

A teljességre ugyan nem törekvő mondandóból úgy gondolom, hogy egyértelműen ki-világlik, melyek a legfontosabb célok és feladatok, s mit kell tennie most és a csatlakozás utáni években folyóiratunknak, szerkesztőségünknek.

Ha közös összefogással, akarással és megalkuvás nélküli következetességgel elvégezzük mindazt, amit itt felsorakoztattunk, akkor bátran elmondhatjuk *Vörösmarty Mihály*tal:

*„Mi dolgunk a világon? Küzdeni
Erőnk szerint a legnemesbékért.
Előttünk egy nemzetnek sorsa áll.
Ha azt kivítettük a mély sülyedésből,
S a szellemharcok tiszta sűgaránál
Olyan magasra tettük, mint lehet,
Mondhatjuk, térvén őseink porához:
Köszönjük élet! Áldomásodat,
Ez jó mulatság, férfi munka volt!”*
(Gondolatok a könyvtárban)

Hittel és őszinte szívvel erre csak azt mondhatom:
Adja Isten, hogy úgy legyen!

BÁCSI JÁNOS
igazgató
SZTE JGYTFK Gyakorló Ált. Iskolája
Szeged

Minőségbiztosítás az SZTE JGYTFK Gyakorló Általános Iskolájában

Bevezetés

Iskolánk nem pályázott arra, hogy mások segítségével, közreműködésével építse ki minőségbiztosítási rendszerét. Nem azért, mert félünk bármilyen külső ellenőrzéstől, megmértetéstől, hiszen sokszor önként jelentkezünk a különböző szintű tantárgyi mérésekre. Nevelőtestületünk nyitott, egy-egy tanévben sok tárgyból tart városi és megyei bemutató tanításokat. A zárótanításokon és azok elemzésén rendszeresen jelen vannak a tanszékek metodikusai, oktatói, az ő észrevételeik, folyamatos kontrolljuk eddig is segítette nevelő-oktató munkánkat. Meghívottként ott vagyunk a szaktanszékek értekezletein, jelen vagyunk az egyetem és a kar különböző rendezvényein.

Mindezek arra ösztönözték nevelőtestületünket, hogy egyhangúlag amellet foglaljunk állást, hogy önmagunk oldjuk meg a törvény által előírt minőségbiztosítási feladatokat.

Speciális feladattal kerülünk szembe, hiszen többfunkciós iskolának a minőségbiztosítási rendszerét *három* területen kellett kidolgozni:

- a) A tanulóink nevelését és teljesítményét felölelő minőségbiztosítási rendszer kidolgozása.
- b) A nevelőtestület oktatómunkájának minőségbiztosítása, valamint a nem oktató dolgozóké úgyszintén. (A nem oktató dolgozók minőségbiztosítását együtt kezeljük a nevelőtestületével, mivel úgy gondoljuk, hogy az ő munkájuk színvonala nem választható el az oktatás más feladataitól.)
- c) A harmadik terület szakvezetőink jelöltképzésének minőségbiztosítása.

A teljes minőségbiztosítási rendszer kidolgozására *nyolc* minőségi kört hoztunk létre. Ezek a minőségi körök spontán szerveződtek, mivel úgy gondoltuk, a baráti közösségek őszinte, szókimondó légköre alkalmasabb a kritikára és a kreatív újtásra, az innovációra, mint a felülről irányítással létrehozott csoportok.

A minőségi körök rendszeresen (havonta) tartanak megbeszéléseket, a körök vezetői pedig hathatente találkoznak, vezetőjüknek az egyik igazgatóhelyettest választották. Az értekezleteken állandó meghívottként jelen van az igazgató, de nem tagja egyik csoportnak sem.

A minőségi körök vezetői kérdőíveket készítettek a helyzetelemzéshez. Céltklienseink: tanulók, szülők, dolgozók, s a fenntartó. A visszaérkezett kérdőívek alapján meghatároztuk iskolánk erős és gyenge pontjait, középtávú fejlesztési tervet dolgoztunk ki.

I. Helyzetelemzés

I.1. A nevelőtestület önmeghatározása

22 kérdés segítségével kerestünk arra választ, hogy hogyan ítéli meg, értékeli a nevelőtestület önmagát. Az önminősítést 1-10-ig terjedő skálán kellett bejelölni. Az így kapott eredmény összegzését az 1. táblázat mutatja.

Hogyan látja a nevelőtestület önmagát?

A pedagógusok szívesen fordulnak problémáikkal az igazgatóhoz.	94 %
A nevelők nem szeretnék más iskolában dolgozni.	88 %
A nevelők személyes problémáikat is gyakran megbeszélik egymással.	86 %
A pedagógusok elégedettek az iskolavezetéssel.	84 %
A testület a főbb nevelési kérdésekben egységes álláspontot képvisel.	82 %
Ha valaki bajban van, számíthat kollégái segítségére.	82 %
A pedagógusok gyakran megbeszélik egymással a nevelési problémáikat.	78 %
A tanárok többsége lelkesedéssel dolgozik.	78 %
A fiatalabb és az idősebb pedagógusok jól megértik egymást.	78 %
Közös feladatok esetén a testület jól együttműködik.	76 %
A pedagógusok szívesen ellátnak munkaidőn túl is iskolai feladatokat.	76 %
Amikor a tantestület együtt van, jó a hangulat.	76 %
A nevelők között iskolán kívül is kialakultak baráti kapcsolatok.	74 %
A testület tiszteli az újat javasoló kollégákat.	74 %
A nevelők a tantestületben jól érzik magukat.	72 %
Előfordul, hogy a testület tagjai otthonukba is meghívják egymást.	72 %
A nevelőket érdekli, ami kollégáikkal az iskolán kívül történik.	70 %
A pedagógusok szívesen vállalnak – ha szükséges – nehezebb feladatokat is kollégáik helyett.	68 %
A tanári szoba barátságos légkörű.	68 %
A nevelők között nincsenek személyes ellentétek.	66 %
A tantestület jó közösség.	66 %
A testületben nincsenek klikkek.	60 %

1. táblázat

Az eredmények elemzéséből kitűnik, hogy a legfontosabb kérdésekben egyetért a testület, hogy elégedett a vezetéssel, és szívesen dolgozik ebben az iskolában.

Probléma, hogy vannak klikkek, de ez természetes ott, ahol 124 felnőtt dolgozik együtt, 937 gyermeket nevel, oktat.

Ezért – úgy ítéljük meg – elkerülhetetlen a jó értelmű „klikkesedés.” Bizonyos helyzetekben a „klikk” eredményesen tud dolgozni, ennél fogva engedték a minőségi köröket spontán szerveződni.

Az elemzésből derült ki, hogy a jelenlegi tanári szoba nem felel meg az igényeknek, az elvárásoknak. Hogy a kollégák optimálisabb környezetben tudjanak dolgozni, tárgyalni a szülőkkel, olyan tanári szobát alakítottunk ki ebben az évben, amelynek tervét a kollégák készítették el.

I. 2. Iskolánk tulajdonságai

Ehhez a felméréshez olyan kérdőívet használtunk, amelyeknek segítségével a megadott 22 tulajdonságot 1-5-ig kellett a kollégáknak, a tanulóknak és szüleiknek minősíteni. Az összesített eredményt a 2. táblázat mutatja.

1. következetes	(3,76)	12. lelkes	(2,41)
2. takarékos	(3,39)	13. kulturált	(2,37)
3. komoly	(3,29)	14. gondos	(2,35)
4. anyagiasság	(3,17)	15. egymásra figyelő	(2,34)
5. képmutató	(3,17)	16. barátságos	(2,26)
6. szigorú	(3,1)	17. erős	(2,15)
7. konzervatív	(3,08)	18. igazságos	(2,11)
8. kemény	(3,0)	19. igényes	(2,1)
9. rendezett	(2,52)	20. megértő	(2,0)
10. oldott	(2,59)	21. ösztönző	(1,94)
11. reális	(2,51)		

2. táblázat

A 2. táblázat elemzéséből kiderül, hogy a pozitívumokat – következetesség, takarékoság, komolyság stb. – erősíteni kell. A negatívumok tekintetében két teendőnk van: a) Bizonyos előkelő helyen álló negatívumokat – anyagiasság, képmutatás, szigorúság és konzervativizmus – háttérbe kell szorítani.

b) Bizonyos utolsó helyeken szereplő pozitív tulajdonságokra – ösztönzés, megértés, igényesség és igazságosság – nagyobb gondot kell fordítanunk, hogy a rangsorban előre kerüljenek. Ezek megoldásán jelenleg dolgozunk.

I. 3. Az iskola feladatai

A feladatokat 20 követelménypontban foglaltuk össze, és kértük a klienseket, hogy állítsák fontossági sorrendbe. Az eredményt a 3. táblázat mutatja.

1. Az egyéni képességek fejlesztése
2. A gondolkodás és az értelem fejlesztése
3. Az anyanyelv megfelelő elsajátítása
4. Tisztességre, erkölcsre nevelés
5. Szeretetteljes bánásmód
6. Felkészítés a továbbtanulásra
7. Idegen nyelv elsajátítása

8. Rendre, fegyelemre nevelés
9. Tudományos ismeretek átadása
10. A haza szeretetére nevelés
11. Mozgás, sportolás lehetőségének biztosítása
12. Másokkal való együttműködésre nevelés
13. A magyar nemzeti hagyományok megismertetése
14. Megfelelő étkezés, napközis ellátás
15. Vallásos nevelés
16. A közösségi szellem fejlesztése
17. Játék, szórakozás, kellemes elfoglaltság
18. Szexuális nevelés
19. Egészséges életmódra nevelés
20. Politikai, állampolgári nevelés

3. táblázat

A 3. táblázat első öt gondolatával egyet lehet érteni, ezt kell erősíteni, de ha az EU elvárásainak meg akarunk felelni, ha európai polgárokat akarunk nevelni, akkor a következő feladatokra az eddiginél sokkal jobban oda kell figyelni: Másokkal való együttműködésre nevelés; megfelelő étkezés, napközis ellátás; a közösségi szellem fejlesztése; egészséges életmódra nevelés.

A megfelelő étkezést és napközis ellátást már meg tudtuk oldani. Nagy hangsúlyt fektettünk az egészségnevelésre, erre külön iskolai programot dolgoztunk ki. A kooperáció fejlesztését az nehezíti, hogy néhány tantárgyi program és metodikájuk nem ad lehetőséget az együttműködésre. Jó lenne ezek helyett más programokat választani, de a tanári szabadságot sértené, ha a váltás igazgatói utasításra történne, marad a lassú meggyőzés.

I. 4. Az igazgató munkájának megítélése

A vezető minősítése a 25 megállapítás 1–10-ig való pontozásával történik.

1. A pedagógusok nem félnek az igazgatótól	98 %
2. Az igazgató magas szintű szakmai felkészültséggel rendelkezik	96 %
3. – nem terheli a tanárokat feleslegesen.	96 %
4. – szobájába bárki bármilyen problémával nyugodtan bemehet.	96 %
5. Az iskolavezetés fontosnak tartja a tanárok szakmai fejlődését.	96 %
6. Az igazgató bírálatában igyekszik tapintatos lenni.	94 %
7. – közvetlen, nem tart távolságot.	94 %
8. A tantestület tagjai a nevelés területén megvalósíthatják egyéni elképzeléseiket.	94 %
9. Az értekezletek jól irányítottak, nincs sok felesleges szócséplés.	92 %
10. Az igazgató segítséget nyújt a tanároknak a problémák megoldásában.	92 %
11. – kezdeményezésre, új módszerek, megoldások keresésére ösztönzi a nevelőket.	90 %
12. – világosan, egyértelműen határozza meg a tantestület feladatait.	90 %
13. – és a testület között nevelési kérdésekben nincsenek alapvető ellentétek.	90 %
14. – nemcsak saját álláspontját tekinti az egyedül érvényesnek.	90 %
15. – jó szervező.	86 %
16. – önálló véleményalkotásra, vitára ösztönzi a nevelőket.	86 %
17. – mielőtt dönt, tanácsot, véleményt kér a tantestülettől.	84 %
18. Az iskolavezetés törődik azzal, hogy a tantestület tagjai jól érezzék magukat.	84 %
19. Az igazgató megköveteli, hogy mindenki képességei legjavát nyújtsa.	82 %
20. – tájékozott az iskolában történt eseményekről.	80 %
21. – a ténylegesen elvégzett munka alapján értékeli a nevelőket.	80 %

22. Az igazgató jól ismeri egyénileg is a nevelőket.	80 %
23. – ismeri az iskolába járó gyerekek jelentős részét.	74 %
24. – tájékozott munkatársai személyes problémáiról.	72 %
25. – az egész iskolában jól látható.	66 %

4. táblázat

A helyzetelemzés számszerű eredményeit nevelőtestületi értekezleten ismertettük a kollégákkal, itt fogadtuk el azt a fejlesztési tervet, amelynek konkrét feladatain a minőségi körök dolgoztak, és ezután is fognak dolgozni. A rövid- és középtávú ellenőrzési tervünk előírja, hogy nevelő-oktató munkánk egy éven belül frásbeli minősítést kapjon. Az elemzést és a feladattervet a szülőkkel megismertettük.

II. Tanulóink teljesítményének minőségbiztosítása

Egy alapfokú oktatási intézmény teljesítményét két mérőszám mutatja a legpontosabban:

a) Az első, hogy hány gyermek jelentkezik az adott intézménybe, hiszen szabad iskola-választás van, az iskolák között pedig már folyik a verseny, hogy pedagógiai programjukkal minél több gyermeket vonzzanak az intézményükbe.

b) A második, hogy a végzett tanulók közül hányan hol folytatják tanulmányaikat.

Iskolánk esetén mindkét mérőszám pozitívnak mondható. Az utóbbi öt év átlagát figyelembe véve – a negatív demográfiai mutatók ellenére – iskolánkba két és félszeres a túljelentkezés. A hozzánk kerülő gyermekek tudásra orientáltak, a szülők igazi partnerek, elvárják a minőséget, nekünk pedig teljesíteni kell, nehogy ez a hagyomány megszakadjon. Szintén az utóbbi öt év átlagát figyelembe véve nyolcadikosaink 96 %-a középiskolában, 4 %-a szakiskolában tanul tovább. A középiskolák visszajelzése alapján állíthatjuk, tanítványaink megállják a helyüket. A minőség része, kliensi elvárás, hogy felkészítsük tanítványainkat a középiskolai tanulmányokra.

Tanulóink minőségbiztosításának másik kontrollja, hogy 2001-ben kötöttünk egy együttműködési megállapodást az OKÉV-vel. Ebben vállaltuk, tanulóinkkal frattathatják a tantárgyi próbateszteket, ők pedig cserébe a tesztek alapján visszajeleznek, hogy hogyan teljesítettek tanulóink, hol állunk az ország többi iskolájához képest, hol és miért kell korrekciót végrehajtanunk az oktatás menetében. Az együttműködés jól bevált, jól működik, mindkét fél sokat profitál belőle.

III. A nevelőtestület minőségbiztosítása

A helyzetelemzésből már kiderült, hogy a kollégák szeretik iskolájukat, munkahelyüket. Sokat tesznek, teszünk érte, az utóbbi időben jelentős összeget tudtunk fordítani felújításra, korszerűsítésre, eszközbeszerzésre.

A kollégák munkájának minőségét három aspektusból vizsgálhatjuk:

a) munkakörülmények, b) ellenőrzés-értékelés, c) a továbbképzés lehetőségei.

a) A *munkakörülmények* jelentősen befolyásolják a munkafolyamat hangulatát és eredményét. Az épület korszerűsítéséről már volt szó, de még néhány dolgot meg kell említeni: A tetőszerkezet teljes cseréje mellett elkezdődött az épület tatarozása, felújítottuk a szociális helyiségeket, megtörtént az elektromos hálózat és a világítás korszerűsítése. Modern, európai szintű ebédlőnk és konyhánk van. Megoldottuk dolgozóink iskolai étkeztetését. A tanári szoba

kialakításán jelenleg dolgozunk. A kollégák több helyen hozzá tudnak férni az Internethez. Az eszközfejlesztés a kollégák igényeit figyelembe véve történik.

Saját takarítószemélyzetünk van, nem kötöttünk szerződést takarítóvállalattal, mert azt gondoljuk, hogy saját dolgozóink ezt a feladatot jobban látják el, mint egy kívülálló cég. Ezért az ő munkájuk ellenőrzése és értékelése része a minőségbiztosítási rendszerünknek. A nyolc minőségbiztosítási csoport közül egy nem oktató dolgozóké.

b) A pedagógusok munkájának az ellenőrzése és értékelése a 2002/2003. tanévtől kezdődően egy rövid (1 éves) és egy hosszú távú (5 éves) ellenőrzési terv alapján történik.

A rövid távú ellenőrzési terv szerint ebben a tanévben az iskolavezetés a munkaközösség-vezetők közreműködésével minden kollégát meglátogat. A látogatás tapasztalatait megbeszéljük, majd feljegyzés formájában rögzítjük. Amikor csak tudunk, lehetőséget biztosítottunk arra, hogy az óralátogatásokon és azok megbeszélésén minden szakos kolléga részt tudjon venni. E munkának a vége felé tartunk. A tapasztalatok pozitívak. Megismerjük egymás munkáját, tanulunk egymástól, az ellenőrzés és az értékelés valóban betölti azt a funkcióját, amit a vezetés folyamatában be kell töltenie.

A hosszú távú ellenőrzési terv alapján a következő években néhány munkaközösség tevékenységét fogjuk vizsgálni mindenre kiterjedően.

c) A minőségi munka alapfeltétele, hogy a tanárok rendszeresen továbbképezhessék magukat, részt vehessenek konferenciákon, pályázatokon.

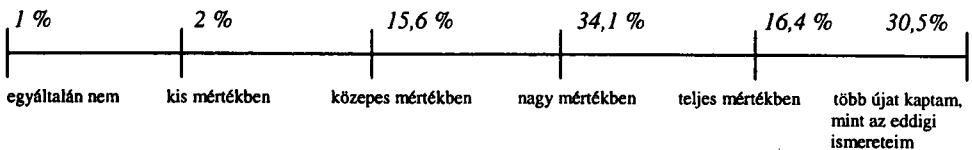
Amióta a tanártovábbképzést is tervezzük, jelentős eredményeket értünk el. Nevelőtestületünkben egy kivételével mindenki volt legalább 120 órás akkreditált továbbképzésen. A fő cél másoddiploma vagy a pedagógus szakvizsga megszerzése. Ez egyéni és iskolai érdek is.

Testületünkben több olyan kolléga van, aki kutat, tudományos tevékenységet végez, bekapcsolódik a szaktanszékek munkájába, pályázatokat ír. Az ő számukra biztosítani kell, hogy eljuthassanak kongresszusokra, külföldi tanulmányutakra. Része ez is a minőségnek, hiszen az ott szerzett tapasztalatokat beépítik mindennapos tevékenységükbe, sikereik ösztönzően hatnak a többi kolléga munkájára.

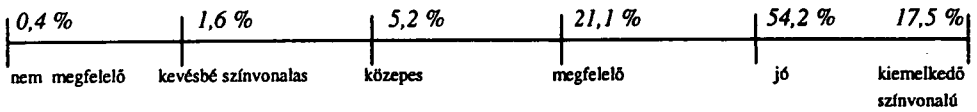
IV. A jelöltképzés minőségbiztosítása

Az elmúlt tanévben gyakorlóiskolánk elérte, hogy valamennyi gyakorló tanárjelölt elmondta véleményét az itt folyó gyakorlati képzésről, a szakvezetőjéről. A minősítéshez a következő kérdőívet használtuk: (A skálán a feltüntetett számadatok azt mutatják, hogy a megkérdezett hallgatók hány %-a hogyan minősítette a szakvezetők munkáját):

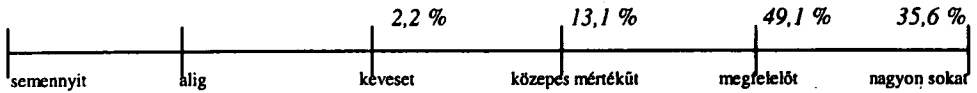
„1. A gyakorlati képzés alatt milyen mértékben egészítette ki a főiskolán szerzett szakmai pedagógiai ismereteit?



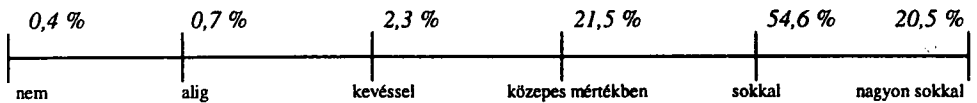
2. Milyenek tartotta a csoportos előkészítő órák szakmai színvonalát, tartalmát?



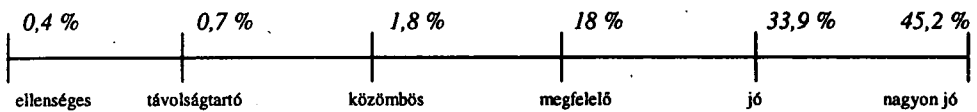
3. Mennyi segítséget kapott az egyéni előkészítésen tanítási gyakorlatához, önálló tervező munkájához?



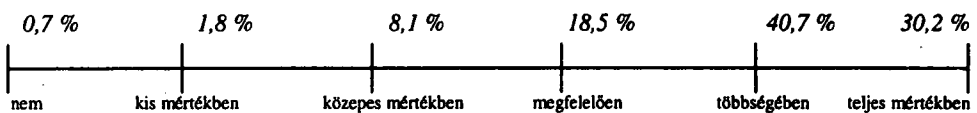
4. Megismerkedett-e a bemutató órákon olyan módszerekkel, eljárásokkal, amelyeket követendőnek tart, és a későbbiekben saját gyakorlatában felhasználja?



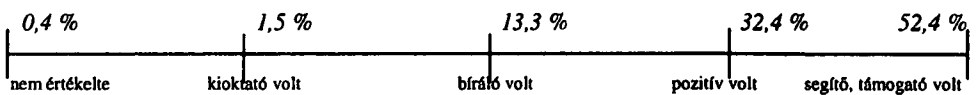
5. Milyenek látta a szakvezető tanár és a gyerekek kapcsolatát?



6. Az Ön által vezetett órákban, foglalkozáson kapott-e elegendő pedagógiai szabadságot egyéni elképzelései megvalósításához?



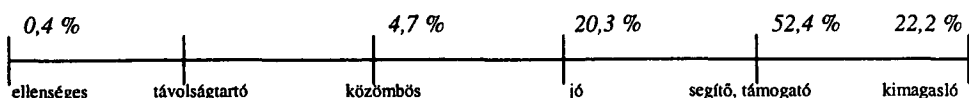
7. Hogyan értékelte szakvezetője az Ön óráit, tanítási gyakorlatát?



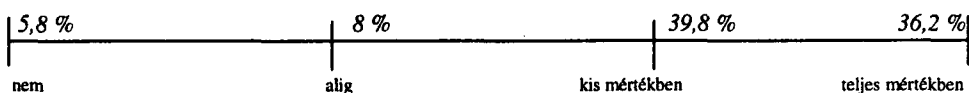
8. Ön szerint megfelelően, kellőképpen objektívan értékelték-e teljesítményét?



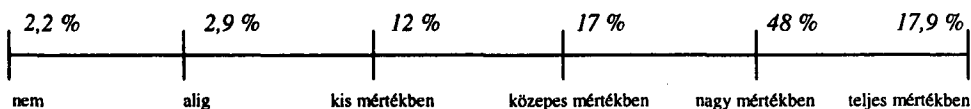
9. Milyen volt közös munkájuk során szakvezetőjének emberi hozzáállása, bánásmódja?



10. Szakvezetőjétől kapott-e lehetőséget bekapcsolódni a tanításon kívüli iskolai munkába? (ünneplés, ügyelet, szertári munka, stb.)



11. Mennyiben járult hozzá gyakorlóiskolai tanítási gyakorlata szakmai elkötelezettségének, hivatásstudatának kialakulásához, annak megerősödéséhez?



12. Milyen ötlete, javaslata van, amellyel a szakvezetők, gyakorlatvezetők jobba, hatékonyabbá tehetnék a hallgatók munkáját, illetve a gyakorlati képzés egészét?"

A 12. kérdésre adott válaszokból kiderült: jó lenne kisebb létszámú csoportokban dolgozni; az egészségtan szaknak szaktanterem kell; a módszertant oktató és a szakvezető munkáját jobban össze kell hangolni; a tanórán kívüli tevékenységbe jobban be kell vonni a hallgatókat; a könyvtárunk tankönyvkészletét növelni kell.

A felmérés eredményét a nevelőtestülettel megbeszéltük, a hibák korrigálása folyamatos. A tanév végén újra elvégezzük a felmérést.

A felmérés eredményét, valamint a konkrét javaslatokat továbbítottuk a főiskola Jelöltképzési Bizottságának.

Összegzés

Amikor egyértelművé vált, hogy ki kell dolgoznunk intézményünk minőségbiztosítási rendszerét, és elkezdtünk erről beszélgetni, a kollégák ambivalens érzésekkel fogadták. Egyrészt félték az új feladattól, állandó ellenőrzést láttak benne, a nevelők munkájának írásos minősítését az előző rendszer „visszatéréseként” akarták megélni, újabb adminisztrációs feladatokat tartottak. Másrészt úgy értelmezték, ugyanazt fogják csinálni, mint eddig.

Ma már tudjuk, hogy a két érzés közül egyik sem igazolódott be. Jót tett a minőségbiztosítás. Valóban ugyanazt csináljuk, de – a minőségbiztosításnak köszönhetően – kicsit jobban és az mégsem ugyanaz. Figyelünk olyan dolgokra, amelyekre eddig nem figyeltünk. Jobbak lettek a körülményeink, szépült, csinosodott iskolánk. Az óralátogatásokkal megismerjük egymás munkáját, és így talán végre sikerül egységesebb nevelési eljárásokat kidolgoznunk.

