

MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI ELJÁRÁSA

ZKMR 02-01

FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

Készítette:

Kerényi Mária
igazgató
2020.03.30.

Jóváhagyta és elrendelte:

Braun József
kuratórium elnöke
2020.04.015.

A **MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI ELJÁRÁS** a szervezetben történt változások miatt módosulhat. A felülvizsgálatot, változatlan tartalom mellett is, a hatálybalépéstől számított 3 évenként el kell végezni.

Ez a MINŐSÉGBIZTOSÍTÁSI ELJÁRÁS az MH Líceum Alapítvány szellemi tulajdona.
Másolása, közzététele csak a jóváhagyó hozzájárulásával engedélyezett!

Tartalom

1. Rendeltetés	2
2. Területi érvényesség.....	2
3. Hatókör és felelősség.....	2
4. Hivatkozás	2
5. Fogalommeghatározás.....	2
6. Eljárás.....	14
7. Indikátorok	14
8. Dokumentálás.....	14
9. A minőségirányítási rendszer eljárásai	15
10. Mellékletek	16

1. Rendeltetés

A jelen eljárás rendeltetése a Zöld Kakas Program klf. dokumentumaiban használt fogalmak egységes értelmezésének támogatása.

2. Területi érvényesség

A Program munkatársainak teljes köre.

3. Hatókör és felelősség

Az eljárásban előírt követelmények a Zöld Kakas Program munkatársaira vonatkoznak.

4. Hivatkozás

Zöld Kakas Líceum Szg. Pedagógiai Programja

Zöld Kakas Program Szervezeti és Működési Szabályzata.

5. Fogalommeghatározás

Adaptálódott tudás/képesség/készség Azon megértett/megélt tudás/képesség/készség-elemek, melyek tartósan beépültek az adott személy teljesen egyéni tudás/képesség/készség-konstrukciójába.

Adaptálódási folyamat

A nem teljesen megértett/megélt tudás/képesség/készség-elemek tudatosodási fázisa, mikor még nem épültek be tartósan az adott személy teljesen egyéni tudás/képesség/készség-konstrukciójába, de egyértelmű, hogy a beépülési folyamat zajlik.

AdatBazi

A Zöld Kakas Program saját fejlesztésű iskolaadminisztrációs on-line szoftvere. Az AdatBazi messzeemenően támogatja a Program ethosz-orientált jellegű szervezeti működését.

Az AdatBazi úgyszintén messzemenően támogatja a nevelés- és oktatásszervezés két alappillérét, a projektalapú oktatásszervezést valamint a személyre szabott oktatásszervezést.

Az AdatBazi szorosan együttműködik az ú.n. Szülői modul nevű szoftverrel.

Atipikus fejlődésű gyermekek/fiatalok Azok a gyermekek, fiatalok, fiatal felnőttek, akik körül szándékuk ellenére összezavarodnak a viszonyok, s amiknek ők kiszolgáltatottjai. A zavar általában olyan fokú, hogy a szokásos segítő szereplők¹ sem tudnak rajta változtatni. A kívülálló számára sokszor úgy tűnik, hogy az érintettek maguk idézik elő csapdaszerű helyzetüket, s csak akarniuk kellene, s ki tudnának jönni belőle.

Evvel szemben ők – többségi környezetükhöz képest – egy sajátos, környezetüktől markánsan eltérő világban élnek. Impresszív módon sajátítják el a körülöttük lévő világot. Sajátos érzékenységeik, különös képességeik, a köznapisághoz képest táguló tudatosságaik révén ők számos olyan jelenséget „látanak”, érzékelnek, ami a környezetük többségi tagjai számára láthatatlan, érzékelhetetlen. Mivel, környezetükhöz képest, ők mást és máshogyan „látanak, érzékelnek, tudnak – joggal fogalmazhatunk úgy, hogy ők egy másik világban élnek.

Autonóm személy

az a személy, aki képes önmagát illetően megalapozott döntések meghozatalára, azokért teljes körűen képes felelősséget vállalni. Az autonóm személy rendelkezik az alábbi képességekkel: kritikai szemléletmód – s annak érvényesítése társas kapcsolataira is, kutatói attitűd – s annak érvényesítése társas kapcsolataira is, egyéni adottságok érvényesítése, egyenrangúként együttműködni, értékrendjeit szándékoltan megválasztani és újraválasztani, identitásait megválasztani és újraválasztani.

Az autonóm személyé válásnak nincs végállapota és nincsenek megállapodott szakaszai. Ha az autonóm személyé válás folyamata megakad, azonnal megindul a személyes autonómia leépülése.

Autonómia-törekvés kielégítésének elve

Az atipikus fejlődésű gyermekek/fiatalok nem tudatos, rejtett autonómia-igényüknek, autonómia-törekvésüknek vannak kiszolgáltatva.

¹ pl.: pedagógus, pszichológus, szociális munkás, mentálhigiénés szakember stb.

	<p>Ennek a rejtett autonómia-törekvésnek egyik sajátossága, hogy az ennek kiszolgáltató személy csak olyan másik személyt képes fenntartás nélkül elfogadni, aki maga is személyes autonómítása kiteljesítésére törekszik – azaz autonóm lénynek tekinthető.</p> <p>Ebből következik, hogy a személyes autonómításuk kiteljesítésre törekvő (annak kiszolgáltató) atipikus fejlődésű gyermekek/ fiatalok számára olyan munkaszervezet a megfelelő, ahol érvényesül az autonómítás kielégítésének elve, azaz személyes autonómításuk kiteljesítésén munkálkodó személyekből áll.</p>
Belső audit	<p>A jóváhagyott folyamatok, eljárások érvényesülésére, alkalmazására, megfelelőségére irányuló időszakos vizsgálat.</p>
Belső nyomon követés	<p>A program összes érintettje mindenkor állapotának feltárása, ezen állapotok múltbeli változási trendjeinek transzparenssé tétele valamint a kívánatos állapottól való eltérés megállapítása. „Belső” azért, mert ez a kísérés csak addig történik, amíg a Zöld Kakas Program részese az adott személy.</p>
Belső tantárgy	<p>Az AdatBazi tudásbázisában rögzített kompetenciák olyan, logikailag összetartozó csoportjai, melyek minden, bizonyítványba kerülő tantárgynak része lehet, vagy semelyik tantárgy nem tartalmazza azokat.</p>
Döntés	<p>Minden olyan határozathozatal, melynek eredményeképpen a Zöld Kakas Program keretén belül bizonyos dolgokat meghatározott módon kell kezelni.</p>
Döntéselőkészítés	<p>Valamely probléma megoldására egy, vagy egynél több javaslat kimunkálása annak érdekében, hogy a döntéshozó annak alapján megalapozottan legyen képes a döntés meghozatalára.</p>
Döntéshozó	<p>Adott területen a döntések meghozatalára feljogosított, kompetens személy. Döntéshozó csak <i>egy személy</i> lehet - csoport nem.</p>
DSR	<p>"Döntést Segítő Rendszer"</p>
Egyéni tanulási/haladási út	<p>A Zöld Kakas Program számos tanítás/tanulási színteret, tanítás/tanulási helyzetet és tanítás/tanulási módot dolgozott ki és működtet – köztük kiemelt szerepet játszik a gazdag projektkínálat. A diákok ezek között viszonylag nagy szabadsággal választhatják ki a számukra aktuálisan leginkább megfelelő(ek)e)t. A különböző tanítás/tanulási színterek, helyzetek és módok egymás utáni sorozatát az adott diákra érvényes egyéni tanulási/haladási útnak tekintjük.</p>

Elismert időráfordítás	<p>Adott értékelési időszakban adott tanuló által felvett projektekben végzett aktivitások időigénye.</p> <p>Az elismert időráfordítás nem feltétlenül egyezik meg az adott személyes projektideinek összegével, lehet nagyobb is és kisebb is. T.i. az elismert időráfordítás keretében a Program olyan időráfordításokat is elismerhet, melyek teljesen az informális térben történtek, vagy az adott projekthez nem vagy csak lazán kapcsolódó tevékenység keretében, viszont az adott projekt eredményességére lényeges hatással bírtak.</p>
Eljárás	<p>A folyamatokon belül lehetnek olyan nagyobb részegységek, melyek esetén lényeges, hogy ismétlődés-kor az aktivitás-sorozat adott algoritmus szerint menjen végbe. Különösen fontos ez olyan esetekben, mikor hosszú idő telik el az aktivitás-sor ismétlődései között, illetve több ember egyidejű cselekedeteit kell összehangolni, avagy változnak a végrehajtó személyek.</p> <p>Az eljárás többnyire része valamelyik folyamatnak, vagy ahhoz szorosan kapcsolódik.</p>
Értékmodell	<p>Az MH Líceum Alapítvány által kidolgozott, a DSR algoritmusán alapuló, a szervezeti kultúra, azon belül a szervezeti ethoszt alkotó személyes ethoszok, illetve szervezeti értékeket alkotó személyes értékek azonosítására, változásainak mérésére szolgáló eljárás segítségével megalkotott modell.</p>
Ethosz-orientált szervezet	<p>Az ethosz-orientált szervezet fő jellemzője az, hogy működtető ereje, drive-ja a szervezet ethosza. Azaz a szervezetet működtető erő immanens. A szervezet ethosza a szervezet tagjai személyes ethoszainak egyfajta összegződése. A személyes ethoszok és a szervezet ethosza kölcsönös meghatározottsági viszonyban állnak egymással.</p> <p>Más orientációjú szervezetek esetében a szervezetet működtető meghatározó drive többnyire külső, mint pl. a haszon-orientációjú szervezeteknél a tulajdonos haszna, a hatalom-orientációjú szervezeteknél a szervezetet uraló hatalom.</p>
Evolúciós szervezetelmélet	<p>A munka-szervezeteket nem célra irányuló, teleologikus struktúrákként tételezi, hanem olyanokként, amelyek a <i>szervezeti hajtóerők érvényesülését</i> biztosítják. Hajtóerőként jelenleg az alábbiakat ismerjük: -</p> <ul style="list-style-type: none">hatalom- haszon- ethosz.

Folyamat

Az *ethosz*, szemben a másik két hajtóerővel *belső*. A munka-szervezeten *belül* jelenik meg, a munkaszervezeten belül, belülről fejt ki hatását.

A különböző hajtóerők a szervezetek féleségei, keletkezésük és elmúlásuk, környezetükkel való kapcsolódásuk, erőforrások igénybevétele stb. tekintetében *evolúciós* jelleget mutatnak, egymással is evolúciós jellegű kapcsolatban vannak.

Azok a cselekvés-, aktivitás-sorozatok, melyek a szervezet jellemző hajtóerejének megfelelően, azok egy-egy jól meghatározott elemének érvényesülését idézik elő. A folyamatnak mindig van kezdő- és végállapota. A folyamat eredményessége megítélését a hozzá kapcsolódó sikerkritériumok beteljesülése teszi lehetővé.

Egy szervezeten belül a folyamatok egymással különböző mintázatok szerint léphetnek kapcsolatba. A legáltalánosabban ismert mintázat a lineáris, mikor is a folyamatok egymással jellemzően ok-okozati viszonyban vannak. Ez az ok-okozati viszonyt megtestesítő lineáris mintázat jellemzi a haszon-, illetve a hatalom-orientált jellegű szervezeti működéseket.

Az *ethosz*-orientált szervezeti működés esetén a folyamatok u.n. ön-azonos és jellemzően nem lineáris mintázatok mentén kapcsolódnak egymással. Ez esetben a folyamatok kapcsolatát, az ön-azonos mintázatnak megfelelően, nem az ok-okozati viszony jellemzi, hanem valami más. Ez esetben a folyamatok mintegy *áthatják* egymást, *tendencia-szerűen* érvényesülnek. Érvényesülésüket nagyban befolyásolja a rájuk irányuló figyelem jelenléte, minősége és intenzitása.

Folyamat-szabályozás

A tanítás-tanulás tantervi cél- és követelményrendszere teljesítéséhez e tételezés szerint meghatározott folyamatokon keresztül vezet az út. Azaz: amennyiben valaki végigmegy a meghatározott folyamatokon – teljesíti a tantervi cél és követelményrendszert. Folyamat-szabályozásról akkor beszélünk, mikor az oktatásszervezés meghatározott folyamatok érvényesítésére koncentrál.

Humán erőforrás-gazdálkodás

A belső késztetés, *ethosz* szervezeti erőforrásként való értelmezése, annak tervezett és szándékolt működtetése

Impresszív világelsajátítás

Az a folyamat, ahogyan az atipikus fejlődésű gyermek/fiatal a benne lévő valamint az őt körülvevő világról, azok történéseiről képet alkot, ahogy azok

alján magában tudás-, képesség, készség-konstrukciót épít fel.

Az impresszív világelsajátítás meghatározó eleme a benne lévő valamint az őt körülvevő világ keltette benyomások, impressziók megélése. E megélések szinte minden esetben jelentés-élménnyel társulnak – még az absztrakt fogalmakkal való azonosítási fázis előtt.

Identifikációs csoport (I-csoport) Egy-egy munkatárs köré szerveződő, vele identifikálódó tanulók csoportja. Az I-csoport – szemben a projektcsoporttal – hosszú idejű, akár 4-6 évre szóló elköteleződést jelent mind a tanulók, mind az I-csoport vezetője részéről. Az I-csoport életét az I-csoport vezetője szervezi nagy szabadsággal és az evvel együtt járó komoly felelősséggel.

Intézményi értékelés Az intézmény működési gyakorlatára, a partneri elvárások teljesítésére és a hatékonyság biztosítására irányuló időszakos vizsgálat.

Kimenet-szabályozás A tanítás-tanulás tantervi cél- és követelményrendszerének kimenetre orientált (output) rendszerű szabályozása esetén, az oktatásszervezés a tanulók által elérendő követelményekre koncentrálnak.

Kiválasztódás elve Az ethosz-orientált szervezeti működés egyik meghatározó sajátossága. A személyek a szervezetet alkotó többi személyhez választódnak ki – azaz egy hosszabb együttélési folyamat eredményeképpen derül ki, hogy az új személy illeszkedni képes-e a többi személy meghatározta szervezeti ethoszhoz avagy nem. Egyúttal a szervezeti ethoszt meghatározó többi személy is szembesül avval, hogy képes-e az új személy jelentette iniciációs, inspirációs hatásokat fogadni.

Kívánatos szervezeti ethosz A szervezeti ethosznak az az állapota, mely a szervezetben érintett személyek által kívánatosnak tartott személyes értékek/ethoszok-ból összegződik. Az így értelmezett *kívánatos szervezeti ethosz* akár jelentős mértékben is eltérhet a szervezeti ethosz menedzsment által preferált állapotától.

Koevolúció elve Mivel a hajtóerők a szervezethez képest belsőek, és szinte minden hatás minden más hatással kölcsönhatásban van, egymásra evolúciós nyomást gyakorolnak. Miután egy hajtóerő a szervezeten belül létrejött, onnantól fogva evolúciós jellegűvé válik.

A különböző hajtóerők adott munkaszervezeten belül folyamatokon, emberi aktivitások sorozatán keresztül érvényesülnek. A folyamatok a hajtóerők jellegének megfelelő kapcsolatokba lépnek egymással. Mivel a hajtóerők érvényesülései evolúciós jellegűek, ez az

	<p>egy, hajtóerőknek alárendelt folyamatok esetében oly módon jelenik meg, hogy a folyamatok egymásra evolúciós nyomást gyakorolnak, azaz koevolúciós kapcsolatban vannak egymással.</p> <p>A folyamatok koevolúciós jellege legszembetűnőbben az ethosz-orientált működési jelleg esetében érvényesül.</p>
Koherencia elve	<p>Az ethosz-orientált jellegű szervezeti működés esetében a vallott szervezeti értékek, az azok transzformálásával megfogalmazott minőségcélok, és a minőségcélok megvalósítása érdekében működtetett folyamatok egymásnak való megfeleltetése, koherenciája az eredményesség és a hatékonyság alapja.</p> <p>Az eredményességhez és a hatékonysághoz mind a szervezeti értékeknek, mind a minőségcéloknak, mind az azok megvalósítása érdekében működtetett folyamatoknak önmagukban is koherens egységeket kell alkotniuk.</p>
Kommunikáció	<p>Szűken értelmezve: jeltovábbítás.</p> <p>Tágabban értelmezve: partnerek közötti információcsere</p>
Kompetencia	<ol style="list-style-type: none">1. Jogosultság, felhatalmazottság2. Tudás- és/vagy képesség- és/vagy készség-elem3. Potenciál
Kompetencia-azonosítás	<p>A tanuló ténylegesen megélt élményei alapján a tudás-, képesség és/vagy készségkonstrukciójában bekövetett változás fogalmi megnevezése az AdatBazi ú.n. tudásbázisa alapján.</p>
Kompetencia-konstrukció	<p>A személyben, individuumonként különböző szerkezetekben épülő, konstruálódó tudás-, képesség- és/vagy készség-elemek (kompetenciák) összefüggő rendszere.</p>
Kompetencia-tanúsítás	<p>A tanuló ténylegesen megélt élményei alapján fogalmilag azonosított tudás-, képesség és/vagy készség-elemek az adott tanuló tudás-, képesség és/vagy készség-konstrukciójában előidézett módosulás jellemzése.</p>
Kompetenciaterkép	<p>A Zöld Kakas Program keretében kimunkálásra került, folyamatosan továbbfejlesztett, elsősorban a személyek személyes és társas kompetenciái (itt: képességek, készségek) változásának jelzésére alkalmas, számítógéppel támogatott on-line teszt.</p>
Kommunikációs tér	<p>A valós térben zajló, élő, szóbeli, jelen idejű kommunikációt folytató, egymástól elkülönült személyek</p>

	alkotta fizikai téréss egyúttal kapcsolati háló, valamint inspirációs mező.
Kongruens személy elve	Az atipikus fejlődésű gyermekek/ fiatalok, mint önnön autonomitásuk kiteljesítésére törekvő személyek csak olyan másik személyt képesek elfogadni, aki kongruens, aki önnön kongruenciája kialakítására folyamatos és őszinte erőfeszítéseket tesz.
Kontextus	Adott és/vagy választott és/vagy előállított értelmezési környezet. Az ethosz-orientált jelleggel működő szervezet egyik kulcsfogalma.
Kulcsfolyamat	Azok a folyamatok, melyek a szervezeti ethosz, a minőségcélok érvényesülése tekintetében a legdominánsabbak. A kulcs-folyamatok értelemszerűen változnak, ha a szervezeti ethosz, a minőségcélok jelentős mértékben módosulnak.
Küldetésnyilatkozat	Az intézmény hitvallása, mely tartalmazza az intézmény ethosának tömör megfogalmazását, és/vagy tartalmazza szervezeti értékrendjét kiemelve azokat a domináns értékeket, amelyeket elsődlegesnek tart.
Legitimizált tekintélyszemély	A Zöld Kakas Programban érintett azon, komoly tekintéllyel rendelkező személyek, akik tekintélyüket nem külsődleges jellemzők (pl. státus, beosztás, végzettség stb.) alapján szerezték, hanem autonomitásuk, szuverenitásuk érdekében végzett önfejlesztő tevékenységük valamint kezdeményezéseik illetve a többiekre gyakorolt inspirációs hatásuk révén. Mind a tekintély, mind annak legitimálása dinamikusan változó folyamat.
Minőségpolitika	A minőségre vonatkozóan az intézmény vezetése által hivatalosan kinyilvánított általános szándék és irányvonal.
Műhely	Belső képződésre, fejlesztésre, innovációs tevékenységre szolgáló tanácskozás a Program munkatársai részére. A műhely minden esetben tematizált és moderált. A műhely esetenként szakértőt kér fel és von be a tevékenységébe.
Nagyjelentőségű döntés	Olyan döntés, mely a szervezet jelentős részét érinti, hosszabb időtávra kiható, stratégiai jelentőségű, a deklarált alapértékeket, minőségcélokat érintő, precedens nélküli.
Orális kommunikációs tér	Adott szervezeten belül, a szervezetet alkotó személyek élő, azaz jelen-idejű, orális, azaz elsősorban a beszéden alapuló kommunikációjának megvalósulása. Elsődleges helyszíne annak a folyamatnak, melynek

	<p>keretében a személyes ethoszok szervezeti ethosszá, a személyes értékek szervezeti értékévé összegződnek.</p> <p>Tartozhat a szervezet formális, nem formális, illetve informális struktúrájához.</p> <p>Tudatosan és szándékoltan elsősorban a formális szervezeti struktúra részét képező kommunikációs tereteket van mód befolyásolni.</p>
Ön-azonos szervezet	<p>Ön-azonos szervezetről (hasonlóképpen az ön-azonos, kongruens személyhez) akkor beszélhetünk, amikor a szervezet által érvényesíteni kívánt érték(rend) teljes harmóniában, teljes koherenciában áll mind a szervezet felépítésével, mind működésével.</p>
Öt Elv	<p>Az ethosz-orientált szervezet működését alapvetően meghatározó működési elvek, ú.m.</p> <ul style="list-style-type: none">- autonómia-törekvés elve- koevolúció elve- koherencia elve- kongruens személy elve- tudatos vállalás elve.
Precedens alapú döntés	<p>A korábban hasonló helyzetben meghozott döntés pozitív, követendő példaként szolgál az aktuálisan meghozandó döntéshez.</p>
Projekt	<p>Tematizált, az esetek többségében több tanuló részvételével zajló, intenzív megéléseket, tapasztalásokat lehetővé tévő aktivitás. A projekttevékenység általában valamilyen termék/szolgáltatás/tartalom előállítására irányul. A projektnek minden esetben van határozott kezdő időpontja és befejezési időpontja. A projektidőtartam általában rövid, néhány órától néhány hónapig terjed. A Zöld Kakas Program keretében szervezett projektek minden esetben a Program munkatársai által felügyeltek.</p>
Projektalapú oktatásszervezés	<p>A Zöld Kakas Líceum Mentálhigiénés Szakgimnázium, Gimnázium és Általános Iskola jellemző oktatásszervezési megoldása. A világelsajátítás, a tudás-, képesség- ill. készség-konstrukció építése/bővítése jellemzően projektek keretében felügyeltek és támogatottak. A projektek a tanuló(k) érdeklődésére szervezettek, tematizáltak. A projektek többnyire jól meghatározható, jól specifikálható termék/szolgáltatás/tartalom kikísérletezésére/előállítására és/vagy kompetencia-gazdagodásokra irányulnak.</p>
Projektcsoport	<p>A projektben való részvételt felvállaló, a projekt időtartamára szerveződő tanulócsoporthoz tartozó csoport. A projektcsoport</p>

	<p>– szemben az I-csoporttal – rövid időtávú elköteleződést jelent. Az elköteleződés jellemzően nem a csoporttársak, nem a projektet szervező munkatárs, hanem a projektaktivitás felé történik.</p>
Projektidő	<p>Egy adott projekt keretében végzett személyes aktivitás időigénye illetve időráfordítása.</p> <p>A projektidő egyaránt értelmezhető egyes, a projektben résztvevő személyre vonatkoztatva – <i>személyes projektidő</i> -, és a személyes projektidők összegeként a teljes projektre vonatkoztatva.</p>
Projektidőtartam	<p>Egy adott projekt kezdő illetve befejező időpontjai közötti időtartam.</p>
Projektkínálat	<p>A Zöld Kakas Program törekszik arra, hogy folyamatosan gazdag projektkínálatot tudjon a tanulók számára biztosítani. A projekteket többnyire a Program munkatársai kezdeményezik – részben az ő személyes érdeklődésük, részben a tanulók megismert érdeklődéseire alapozva.</p>
Projekt-portfólió	<p>A Zöld Kakas Programban érintett tanulók szabadon választhatnak a Program mindenkori projekt-kínálatából. Aktuálisan a tanuló által választott projektek alkotják az ő személyes projekt-portfólióját.</p>
Realizált szervezeti ethosz	<p>A szervezeti ethosznak az az állapota, mely a szervezetben érintett személyek által érvényesülőnek, realizáltak tartott személyes értékek/ethoszok-ból öszszegződik.</p>
Resztoratív szemlélet és módszer	<p>Alternatív vitarendezési szemlélet és eljárás. Minden olyan helyzetben jól használható, ahol az érintettek között megbomlott az együttműködés harmóniája, s megvan bennük a hajlandóság, hogy egy harmadik, érzelmileg nem érintett, független személy (facilitátor) segítségével együttműködésük harmóniáját helyreállítsák. Konszenzus kialakítása a resztoratív szemlélet és eljárás célja (s nem kompromisszum kialakítása).</p>
Sikerés ember	<p>A sikeres ember tudatosan épített karrierje során optimalisan képes kihasználni törekvéseit, egyéni adottságait, képességeit valamint a környezet kínálta lehetőségeket, igényeket. Aki ezt az optimalizálást képes folyamatosan megújítani – önmaga és környezete megalégedettségére.</p>
Stáb	<p>A munkatársak rendszeres vagy eseti, tematizált és moderált összejövetele a Program eseményeinek, jelenségeinek, tapasztalatainak, problémáinak stb.</p>

	<p>megvitatására. A stáb döntéselőkészítő funkcióval is rendelkezik.</p>
Személyes ethosz	<p>A személyekben „felbredő” személyes moralitásokkal rokon személyiség-jellemző. A személyes ethosz hajtóerő-jellegű, míg a személyes moralitás nem feltétlenül.</p> <p>A szervezetet alkotó személyek személyes ethoszainak egyfajta összegződésésként áll elő a szervezeti ethosz.</p>
Személyi értékelés	<p>A Zöld Kakas Program munkatársai teljesítményére, hatékonyságukra valamint a Program szervezeti ethosza befolyásolására irányuló időszakos vizsgálat.</p>
Személyre-szabott oktatásszervezés	<p>A Zöld Kakas Líceum Mentálhigiénés Szakgimnázium, Gimnázium és Általános Iskola jellemző oktatásszervezési megoldása. A világsajátítás, a tudás-, képesség- ill. készség-konstrukció építése/bővítése jellemzően személyenként, individumonként különböző. A Zöld Kakas Program felismerte, hogy az atipikus fejlődésű fiatalok esetében eredményesen és hatékonyan a tanulás/tanítási folyamat e személyenként, individumonként különböző tudás-, képesség- ill. készség-konstrukciók épülésének támogatásával lehetséges. Azaz: az oktatásszervezésnek e személyenkénti különbözőségeket messzemenően figyelembe kell vennie.</p>
Szervezeti dimenzió	<p>Az ethosz-orientált szervezet egyik sajátossága, hogy az egymást átható mintázatok szerint szerveződő folyamatok közül csak azok valósulnak meg, amelyekre figyelem irányul. Adott folyamat megvalósulásának mértéke erősen függ a reá irányuló figyelem milyenségétől és intenzitásától.</p> <p>Az előzőekből következik, hogy adott ethosz-orientált szervezetnek számos „arca” lehet – attól függően, hogy milyen irányból, milyen nézőpontból figyeljük meg. Ezeket az „arcokat” tekintjük a szervezet dimenzióinak.</p> <p>Konkrét, valóban működő ethosz-orientált szervezet esetében általában meghatározzák az érintettek azokat a nézőpontokat, melyekből a szervezetet értelmezik. E nézőpontok jelölik ki a szervezet azon dimenzióit, amelyeket célszerű felügyelet alá vonni.</p>
Szervezeti emlékezet	<p>A szervezeti emlékezet hosszabb távú és megbízható megőrzése érdekében a fontosabb szervezeti történések dokumentált verziója az AdatBazi-ban.</p>

Szervezeti érték	<p>A szervezet valóban érvényesülő ethosának praktikus, mindennapi megjelenése.</p> <p>Ahogy a szervezet ethosza a szervezetet alkotó személyek személyes ethoszainak egyfajta összegződése – úgy a szervezeti értékek is a szervezetet alkotó személyek személyes, szervezeti aktivitásuk során (is) érvényesülő értékrendjeinek egyfajta összegződése.</p>
Szervezeti idővagyon	<p>A szervezet munkatársai által személyes időkeretiből a szervezet számára felajánlott időkeretek összegzett értéke.</p>
Szervezeti kultúra	<p>A szervezeti kultúra alatt azon elemek, eszközök, infrastruktúra, eljárások, hatások, személyközi kapcsolati módok, szokások, tudások, network-ok élő organizmusát értjük, melyek a Program szervezeti ethoszának a hatékony érvényesülését lehetővé teszik és egyúttal biztosítják.</p>
Szülői modul	<p>On-line szoftver, melyen keresztül az érintett szülők/tanulók egyrészt folyamatosan tájékozódhatnak az adott tanuló tanulmányi haladásáról, másrészt az érintett szülők/tanulók a tanuló által megélt történeteket ajánlhatnak a Program figyelmébe s egyúttal ajánlhatnak kompetencia-azonosítást és kompetencia-tanúsítást.</p>
Szervezeti tudásvagyon	<p>A szervezet aktív munkatársai fejében meglévő és a szervezet érdekében mobilizálható tudások egyfajta összegződött változata. A szervezeti tudásvagyon csökken egy-egy munkatárs kiválásával, és nő egy-egy munkatárs bekapcsolódásával.</p>
Tanulás	<p>Absztrakt, elvont fogalmakon, azok megértésén alapuló kép/képzet kialakítása és bevésése a tudatba. A tanulás jellemző módon az absztrakt fogalmiság terében zajlik. A tanulás eredménye – tudás, azon belül elsősorban fogalmi tudás.</p> <p>A rutin-jellegű tudás gyakorlás eredményeként áll elő. A gyakorlás – rutinszerzés – egyaránt történhet a fogalmiság terében és azon kívül is. A rutin-jellegű tudás általában nem jár együtt (meg)értéssel a fogalmiság terében, ami alkalmazhatóságát korlátozza.</p>
Tudatos vállalás elve	<p>Ethosz-orientált jellegű szervezeti működésről csak abban az esetben beszélhetünk, ha azt tudatosan és szándékoltan <i>vállalják fel</i> az érintettek. A szervezet akkor tudja tudatos vállalását – a szervezeti ethosz érvényesítését - teljesíteni, ha a szervezetet alkotó munkatársak tudatosan vállalják fel azt.</p>

Világelsajátítás

A személyben a benne, valamint a körülötte lévő világról kép/képzet kialakításának a folyamata. Az atipikus fejlődésű gyermek/tanuló esetében a világelsajátítási folyamat meghatározó eleme az az **impreszió**, mely *jelentés-élménnyel* társul még annak az absztrakt fogalmiság keretei közötti megfogalmazódása előtt.

Az impresszív világelsajátítás nem a fogalmiság terében, de az elmében zajlik. Az impresszív világelsajátítás a személy által szándékolt és felügyelt tudati folyamat.

A *világelsajátítás* fogalom alkalmazásával a MR a *tanulás* absztrakt fogalmiságból indított folyamatával szemben az atipikus fejlődésű gyermek/fiatal sajátos világhoz való viszonyát jelzi.

Zöld Kakas Program

A atipikus fejlődésű gyermekek/fiatalok sikeres életútját megalapozó, annak megvalósítását támogató tevékenységeink összessége. E tevékenységek egy-egy markáns csoportja külön intézmények keretében/támogatásával zajlik. A Zöld Kakas Program leg-egyszerűbben ezen intézményi aktivitások összességével jellemezhető.

6. Eljárás

Az intézmény dokumentumaiban következetesen e fogalom-meghatározásnak megfelelő értelemben kell az egyes fogalmakat alkalmazni.

Fogalomértelmezési zavarok esetén minden esetben a fogalommeghatározás szerinti értelmezést kell alkalmazni, illetve kezdeményezni kell a fogalommeghatározás megújítását.

Minden fogalommegújítás esetén azt át kell vezetni az intézmény dokumentumain, mindenekelőtt a minőségirányítás eljárásain.

Új fogalom meghonosodása esetén azt be kell vezetni a fogalommeghatározások közé.

A MR évenkénti felülvizsgálata során e fogalommeghatározásban szereplő fogalmak jelentés-módosulásait érvényesíteni kell.

7. Indikátorok

A MR indikátornak tekinti ezen eljárásban felsorolt fogalmak értelmezését, jelentésük egyértelműsítését a Zöld Kakas Program keretében.

A MR indikátornak tekinti ezen eljárásban meghatározott fogalmak következetes alkalmazását a Zöld Kakas Program dokumentumaiban.

8. Dokumentálás

A fogalommeghatározások dokumentálása jelen eljárás.

A fogalom-meghatározásokat elektronikusan is rögzíteni és tárolni kell a ZK informatikai rendszerében.

9. A minőségirányítási rendszer eljárásai

0. PEDAGÓGIAI PROGRAM

1. MINŐSÉGPOLITIKA

ZKMR 00-00 Minőségügyi rendszer felépítése

ZKMR 01-00 Minőségpolitika

2. MINŐSÉGGONDOZÁS

ZKMR 02-01 Fogalom-meghatározások

ZKMR 02-02 Felügyelt szervezeti dimenziók

ZKMR 02-03 Folyamat-térkép

ZKMR 02-04 Szervezeti értékek azonosítása

ZKMR 02-05 Illeszkedés a környezeti elvárásokhoz

ZKMR 02-06 Munkatársak értékelése

ZKMR 02-07 Átfogó önértékelés

3. NEVELÉS- ÉS OKTATÁSSZERVEZÉSI MÓDSZEREK

ZKMR 03-01 Személyre szabott oktatásszervezés

ZKMR 03-02 Projektalapú oktatásszervezés

ZKMR 03-03 A tanulók értékelése – azonosítás és tanúsítás

ZKMR 03-04 A tanulók továbbhaladása

ZKMR 03-05 Átjárhatóság biztosítása

4. A TANULÓK KÖTELEZŐ HETI ÓRASZÁMA

ZKMR 04-01 A tanulók kötelező heti óraszama

5. A VEZETÉSI MODELL

ZKMR 05-01 Delegált felelősségek rendszere, személyek kiválasztódása

ZKMR 05-02 Szervezeti kultúra működtetése és felügyelete

ZKMR 05-03 A kommunikációs terek működtetése

6. PEDAGÓGUSVÉGZETTSÉG ÉS SZAKKÉPZETTSÉG

ZKMR 06-01 Pedagógusvégzettség és szakképzettség

7. A MŰKÖDÉSHEZ SZÜKSÉGES FELTÉTELEK

ZKMR 07-01 Infrastruktúra működtetése

ZKMR 07-02 Adminisztráció működtetése

ZKMR 07-03 Időgazdálkodás, időszervezés

10. Mellékletek

Az eljáráshoz nem tartozik melléklet.