- nyugtázzuk és méltányoljuk az elért egyéni teljesítményeket és a kimutatható fejlődést;
- segíteni kívánunk az esetleges egyéni problémák feltárásában,
- az erre épülő tanácsadással és egyéni célok kitűzésével – végső soron azonban az érintett döntéseire hagyatkozva – elősegítjük a tanár szakmai fejlődését.

A vezetésünk színvonalának emelésére irányuló célok

- elősegítjük a színvonal emeléséhez szükséges iskolai tárgyi/igazgatási feltételekkel kapcsolatos problémák azonosítását és megoldását;
- elősegítjük az iskolai feladatok jobb elosztását;
- elősegítjük az egyéni igények/szükségletek és a továbbképzés összehangolását;
- adatokat szolgáltatunk az iskolai Pedagógiai Program aktualizálásához;
- javítjuk a tanárok és az iskolavezetés közötti kommunikációt;
- adatokat, információkat szolgáltatunk a beosztással kapcsolatos személyi döntésekhez;
- közös értékrendet és etikát teremtünk

4.6.3.3. Az értékelésünk tárgya, módszerei és menete

A követelményrendszerünk alapjai és összetevői

Követelményrendszerünk három egymást kiegészítő alapon nyugszik:

- az iskola Szervezeti és Működési Szabályzatában rögzített, a pedagógus munkakör általános, helyi (az adott iskolára jellemző) s ha szükséges, személyre szóló (az érintett tanár és az igazgató megegyezésén alapuló) elemeket tartalmazó **munkaköri leírason**;
- egy, a munkaköri leírás többnyire formális minimumkövetelményein túlmutató, a pedagógusi munka különböző szerepszintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó, közmegegyezésen (az igazgatóság, a tantestület és akár a szülői képviselőlet jóváhagyásán) alapuló szelektív, de a vizsgált területeken kellően részletes norma- vagy **kritériumrendszeren**, lásd szempontrendszer;
- az előző értékelési ciklus végén született, egyénekre vonatkozó **megállapításokon**, amelyek rögzítik a kiemelkedően sikeres területeket és fejlesztési célok formájában kijelölik a jövőben fejlesztendő területeket.

A vizsgálandó területeink

A fenti összetevőkből – a tanári munka komplexitásából adódóan – egy rendkívül összetett, szerteágazó követelményrendszert alkotunk, amelyről első látásra megállapítható, hogy a maga teljességében praktikusán aligha tudjuk vizsgálni. Éppen ezért feltétlenül szükségünk van valamiféle szelekcióra, bizonyos prioritások kijelölésére.

Ezért értékelési rendszerünk a következő területek rendszeres vizsgálatát tartja szükségesnek:

- tanáraink tanórai oktató-nevelő munkájának értékelése;
- tanáraink tanórán kívüli iskolai tevékenységének értékelése;
- tanáraink intézményi működést segítő tevékenysége
- tanáraink speciális feladataiból adódó tevékenységeinek értékelése (osztályfőnök, munkaközösség vezető, tanzakvezető, DÖK vezető tanár, zenekarvezető, kórusvezető.)
- tanáraink teljesítményének egymást követő ciklusokban tapasztalt javulásának értékelése;
- tanáraink hozzáállásának és munkafegyelmének értékelése.

Tevékenység	Értékelők	Értékelők	Értékelők	Értékelők
Tanórai pedagógiai munka minősége	Tanuló Szülő (közismeret)	Vezetés (igazgató, ig. h.)	Szakma (tanzakvezető, munkaközösség-vezető)	Pedagógus önértékelése
Tanórán kívüli tevékenység	Tanuló (közismeret)	Vezetés (igazgató, ig. h.)	Szakma (tanzakvezető, munkaközösség-vezető)	Pedagógus önértékelése
Intézményi működést segítő tevékenység	-	Vezetés (igazgató, ig. h.)	Szakma (tanzakvezető, munkaközösség-vezető)	Pedagógus önértékelése
Munkafegyelem	Tanuló, Szülő (közismeret)	Vezetés (igazgató, ig. h.)	Szakma (tanzakvezető, munkaközösség-vezető)	Pedagógus önértékelése
Speciális feladatok	-	Vezetés (igazgató, ig. h.)	Szakma (tanzakvezető, munkaközösség-vezető)	Pedagógus önértékelése
Információ-szolgáltatás	Tanuló, Szülő (zene, közismeret)	-	-	-

Az értékelésünk résztvevői

Az értékelést az értékelt tanár **munkaközösség-vezetőjéből** / **tanzakvezetőjéből** (vagy több tárgy tanítása esetén munkaközösség-vezetőiből) és az **igazgatóság** két tagjából álló (igazgató és szakmai ig.h.) Értékelő Team végzi az érintett **tanár** aktív (önértékelés, véleménynyilvánítás, vita formájában történő) közreműködésével.

A tanzakvezetők értékelését annak helyettese vagy a legnagyobb tapasztalattal rendelkező munkaközösségi tag végzi.

A korrepetitorok esetében a korrepetitorral együtt dolgozó kolléga is értékeli.

A közismereti tárgyak esetén a vezetőség mellett humán és reálszakos kollégák segítik egymás óráinak (humán és reál órák) látogatását, nyelvek esetén nyelvszakos jelenléte szükséges.

Az információ-szolgáltatásban kérdőív kitöltésével a **tanulók** és a **szülők** is részt vesznek.

Az ellenőrzések dokumentálása az **iskolaitkár** feladata (kérdőívek begyűjtése, rendszerezése).

Véleménynyilvánítási módjaink:

Zenei tárgyak esetében:

A pontos értékek mellett szövegesen is szükséges kiemelni a pedagógus erősségeit és fejlesztendő területeit az adott szempont mentén.

Közismereti tárgyak esetében:

A tevékenységek szempontokkal irányított szöveges értékelése.

Az értékelési ciklus

Értékeléseink gyakorisága:

Egy vezetői ciklus folyamán, az intézmény minden pedagógusára egyszer kerül sor.

Személyek	Tevékenység	Időpont	Dokumentum
tanár	<ul style="list-style-type: none"> - óravezetés - részvétel az óramegbeszélésen - önértékelő lap kitöltése - véleménykérő lap kitöltése - részvétel az értékelő beszélgetésen 	<ul style="list-style-type: none"> - évente 2 alkalommal - év végén - év végén - év végén - év végén 	<ul style="list-style-type: none"> - Óralátogatási lap - Önértékelő lap - Véleménykérő lap - Értékelési összesítő
munkaközösség vezető-tanszakvezető	<ul style="list-style-type: none"> - óralátogatások - részvétel az óramegbeszélésen - részvétel az értékelő megbeszélésen - ellenőrző könyvek ellenőrzése (ofő. MK. vez.) 	<ul style="list-style-type: none"> - évente 2 alkalommal - év végén - évente 5 alkalommal 	<ul style="list-style-type: none"> - Óralátogatási lap - Értékelési összesítő - Egyéb tevékenységek értékelő lapja - Adatösszesítő lap
vezetés	<ul style="list-style-type: none"> - óralátogatások - részvétel az óramegbeszélésen - munkafegyelem és egyéb tanórán kívüli tevékenység értékelése - munkaközösség vezető értékelése (kérdőív) - részvétel az értékelő beszélgetésen - az értékelési összesítő véglegesítése 	<ul style="list-style-type: none"> - évente 2 alkalommal - évente 5 alkalommal - év végén - év végén - év végén 	<ul style="list-style-type: none"> - Óralátogatási lap - Egyéb tevékenység összesítő lapja - Kérdőív a mk. vez. munkájáról - Értékelési összesítő - Adatösszesítő lap
tanulók	<ul style="list-style-type: none"> - kérdőív kitöltése a tanárról - kérdőív kitöltése az osztályfőnökről - kérdőív kitöltése a DÖK vezető tanárról 	<ul style="list-style-type: none"> - év végén 	<ul style="list-style-type: none"> - Tanulói kérdőív: pedagógus, ofő, DÖK
munkaközösség tagok-zenetanárok	<ul style="list-style-type: none"> - kérdőív kitöltése a munkaközösség vezetőről-tanszak vezetőről 	<ul style="list-style-type: none"> - év végén 	<ul style="list-style-type: none"> - vezetői kérdőív
munkafegyelmet, adminisztrációt ellenőrző személy(ek)	<ul style="list-style-type: none"> - ellenőrzés: munkafegyelem - ellenőrzés: adminisztrációs fegyelem 	<ul style="list-style-type: none"> - évente 5 alkalommal 	<ul style="list-style-type: none"> - Adatlap: munkafegyelem - Adatlap: adminisztrációs fegyelem

Információgyűjtési eszközeink

Értékeléseink részletes követelményrendszerét, a vizsgálandó területeken nyújtott teljesítményértékelésre kidolgozott, mérőeszközeink által rögzített szempontsorokban fogalmazzuk meg.

- Óralátogatási lap (főtárgyóra, melléktárgyóra, tanóra, osztályfőnöki óra)*
- Munkaközösség vezetői kérdőív (vezetés, munkaközösség tagok)*
- Tanszakvezetői kérdőív*
- Tanulói kérdőív (tanári, osztályfőnöki, DÖK)
- Szülői kérdőív
- Adatösszesítő lap (munkafegyelem, osztályfőnöki adminisztráció)
- Önértékelő lap
- Véleménykérő lap
- Értékelési Beszélgetés (és a vizsgálat tanulságait összegző Értékelési Összesítő lap).

* jelölt lapok kidolgozása folyamatban

4.6.3.4. A pedagógus értékelési rendszerünk legitimitációja**Nyilvánosság :**

Kollégáink saját értékelésüket mindenre kiterjedően megismerhetik, valamint ismerheti a tantestületi átlaghoz való viszonyítását.

Felülvizsgálat:

Az első ciklus után, illetve amennyiben a tantestület 2/3-ának részvételével határozatképes értekezleten legalább 75%-os többségben merül fel a felülvizsgálat igénye.

Dokumentálás**A dokumentumok kezelése és az adatokhoz való hozzáférés**

Az adatok bizalmas és biztonságos kezelése a vizsgálat egyik kulcskérdése, így erre különös figyelmet kell fordítanunk.

Az érintett tanár az óramegbeszélések után megkapja a kitöltött óralátogatási ívek másolatát, a vizsgált év végén megkapja a tanulói visszajelzések összesítését, és maga tölti ki az Önértékelő és Véleménykérő lapokat. Az Értékelési Összesítő lap megírása után ezeket a dokumentumok a lap mellékleteként a következő ciklusig megőrizzük.

Az Értékelési Összesítő lapok és mellékleteik biztonságos tárolása az Értékelési Felelős kötelessége; az ezekhez való hozzáférés rajta kívül csak a tanár munkaközösség-vezetőire, valamint az igazgatóra és helyetteseire és természetesen magára az érintett tanárra terjed ki. Az Értékelési Összesítő lapot mindaddig nem selejtezhetjük, amíg a tanár az iskolában tanít. Ha a tanár munkaviszonya megszűnik, a lapot a tanár kérésére át kell neki adnunk, amennyiben nem kéri, meg kell semmisítenünk. Az Összesítő lapot más munkáltatónak nem adhatjuk át.

5. ZÁRADÉK

5.1. ÉRVÉNYESSÉG

Jelen IMIP érvényessége visszavonással, módosítással szűnik meg.

5.2. HATÁLYOSSÁG

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. Törvény 40.§ (11) bekezdése alapján
IMIP hatályba lépése: a Fenntartói jóváhagyás dátuma.

Az IMIP hatálya 1 évre terjed ki.

5.3. AZ IMIP NYILVÁNOSSÁGA

A fenntartó, az Iskolaszék, a DÖK, és a közalkalmazotti testület számára a dokumentum nyilvános.

A Szülői Munkaközösség számára az őket érintő kérdésekben, tájékozódás céljából bármikor megtekinthető:

- 1 példány az igazgatói irodában,
- 1-1 példány az igazgatóhelyettesi irodákban,
- 1 példány a zeneiskolai titkári irodában,
- 1 példány a könyvtárban.

5.4. AZ IMIP FELÜLVIZSGÁLATA

Évente egyszer felülvizsgáljuk, de a MCsV kérésére, illetve tőle függetlenül az igazgató bármikor elrendelheti. Indokolt esetben soron kívül is felülvizsgáljuk.

5.5. A LEGITIMÁCIÓS ELJÁRÁS DOKUMENTUMAI

- nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve;
- nevelőtestületi értekezlet jelenléti íve;
- egyetértő nyilatkozatok – a nevelőtestület határozata,
 - a szülői szervezet véleményezése,
 - a diákönkormányzat véleménye.

Budapest, 2007. szeptember 14.

.....
Héráné Kis Andrea
alkalmazotti közösség képviselője

.....
Mészáros Lászlóné
igazgató