



Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum Minőségirányítási rendszere

		Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum Minőségirányítási rendszere Változás követés	
Verzió	Jóváhagyás dátuma	Hatályos	Változás leírása
1.	2022.08.31.	2022.09.01.	Új dokumentum
2.	2023.08.31.	2023.09.01.	Felülvizsgálat, módosítás
3.	2023.12.20.	2024.01.01.	Felülvizsgálat, módosítás
4.	2024.08.31.	2024.09.01.	Felülvizsgálat, módosítás
5.	2025.09.01.	2025.09.01.	Felülvizsgálat, módosítás

Jóváhagyta:

Dr. Varga Zoltán Balázs
kancellár

Kutiné Bors Szilvia Brigitta
főigazgató

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés.....	4
Szakképző intézmény bemutatása	4
Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya.....	5
Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás.	5
II. Minőségpolitika.....	7
1. Az intézmény küldetése.....	9
2. Az intézmény jövőképe	11
3. Intézményi célrendszer.....	12
4. A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei 19	
5. Az oktatók értékelési rendszere.....	24
III. Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések).....	48
1. Intézményi indikátorrendszer	48
2. Partneri igény- és elégedettségmérések.....	70
IV. Intézményi folyamatmodell.....	72
1. Vezetési-irányítási folyamatok.....	75
2. Szakmai-képzési folyamatok.....	79
3. Támogató és erőforrás folyamatok.....	82
4. Az intézményi önértékelés folyamata	85
5. Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok.....	86
6. Az intézményi önértékelés sablonjai	94
7. Intézményi önértékelés folyamatának szabályozása	95
8. Folyamatszabályozás – Intézményi önértékelés	100
V. Intézményi önértékelés.....	109
1. Az intézményi önértékelési szempontsor	109
VI. Az intézmény vezetőjének önértékelése	116
1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása	116



2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata	116
VII. Mellékletek	126
1. Intézményi indikátorrendszer	127
2. Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök.....	130
2.1 Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív	130
3. Az oktatók értékelésének eszközei	141
3.1: Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere	141
3.2. Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai	181
3.3. Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök	186
4. Intézményi folyamatok szabályozása	189
4.1. Vezetési-irányítási folyamatok	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
4.2. Szakmai-képzési folyamatok	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5. Munkasablon az intézményi önértékeléshez	190
6. Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai.....	212
6.1. Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei.....	212
6.2. Az intézményvezetői önértékelés dokumentumai.....	215
7. Cselekvési terv sablon	217
8. A minőségirányítási csoport (MICS) tagjai.....	218



I. Bevezetés

Szakképző intézmény bemutatása

A Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum a Budai Középiskola jogutódja, mely három intézmény, a Táncsics Mihály Angol Két Tannyelvű Gimnázium, a Kossuth Lajos Közgazdasági Szakközépiskola és a Szigeti György Műszaki Szakközépiskola összevonásából jött létre 2004. július 1-jén. 2007. július 1-jével a Fényes Elek Közgazdasági Szakközépiskolát is a Budai Középiskolához csatolta a fenntartó.

Mind a négy intézmény több évtizedes múltra tekinthet vissza.

A Budai Középiskola 2016. július 1-jén a Budapesti Gazdasági SZC tagintézményévé vált. A szakképzés megújulásával iskolánk életében is jelentős változás következett be. 2020. július 1-jén a Budai Középiskola két önálló intézménnyé vált, a szakmai képzés a BGSZC Budai Technikumban folytatódik tovább.

Az intézmény oktatói testülete nyitott, megújulni képes. A jogelőd iskolák jelentős szakmai múltja, eredményei, értékrendje és hagyományai garanciát jelentenek arra, hogy a Budai Technikum korszerű mintaiskolává fejlődjön, ahol az átjárhatóság biztosításával különböző érdeklődésű és előképzettségű tanulók kapnak esélyt a továbbtanulásra, illetve keresett szakmák megszerzésére.

A piaci igények kielégítése mellett tanítványaink igen jó eséllyel indulhatnak az életben itthon is és külföldön is, akár tovább tanulnak, akár munkát vállalnak.

A minőségirányítási rendszer intézményi szerepe és működési keretei

A Budai Technikum minőségirányítási rendszere a hazai szakképzési szabályozás, az európai minőségbiztosítási standardok (EQAVET) és az intézményi stratégiai célrendszer összehangolt működésére épül. A rendszer alapja a PDCA-ciklusra épülő folyamatszabályozás, amely biztosítja az intézményi működés átláthatóságát, tervezhetőségét, mérhetőségét és folyamatos fejlesztését.

A minőségirányítási rendszer működtetéséért a Minőségirányítási Csoport (MICS) felel. A MICS feladata az éves minőségcélok, mérési folyamatok és indikátorok összehangolása, az adatgyűjtések koordinálása, a partneri visszajelzések rendszerezése, valamint a fejlesztési javaslatok előkészítése. A csoport tevékenysége kiterjed az intézményi önértékelési ciklus felügyeletére, az adatminőség biztosítására és az intézményvezetés munkájának szakmai támogatására.

A minőségirányítás intézményi jelentőségét meghatározó sajátosságok az alábbiak:

1. A lemorzsolódás megelőzését támogató korai jelzőrendszer működtetése.

Az intézmény rendszeres adatmonitoringgal azonosítja a veszélyeztetett tanulókat, és célzott beavatkozási stratégiákat alkalmaz a tanulói megtartás erősítése érdekében.

2. A partnerközpontú működés erősítése.

A duális képzőhelyekkel, gazdasági szereplőkkel, szülői közösségekkel, tanulókkal és szakmai partnerekkel kialakított kommunikációs és visszacsatolási folyamatok lehetővé teszik a képzési tartalmak folyamatos aktualizálását, valamint a partnerek igényeire épülő fejlesztéseket.

3. Az indikátoralapú teljesítményértékelés rendszerének alkalmazása.

Az intézmény a működés eredményességét rendszeresen gyűjtött teljesítménymutatókon keresztül ellenőrzi. Az indikátorok a tanulói teljesítményt, az oktatói munkát, a vizsgaeredményeket, a továbbhaladást, a lemorzsolódást és a partneri elégedettséget mérik. Az adatok elemzése alapot ad az éves és középtávú fejlesztési célok megalapozott meghatározásához.

A MIR az intézményi stratégia végrehajtásának keretrendszerét biztosítja. A minőségbiztosítási mechanizmusok révén a stratégiai, középtávú és éves célok követhetővé, számonkérhetővé és ellenőrizhetővé válnak. A rendszer előírja a folyamatok rendszeres felülvizsgálatát, a mérési eredmények elemzését, valamint a fejlesztési terv aktualizálását. Mindez hozzájárul ahhoz, hogy a Budai Technikum működése jogszabályi megfelelés, szakmai minőség és partneri elvárások mentén folyamatosan fejlődjön.

Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya.

A minőségirányítási rendszer hatálya a fenntartótól függetlenül az oktatói munkát folytató oktatókra terjed ki. A minőségbiztosítási program 2022. szeptember 1 napján az oktatói testület általi elfogadással lépett hatályba és visszavonásig érvényes.

Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás.

A Minőségirányítási Rendszer (MIR) elfogadásának, felülvizsgálatának és módosításának eljárásrendjét az Szkr. 47. § (3) bekezdésének előírásai határozzák meg. A MIR szabályozási



dokumentum, amelynek működése biztosítja az intézmény minőségirányítási folyamataiban az átláthatóságot, a következetességet és a folyamatos fejlesztést.

A felülvizsgálat gyakorisága és felelősei

A minőségirányítási rendszer rendszeres és szabályszerű felülvizsgálata az intézményi minőségbiztosítás alapvető eleme. A felülvizsgálat tanévenként, legkésőbb augusztus 30-ig történik, az adott tanév mérési eredményeinek, a partneri visszajelzéseknek, az önértékelési megállapításoknak és a jogszabályi változásoknak megfelelően. A felülvizsgálati folyamat elsődleges felelőse a Minőségirányítási Csoport (MICS), amely szakmai előkészítő és koordináló feladatot lát el.

A módosítás kezdeményezése

A módosítási eljárás kezdeményezője lehet az intézmény igazgatója, a MICS vezetője, a munkaközösség-vezetők vagy bármely, a minőségirányítási folyamatban érintett oktató. A módosítási javaslatokat minden esetben írásban kell benyújtani a MICS részére. A MICS a beérkezett javaslatokat formai és tartalmi szempontból megvizsgálja, ellenőrzi a jogszabályi megfelelést, a szakmai koherenciát, valamint az intézményi és fenntartói dokumentumokkal való összhangot.

A módosítás előkészítése és szakmai vizsgálata

Amennyiben a MICS a módosítást szakmailag indokoltnak ítéli, elkészíti a módosítási előterjesztést, amely tartalmazza a módosítani kívánt fejezeteket, a változtatások indoklását, valamint a módosítások hatását az intézményi működésre. Az előterjesztés ezt követően az intézmény igazgatójához kerül, aki a módosítást szakmai és működési szempontból elbírálja.

A módosítások intézményi szintű érvényessége a fenntartói döntést követően lép életbe.

A jóváhagyási folyamat rendje

- (1) a MICS szakmai véleményének elfogadása;
- (2) igazgatói jóváhagyás;
- (3) a Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrum főigazgatójának jóváhagyása;
- (4) a Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrum kancellárjának jóváhagyása.

A MIR módosítása akkor tekinthető hivatalosan elfogadottnak, amikor a fenntartói főigazgató és kancellár egyaránt jóváhagyta a dokumentum módosított változatát.

5. A hatálybalépés és a közzététel rendje



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

A módosított MIR a fenntartói jóváhagyást követő napon lép hatályba. A hatálybalépést követően a módosított dokumentum közzétételre kerül az intézmény honlapján és belső kommunikációs felületén. A MIR korábbi verziói archiválásra kerülnek, feltüntetve a verziószámot, a hatályosság időtartamát és a módosított pontok felsorolását.

II. Minőségpolitika

A Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum minőségirányítási rendszere összhangban működik az EQAVET (Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer) alapelveivel, amely a minőségbiztosítás nyolc indikátorára épül: foglalkoztathatóság, a tanulók végzettségszerzése, lemorzsolódás csökkentése, a munkaerőpiaci igényekhez való illeszkedés, tanulók és munkáltatók elégedettsége, tanári továbbképzések, erőforrások felhasználása, valamint a tanulási környezet minősége. A rendszer a PDCA-ciklus elve szerint épül fel: tervezés (Plan), megvalósítás (Do), ellenőrzés (Check) és fejlesztés (Act) fázisokra tagolva, amelyek biztosítják a folyamatos fejlesztést és visszacsatolást az intézményi minőségirányítás területén.

A Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrumhoz tartozó iskolaként elsődleges számunkra, hogy tanulóink megfelelő figyelmet kapjanak tőlünk a Budai Technikumban eltöltött éveik folyamán. Bátorítsuk, segítsük őket saját tanulási céljaik elérésében, változatos módszereket, eszközöket és utakat mutassunk számukra a kimeneti követelmények eléréséhez mind az érettségi, mind a szakmai vizsga tekintetében. Célunk, hogy oktatóként egymást inspirálva tanulási folyamatként éljük meg a tanítást.

Célunk a szakmai munka minél magasabb színvonalú ellátása, ezért ennek eredményességét folyamatosan mérjük. A folyamatokat az eredmények és az indikátorok tükrében tökéletesítjük felelősséget vállalunk mind vezetői, mind munkavállalói szinten a minőségirányítási rendszer működtetéséért és folyamatos fejlesztéséért. A rendszer működését és a minőségcélok teljesülését rendszeresen értékeljük és szükség esetén fejlesztési célokat fogalmazunk meg, melynek végrehajtását cselekvési tervben rögzítjük. Figyelembe vesszük a tanulók, munkatársak, partnerek oktatással kapcsolatos igényeit és a fejlesztési tevékenység keretében beépítjük ezeket a minőségbiztosítás megvalósításába. Célunk megfelelni a partneri igényeknek és a hatályos jogszabályi és szakmai előírásoknak.



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

A szakképző intézményünkben folyó pedagógiai munka célja, hogy a hozzánk érkező diákok olyan korszerű, alapos szakmai tudásra tegyenek szert, mellyel versenyképes munkavállalóvá válnak, továbbá egy életen át képesek a munkaerőpiac új kihívásainak megfelelni. A felsőbb szabályozók által megfogalmazott elvek, célok, feladatok figyelembevételével fejlesztjük tanulóink személyiségét.

Ennek érdekében az alábbi pedagógiai alapelvekre és értékekre helyezünk kiemelt hangsúlyt:

- egyetemes emberi értékek maximális betartása és betartatása,
- együttműködés
- gyermekközpontúság,
- kölcsönös tisztelet és megbecsülés,
- folyamatos fejlődés, alkalmazkodás a változó tanulási-tanítási környezethez,
- tudásközpontúság és tanulási eredmény-orientáltság,
- a végzettség nélküli iskolaelhagyás és a lemorzsolódás megelőzése,
- tehetséggondozás,
- képességek kibontakoztatása, a felzárkózás támogatása,
- a digitális oktatásban rejlő lehetőségek kihasználása,
- az egészséges életvitel.

Kapcsolódás az európai, országos, regionális és helyi szakképzéspolitikai célokhoz

A Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum minőségpolitikája a szakképzés több szintű szakpolitikai céljaihoz igazodik. A minőségirányítás keretében megfogalmazott intézményi fejlesztési irányok illeszkednek az európai, országos, regionális és helyi szakképzéspolitikai dokumentumokhoz és stratégiai célokhoz.

1. Európai szint – EQAVET és az EU szakképzési prioritásai

Az intézmény működése összhangban van az EQAVET referencia-keretrendszerrel (2009/C 155/01), különösen a PDCA-ciklus alkalmazásával, a tanulói eredményesség, a lemorzsolódás csökkentése, az elhelyezkedési mutatók és a partneri elégedettség mérésének területén.

A minőségpolitika követi az EU 2020–2025-ös szakképzési prioritásait, kiemelten:

- a digitális kompetenciafejlesztés,



- a zöld átállás (Green Skills),
- a munkaerőpiaci alkalmazhatóság erősítésének céljait.

2. Országos szint – Magyarország szakképzési stratégiái

Az intézmény minőségpolitikája igazodik a „Szakképzés 4.0” (2019) stratégia céljaihoz, különösen a rugalmas képzési struktúra, a munkaerőpiac-orientált szakmai tartalom és a digitális oktatási innovációk bevezetése területén. A 2019. évi LXXX. törvény szakképzési célkitűzései – így a duális képzés megerősítése, a gyakorlati kompetenciák fejlesztése és az egyéni tanulási utak támogatása – alapvetően meghatározzák az intézmény működését.

3. Regionális szint – Budapest és Közép-Magyarország gazdasági szükségletei

A Budai Technikum képzési profilja és fejlesztési céljai illeszkednek a Közép-Magyarországi régió munkaerőpiaci igényeihez. A régió gazdaságfejlesztési dokumentumai alapján az intézmény kiemelten támogatja a pénzügyi, ügyviteli, kereskedelmi, logisztikai és digitalizációhoz kötődő kompetenciák fejlesztését. A fenntartott partneri kapcsolatok révén a régió vállalkozásainak visszajelzései beépülnek az intézményi célkitűzésekbe.

4. Helyi szint – fenntartói és intézményi prioritások

Az intézmény minőségpolitikája illeszkedik a Budapesti Gazdasági SZC fenntartói stratégiai irányaihoz. A Budai Technikum helyi céljai között kiemelt szerepet kap a lemorzsolódás arányának csökkentése, a tanulói teljesítmény javítása, a szakmai vizsgaeredmények stabilizálása, a nyelvvizsgával rendelkezők arányának növelése, valamint a partneri elégedettségi mutatók magas szinten tartása. A minőségpolitika a helyi sajátosságokhoz igazodva támogatja a duális partnerekkel való leendő együttműködést és a tanulók munkaerőpiaci esélyeinek erősítését.

1. Az intézmény küldetése

Törekszünk a magyar és egyetemes kultúra értékeinek megismertetésére, a hazafias nevelés kialakítására, emberközpontú, problémamegoldó megközelítéssel keresztül a felnőtt társadalomba beilleszkedni képes, aktív, emberi értékeire és munkájára igényes állampolgárokat nevelünk.

Korszerű, naprakész szakmai alapismereteket nyújtunk a szakmai orientáció és alapozás biztosításával a közgazdaság és kereskedelem ágazatban.



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

Korszerű nevelő-oktató munkánkon keresztül biztosítjuk a sikeres érettségi vizsga, a szakképesítés megszerzését, illetve a felsőfokú továbbtanulás lehetőségét. Minden esetben teljesítményösztönző oktatással segítjük a tehetség kibontakoztatását, az igényes tanulást és munkavégzést.

Az intézmény kiemelt feladatának tekinti a korszerű informatikai ismeretek és digitális kompetenciák közvetítését, amelyek alapvető feltételei a mai munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedésnek. A képzési folyamat során törekszünk arra, hogy a tanulók naprakész, gyakorlatorientált informatikai tudással rendelkezzenek, amely elősegíti alkalmazkodóképességüket, növeli versenyképességüket, és hozzájárul ahhoz, hogy a gyorsan változó technológiai környezetben is hatékonyan tudjanak munkát vállalni.

Az oktatás színvonalának folyamatos fejlesztése érdekében az intézmény tudatosan ösztönzi az oktatók szakmai és módszertani továbbképzését, támogatja az élethosszig tartó tanulást és az innovatív pedagógiai megoldások alkalmazását. Ennek eredményeként évről évre egyre magasabb színvonalú oktató-nevelő munka valósul meg, amely közvetlenül hozzájárul a tanulói eredményesség javulásához és az intézmény szakmai megítélésének erősödéséhez.

A felnőttoktatás keretében az intézmény rugalmas tanulási lehetőségeket biztosít mindazok számára, akik korábbi tanulmányaik folytatására, új szakmai végzettség megszerzésére vagy meglévő tudásuk továbbfejlesztésére törekednek. A felnőttképzés célja, hogy támogassa a résztvevőket a sikeres életpálya megvalósításában, elősegítse szakmai fejlődésüket, valamint hozzájáruljon a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességük és foglalkoztathatóságuk növeléséhez.

Iskolánk egyik fő célja a lemorzsolódás megakadályozása, melynek fő eszköze az időben történő prevenció, interakció és a rendszeres visszacsatolás, melyhez releváns adatokat követő információs rendszerre van szükség. Ennek alapján a megelőző intézkedések között kiemelt helyen szerepel a veszélyeztetett tanulók monitorozása az E-KRÉTA ESL moduljának segítségével. Folyamatosan egyeztetünk a tanulás és tanítási folyamat belső és külső partnereivel. Az intervenciós intézkedések a korai iskolaelhagyás kockázatának kitett, illetve a korai figyelmeztető jelek révén beazonosított tanulók lemorzsolódásának megakadályozását célzó aktív tevékenységeket foglalják magukban. A mindenkori költségvetési és támogatási lehetőségek figyelembevételével kiemelt tevékenységet képeznek a rugalmas, gyakorlatorientált, tantermi vagy tantermen kívüli, epochális, projekt alapon megszervezett tanulócsoportos foglalkozások és az egyéni fejlesztés eszközeinek alkalmazása.



Minden esetben törekszünk a fenntartóval kialakított korrekt kapcsolatra, a köznevelést szabályozó törvények maradéktalan betartására.

2. Az intézmény jövőképe

Az intézmény célja a végzettség nélküli iskolaelhagyás és a lemorzsolódás csökkentése, az alapkészségek fejlesztésének támogatása, mindezek érdekében a sérülékeny, hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű – köztük roma – tanulók iskolai sikerességének elősegítése, a befogadó oktatás, együttnevelés megteremtése.

Az intézmény kiemelt célként határozza meg a korai iskolaelhagyók számának csökkentését, a korai iskolaelhagyás megelőzését és a minőségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés ösztönzését. A cél vonatkozik az oktatásba való visszatérés elősegítésére, valamint a formális, informális és nem formális tanulási útvonalak kialakítására is.

A korai iskolaelhagyás és a lemorzsolódás megelőzéséhez kapcsolódó további célok intézményi szinten:

- a képzési kínálat az iskolaelhagyással veszélyeztetett tanulók igényeihez történő igazítása,
- felkészült, elkötelezett, cselekvőképes és szakmailag elismert pedagógusok, szakoktatók,
- nevelő-oktató munkát segítők és vezetők szakmai képzésének, folyamatos szakmai fejlődésének biztosítása,
- az intézmény korai iskolaelhagyással összefüggő szolgáltatási színvonalának növelése és kapacitásainak bővítése,
- rugalmas, együttműködő tanulószervezet kialakítása és az intézményvezetés hatékonyságának növelése;

A korai iskolaelhagyás és a lemorzsolódáshoz kapcsolódó további célok a tanulók szempontjából:

- differenciált, személyközpontú nevelés-oktatás megvalósítása,
- tanulási kudarc, lemaradás megakadályozása,
- a bekövetkezett probléma lehetséges kezelése.



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

Iskolánk stratégiai céljai között kiemelt helyet foglal el az oktatási és szakképzési rendszer folyamatos alkalmazkodása a társadalmi és gazdasági környezet elvárásaihoz. Ennek keretében alapvető törekvésünk az oktatás, a szakképzés, a tehetséggondozás és az esélyteremtés hatékonyságának és eredményességének növelése, oly módon, hogy az intézményből kikerülő tanulók megfeleljenek a munkaerőpiac aktuális és jövőbeni igényeinek. Különösen fontos célunk, hogy a leendő munkáltatók elégedettek legyenek a végzett tanulók szakmai felkészültségével, munkavégzési kompetenciáival és személyes készségeivel.

Az intézmény hosszú távú, 7–10 éves távlatban megfogalmazott célja, hogy a szakképzésből olyan tanulók kerüljenek ki, akik érettségi bizonyítvánnyal és piacképes szakmai végzettséggel rendelkeznek. Tekintettel arra, hogy a szakképzett munkaerő hiánya globális kihívást jelent, célunk olyan szakemberek képzése, akik saját szakképzési területükön magas szintű szakmai tudással, valamint megfelelő idegennyelvi kompetenciákkal rendelkeznek, ezáltal nemcsak Magyarországon, hanem akár nemzetközi környezetben is sikeresen és értékteremtően tudnak elhelyezkedni.

A hosszú távú intézményi tervek között szerepel a duális képzésben részt vevő partnerekkel való stabil, kölcsönösen előnyös együttműködések kialakítása és megerősítése, amely hozzájárul a gyakorlatorientált képzés minőségének folyamatos fejlesztéséhez. Ezzel párhuzamosan az intézmény célja, hogy a következő évtizedben bővítse a megszerezhető szakmák körét, reagálva a munkaerőpiac változó igényeire.

3. Intézményi célrendszer

Stratégiai célok

Az iskola céljait az intézmény alapidokumentumai tartalmazzák, melyek a következők:

- szakmai program,
- éves munkaterv,
- továbbképzési program
- beiskolázási program
- középtávú marketing terv.

Az intézmény stratégiai céljai:

- 1) Eredményesség
 - fenntartói elégedettség,

- intézményi szinten –iskolai tanulmányi átlag növekedése,
- versenyeredmények,
- országos mérések visszajelzései,
- beiskolázás, vizsgaeredmények.

Az intézmény kiemelt stratégiai célja, hogy tanulmányi, szakmai és beiskolázási eredményeiben folyamatosan fejlődjön, és ezek által növelje fenntartói elégedettségét. Az eredményesség magában foglalja a tanulmányi átlag javítását, a vizsgaeredmények színvonalának emelését, valamint a tanulók versenyeken és országos méréseken elért helyezéseinek számát.

2) Együttműködés

- tanulók között
- oktatók körében

Az intézmény stratégiai célként kezeli az oktatók, tanulók közötti együttműködés folyamatos fejlesztését. Az együttműködések hatékonysága meghatározza az intézmény belső légkörét, valamint a partnerekkel való közös munka sikerességét.

3) Oktatás színvonalának emelése

Az oktatás színvonalának fejlesztése érdekében az intézmény elkötelezett a korszerű pedagógiai módszerek alkalmazása, a tananyagok folyamatos modernizálása és az oktatók szakmai fejlődésének támogatása mellett. Kiemelt cél, hogy a tanulók versenyképes tudást és készségeket szerezzenek a munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelően.

4) A munkaerőpiac elvárásainak megfelelő oktatás biztosítása

Az intézmény célja, hogy képzési kínálatát rugalmasan igazítsa a gazdasági szektorok igényeihez, és olyan szakmai programokat valósítson meg, amelyek biztosítják a végzett tanulók gyors és sikeres elhelyezkedését.

5) Nemzetköziesítés

Az intézmény nemzetköziesítési stratégiájának célja, hogy a nemzetközi együttműködések, mobilitási programok és szakmai kapcsolatok tudatos fejlesztésével növelje a tanulók és oktatók szakmai kompetenciáit, erősítse a

munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet, valamint hozzájáruljon az intézmény szakmai megújulásához és versenyképességéhez.

6) Készségfejlesztés

A készségfejlesztés stratégiai célja, hogy a tanulók elsajátítsák azokat a szakmai, technikai, digitális és soft készségeket, amelyek a munkaerőpiaci sikerességhez és a személyes fejlődéshez nélkülözhetetlenek. Az intézmény célja, hogy a képzések során hangsúlyt fektessen a kritikus gondolkodásra, problémamegoldásra, kommunikációra és együttműködésre, miközben az oktatási módszereket a technológiai és munkaerőpiaci elvárásokhoz igazítja.

7) Lemorzsolódás, korai iskola elhagyás csökkentése

A tanulók lemorzsolódásának csökkentése érdekében az intézmény célja a tanulók egyéni támogatása, a korai jelzőrendszerek kiépítése, valamint felzárkóztató és mentorprogramok működtetése.

8) Szervezeti kultúra fejlesztése

A szervezeti kultúra fejlesztése stratégiai jelentőségű az intézmény működésében. Ide tartozik a munkahelyi légkör javítása, a rendszerszemlélet kialakítása, valamint a belső értékelési és visszacsatolási folyamatok fejlesztése.

Célrendszer			
Stratégiai cél	Minőségcél	Célérték	Időtáv
1. Eredményesség	Felsőoktatásban továbbtanulók arányának növelése	A végzős tanulók legalább 10%-a nyerjen felvételt valamely felsőoktatási intézménybe az adott tanév végén (a végzős évfolyam teljes létszámához viszonyítva).	középtávú cél
	Idegennyelvi képzés eredményességének növelése	A nyelvvizsgát szerző tanulók aránya haladja meg a végzős tanulók 20%-át (a végzősök teljes létszámához viszonyítva).	középtávú cél
	Bemeneti–kimeneti mérési fejlődés biztosítása	A kimeneti mérés eredménye legyen legalább 10%-kal magasabb a bemeneti mérés eredményénél (az adott tanévre vonatkozóan).	rövid távú cél
	Jógyakorlatok számának növelése	Tanévenként legalább 7 intézményi jógyakorlat bemutatása (az intézmény teljes oktatói létszámát figyelembe véve).	rövid távú cél
	Bukások arányának csökkentése	Az adott tanév félévi bukások számához képest év végére legalább 10%-os csökkenés (a tanévben érintett összes tanuló arányában számolva).	rövid távú cél
2. Együttműködés	Tanulói részvétel növelése közösségi programokon	Minden osztály vegyen részt minimum 2 közösségi programon az adott tanévben (az osztályok 100%-a).	rövid távú cél
	Diákönkormányzati részvétel erősítése	Minden osztály delegáljon legalább 2 főt a DÖK havi munkájába (az osztályok 100%-a).	rövid távú cél

3. Oktatás színvonalának emelése	Tárgyi és humán erőforrás biztosítása új képzési forma számára	Az új képzési formákhoz szükséges erőforrások teljes körű biztosítása minden tanévben (az új képzési formához igazodva a szakos órák 100%-os ellátottsága)	középtávú cél
	Oktatási módszerek korszerűsítése	Az oktatási módszerek legalább 20%-ának korszerűsítése évente (az összes aktuálisan alkalmazott módszertan arányában).	középtávú cél
4. Nemzetköziesítés	Nemzetközi partnerintézmények számának növelése	Tanévenként legalább 2 új nemzetközi partnerintézménnyel együttműködés kialakítása.	hosszú távú cél
	Erasmus mobilitás programon résztvevő tanulók számának növelése	Az Erasmus mobilitás programon rész vevő tanulók száma érje el az 5%-ot a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva a 2025/2026-os tanévre.	középtávú cél
	Erasmus+ oktatói szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók számának a növelése.	Az Erasmus+ oktatói szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók száma érje el az 5%-ot a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva a 2025/2026-os tanévre.	középtávú cél
	A nyári összefüggő szakmai gyakorlaton résztvevő tanulók számának növelése az Erasmus mobilitás keretében.	Az Erasmus mobilitáson teljesített szakmai gyakorlatos tanulók száma érje a 30%-ot az össz nyári szakmai gyakorlatra kötelezett tanulók számához viszonyítva.	hosszú távú cél
5. Munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelő oktatás biztosítása	Oktatók továbbképzésének erősítése	Az oktatók legalább 25%-a vegyen részt szakmai/módszertani továbbképzésen évente (a teljes oktatói állományhoz képest).	hosszú távú cél
	Belső továbbképzések	Évente minimum 2 módszertani és 2 tanügyigazgatási belső továbbképzés megtartása (az oktatók legalább 80%-ának elérésével).	hosszú távú cél

	Vizsgáztatói arány növelése	A szakmai vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya érje el az oktatói létszám 50%-át.	középtávú cél
6. Készségfejlesztés	Élethosszig tartó tanulás kompetenciáinak fejlesztése	A kompetenciamérések eredményeiben legalább 10%-os javulás legyen kimutatható a 2025/2026-os tanévben az előző tanévhez viszonyítva (az adott mérésben részt vevő teljes tanulói létszámhoz viszonyítva).	középtávú cél
	Versenyeken részt vevő tanulók számának növelése	A versenyzésben részt vevő tanulók száma évente legalább 10%-kal emelkedjen (az előző tanév versenyzőinek számához viszonyítva).	hosszú távú cél
7. Lemorzsolódás csökkentése	Lemorzsolódási arány mérséklése	A lemorzsolódási arány csökkenjen évente legalább 1%-kal; 2025-re érje el a 8% alatti szintet (az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva).	hosszú távú cél
	Beiskolázási színvonal javítása	Felkeresett általános iskolák számának 10%-os növelése (az előző tanév teljes intézményszámához viszonyítva).	hosszú távú cél
	Oktatók bevonása a beiskolázásba	A beiskolázásban részt vevő oktatók száma tanévenként a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva 70%-os arányt mutasson.	középtávú cél
	Online jelenlét növelése	A közösségi platformokon heti minimum 5 új bejegyzés, az éves kommunikáció 100%-os fenntartása.	rövid távú cél



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

	Felzárkóztató foglalkozások növelése	A felzárkóztató foglalkozást tartó oktatók aránya érje el a 30%-os a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	középtávú cél
8. Szervezeti kultúra fejlesztése	Munkahelyi légkör javítása	Tanévenként legalább 2 közös program szervezése az oktatói testület számára (az oktatók teljes létszámának legalább 70%-os részvételével).	Rövid távú cél
	Rendszerszemlélet kialakítása	Az intézményi kulcsfolyamatok 100%-ának szabályozása és a munkatársak ezzel kapcsolatos felkészítése.	középtávú cél
	Intézményi értékelési rendszer működtetése	Az értékelési rendszer működése az intézmény teljes szervezeti struktúrájára kiterjed, évenként egyszeri dokumentált felülvizsgálattal.	hosszú távú cél



4. A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei

A BGSZC Budai Technikum minőségirányítási csoportja (MICS) a jogszabályi előírásoknak megfelelően 2022. májusában megalakult.

3 fő alkotja a csoportot:

- a minőségirányítási csoport vezetője
- és két fő oktató

Munkájukat a munkaközösségvezetők és a konkrét önértékelési feladatokra felkért oktatók segítik.

A Budapesti Gazdasági SZC Budai Technikum Minőségirányítási Rendszerének (MIR) hatálya kiterjed mindazon személyekre és szervezeti egységekre, akik és amelyek az intézmény működésében, a szakmai oktatásban, a nevelési-oktatási folyamatokban, valamint az intézményi minőségbiztosítási feladatok ellátásában érintettek.

4.1. Személy hatály

A MIR személyi hatálya kiterjed:

- az intézmény igazgatójára;
- az igazgatóhelyettesekre;
- a Minőségirányítási Csoport (MICS) vezetőjére,
- a Minőségirányítási Csoport (MICS) tagjaira
- valamennyi oktatóra és szakmai oktatóra;
- a munkaközösség-vezetőkre;
- a technikai és adminisztratív dolgozókra;
- az osztályfőnökökre;
- a duális képzőhelyekkel kapcsolatot tartó szereplőkre;

E személyek kötelesek a MIR előírásait megismerni, betartani és az intézmény minőségcéljainak megvalósításában közreműködni.

4.2. Szervezeti hatály

A MIR szervezeti hatálya az intézmény teljes működésére kiterjed, különösen az alábbi területekre:

- a vezetés és irányítás szervezeti szintje (igazgató, igazgatóhelyettesek, MICS);
- a szakmai és közismereti munkaközösségek;



- a tanügyi adminisztráció és gazdasági egység;
- a nevelési-oktatási folyamat teljes szervezeti rendszere;
- a duális képzéssel összefüggő szervezeti feladatellátás;
- a partneri kapcsolattartás és kommunikáció szervezeti keretei;
- a panaszkezelési, értékelési, visszacsatolási és fejlesztési folyamatok.

A szervezeti hatály biztosítja, hogy a MIR minden tevékenységre és folyamatra egységesen alkalmazott elveket és eljárásokat rögzít.

4.3. A hatályba lépés és érvényesség

A MIR személyi és szervezeti hatálya a fenntartói jóváhagyást követő napon lép életbe, és annak visszavonásáig vagy új rendszer jóváhagyásáig marad érvényben.

4.4. MICS feladata

Az intézmény minőségbiztosítási rendszerét a MICS bővíti a jogszabályi előírásoknak megfelelően a folyamatszabályozásokkal, valamint az önértékelés után a fejlesztési feladatokkal, illetve aktualizálja a változásoknak megfelelően.

A MICS feladatai:

- a minőségirányítási rendszer kialakításának, működtetésének és rendszeres felülvizsgálatának koordinálása
- az intézményi önértékelési folyamat teljes körű megszervezése, ütemezése és szakmai irányítása
- az intézményvezetői önértékelés módszertani és tartalmi támogatása
- a minőségirányítási rendszer működtetésébe bevont munkatársak felkészítése, szakmai támogatása
- a vezetőség és az oktatói testület folyamatos, strukturált tájékoztatása a minőségirányítási tevékenységekről, azok céljáról és eredményeiről
- az önértékelési folyamat megkezdése előtt az oktatói testület átfogó tájékoztatása az EQAVET-alapú önértékelés céljáról, felépítéséről, folyamatáról, az elvárt eredményekről, valamint a munkatársak szerepéről és bevonásának módjáról
- az önértékelésben aktívan közreműködő munkatársak kiválasztásának szakmai előkészítése, a bevonás mértékének és összetételének meghatározása az önértékelési szempontok intézményi lefedettségének biztosításával

- az önértékelési feladatok ellátásához kapcsolódó megbízások dokumentálásának előkészítése és nyomon követése
- az önértékelési szempont- és elvárásrendszer közös értelmezésének koordinálása, annak meghatározásával, hogy az egyes működési területekhez milyen információk, adatok és dokumentumok szolgálnak bemenetként
- az intézményi önértékelés munkatervének elkészítése az intézményvezetővel és az érintett munkatársakkal együttműködésben, biztosítva az erőforrások, határidők és feladatok tervezhetőségét, valamint a fenntartói jóváhagyásra rendelkezésre álló időkeretet
- az intézményi információ- és adatgyűjtési folyamatok megszervezése, az adatforrások és felelősök meghatározásával
- az intézményi működési gyakorlatleírások elkészítésének szakmai koordinálása és egységes szempontrendszer szerinti összehangolása
- az intézményi indikátorok évenkénti gyűjtésének, rendszerezésének és értékelésének szervezése
- a partneri igény- és elégedettségmérések megtervezése, szervezése és lebonyolításának koordinálása, beleértve
 - a lebonyolításban részt vevő munkatársak kijelölését,
 - az alkalmazott mérési eszközök kiválasztását,
 - a mintavételi arányok és mérési időpontok meghatározását,
 - valamint az összesített eredmények feldolgozásának biztosítását
- az önértékelés során feltárt erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összegzése, az összefüggések és kapcsolódások feltárása az egyes önértékelési szempontok között
- a fejlesztendő területek rangsorolásának szakmai előkészítése és javaslattétel a prioritások meghatározására
- együttműködés az intézményvezetővel annak meghatározásában, hogy mely fejlesztendő területek kerüljenek az oktatói testület elé döntéshozatal céljából
- közreműködés az oktatói testület számára készülő önértékelési előterjesztések szakmai előkészítésében, biztosítva az adatokon alapuló, megalapozott döntéshozatalt



- A MICS az önértékelési ciklus eredményei alapján javaslatot tesz a stratégiai és éves célok módosítására, valamint előkészíti az intézményi cselekvési tervek kidolgozását, biztosítva ezzel az EQAVET-alapú folyamatos fejlesztés megvalósulását.

Az oktatók/munkatársak minőségirányítási feladatai:

- részt vesznek a döntésekben,
- részt vesznek a célok meghatározásában,
- részt vesznek az önértékelésben,
- részt vesznek az adatok gyűjtésében és szolgáltatásában,
- közreműködnek a partneri mérésekben,
- elvégzik az önértékelés értékelési területenkénti értékelési feladatait,
- részt vesznek a folyamatszabályozásokat végző csoportokban,
- részt vesznek a fejlesztéseket kidolgozó fejlesztő csoportokban,
- részt vesznek a fejlesztések megvalósításában.

Az önértékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján kell fejlesztési célokat kitűzni és az intézményi fejlesztéseket elindítani. Ez a munka általában már nem a MICS, hanem a fejlesztő csoport (FCS) feladata.

A fejlesztő csoport (FCS) tagjait az intézményvezetés kéri fel és bízta meg a fejlesztendő területek ismeretében a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkatársak közül. Külső szakértő is bevonható.

Az FCS feladatai:

- az önértékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján fejlesztési célok kitűzése
- a fejlesztendő területek elemzése, okkeresés, kiegészítő vizsgálatok
- fejlesztési célok kijelölése (mérhető indikátorokkal)
- cselekvési terv készítés
- az intézmény munkatársainak tájékoztatása a fejlesztések előrehaladásáról
- Személyi feltételek és azok finanszírozása

A minőségirányítási munkához az infrastrukturális feltételeket, a megfelelő eszközöket, anyagokat, a digitális eszközrendszert az intézmény biztosítja.



Személyi feltételek és azok finanszírozása:

A minőségirányítási tevékenység finanszírozásáról az intézményi sajátosságok és lehetőségek figyelembevételével az intézmény vezetőjének javaslata alapján a szakképzési centrum dönt.

5. Az oktatók értékelési rendszere

Az oktatók és az intézményi vezetők intézményi értékelésének eljárásrendje

Az intézmény oktatóinak és vezetőinek értékelése az Intézményi minőségirányítási rendszerben (MIR-ben) meghatározott elveknek megfelelően, a nevelő oktató munka hatékonyságának fejlesztése érdekében, rendszeresen történjen meg.

Az értékelés során használt módszerek: dokumentumelemzés, megfigyelés, kérdőív. A dokumentumelemzés és a megfigyelés szempontjainak, illetve a kérdőívek kérdéssorainak célja, hogy az értékelési területenként megadott szempontok vizsgálatához elegendő információt szolgáltatassanak.

Dokumentumok: oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok, szakmai önéletrajz (KIRA adatok), az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek, tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkaterv és beszámoló, digitális tananyagok, tanmenetek, óratervek egyéni fejlesztési tervek, tanulói produktumok (füzetek, dolgozatok, projektmunkák).

A dokumentumelemzés célja, hogy az igazgató részére objektív adatokat szolgáltatson arról, hogy az oktató munkáját előre tervezetten, a tantervi szabályozó dokumentumok, a képzési és kimeneti követelmények előírásainak, az intézmény sajátosságainak, szakmai programjában az európai, a tanulócsoporthoz jellegzetességeinek összehangolásával tudatosan végzi. A Szakmai Program vizsgálata az alábbi területek megítélése szempontjából fontos:

- Szakmai felkészültség.
- A szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazása.
- Pedagógiai tervezés.
- Pedagógiai értékelés.
- Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a duális partnerekkel.
- Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység.
- Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség.

A vizsgálatra javasolt dokumentumok a következők:

- KRÉTA napló
- Munkaterv és beszámoló.



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

- A tanmenet és az éves tervezés egyéb dokumentumai, amennyiben relevánsak (óratervek, egyéni fejlesztési tervek, digitális tananyagok, projekttervek).

Az óra-/foglalkozáslátogatás és az azt követő értékelő megbeszélés lehetséges szempontjai:

Az oktató:

- szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
- a korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
- gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
- digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
- tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
- a szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
- az óratervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
- tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
- tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- a pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz.
- A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.

A kapott információk összegzése adhat képet arról, hogyan valósítja meg tanítási óráján az oktató az intézmény nevelési-oktatási feladatait, követi-e a szakmai programban megfogalmazott elveket, figyelembe veszi-e a tanulócsoport adottságait, a tanulók személyiségfejlesztését, és hogy mindezek összhangban állnak-e az oktató tervezőmunkájával. A tanórák, foglalkozások látogatása ad információt arról is, hogy megvalósul-e a tanórán a tanulók tevékenységének tudatos szervezése, a tanulói önállóság támogatása, megfelelő-e a motiválás, a tanulás korszerű értelmezése, a korszerű pedagógiai technológiák alkalmazása, a folyamatos ellenőrzés és értékelés.

Az értékelés oktatóra vonatkozó kérdőíves felmérései és vizsgálati szempontjaik a következők:

- tanulói vélemény kérdőív, amely kitér arra, hogy az oktató:
 - tervező tevékenységében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
 - tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
 - tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
 - a pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
 - a pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.
 - az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
- szülői vélemény kérdőív, amely kitér arra, hogy az oktató:
 - együttműködik-e a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
 - az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
 - az oktatási folyamat elején (év elején vagy egy-egy projekt előtt) ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
 - a tanulók értékelése következetes, fejlesztő hatású,
 - együttműködik a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel, illetve segítségért fordulhat hozzá a szülő nevelési a tanuló esetleges nevelési problémáival.
 - fogadóórán, szülői értekezleten, egyéni megkeresések alkalmával informatív és a tanuló fejlődése szempontjából hasznos tanácsokat ad.

Az oktatói értékelés részeként kötelező a folyamatos szakmai fejlődés (Continuing Professional Development – CPD) dokumentálása.

Az IKK által szervezett, illetve akkreditált továbbképzéseken való részvétel során a következő adatokat kell részletesen nyilvántartani:

- a képzés pontos dátuma,
- témája,
- célja,



- a képzés során használt tananyagok listája,
- a részvételt igazoló dokumentumok (pl. részvételi ív, jelenléti ív, tanúsítvány),
- valamint a képzés során szerzett tudás, kompetenciák rövid összegzése.

A nyilvántartást elektronikus és nyomtatott formában is meg kell őrizni. Az igazgató és a MICS vezető évente, a tanév zárását követően ellenőrzi és validálja a CPD-nyilvántartást.

Az oktatói értékelés területei, szempontok

Az oktatói értékelési rendszer a szakképző intézmény minden oktatói munkakörére. A munkaviszonyban álló oktatókat, illetve munkakörüket minden értékelési területre vonatkozóan értékelni kell. Az újonnan belépő oktatók vagy tartósan távol lévő kolléga esetében csak a munkakör értékelhető, a szakmai kompetenciáik nem, így az ő esetükben az 1-3. értékelési területet kell csak figyelembe venni, számukra az értékelés munkabérre vonatkozó alkalmazása csak a munkakör értékelés alapján fog megvalósulni.

Az oktató megismerheti értékelésének eredményét és egyeztethet arról a szakképző intézmény vezetőjével.

Az értékelési rendszer tíz értékelési területből áll (lásd az értékelési táblázatot):

- az 1-3. értékelési terület az adott munkakör értékelésére vonatkozik.
- a 4-10. értékelési terület a munkakört betöltő oktató szakmai kompetenciáinak teljesítményértékelése. Az értékelés során nem kell az egyes szempontonként értékelni, hanem a szempontok figyelembevételével az egész értékelési területre kell 1-6 ponttal értékelni az oktató teljesítményét, kompetenciáit.

Az oktatói értékelés folyamata

Oktatói értékelés előkészítése

Az oktatói értékelésért felelős a szakképző intézmény igazgatója.

Az intézmény vezetője meghatározza, hogy kik végzik az értékelést. Jellemzően ezek a személyek az igazgató, igazgatóhelyettesek, releváns egyéb vezetők (pl. munkaközösség-vezetők, tankonyha vezető).

Az intézmény vezetője meghatározza, továbbá, hogy:



- melyik vezető milyen oktatói körre kiterjedően értékeli.
- milyen ütemezésben történik az értékelés. Jogszába szerint az igazgató háromévente értékeli az oktató munkáját. A megvalósítás ütemezését az éves munkaterv tartalmazza.

Oktatói értékelés végrehajtása

Évente végzendő adatgyűjtés

A rendszeres adatgyűjtés segíti a megalapozott értékelés elvégzését.

A KRÉTA napló alapján évente gyűjthető adatok:

- az oktató által tanított tantárgyak száma,
- az oktatott tanulók száma,
- a helyettesítések száma a tanévben,
- ellátott egyéb feladatok,
- az oktató által adott osztályzatok (jegyek) száma, eloszlása,
- az oktató által adott osztályzatok (jegyek) átlagai osztályonként, tantárgyanként,
- az oktató által használt értékelési módszerek,
- az oktató tanóráin történt igazolatlan mulasztások száma, aránya,
- az oktató tanóráin a tanulók fegyelmezettsége, viselkedése, szorgalma,
- az elektronikus naplóvezetés pontossága és aktualitása.

A munkaközösségi vagy munkacsoportok által készített, illetve az intézményi munkaterv és beszámolók alapján gyűjthetők a következő információk:

- központi mérések eredménye,
- vizsgaeredmények,
- versenyeredmények,
- szakértői, szaktanácsadói tevékenység,
- vizsgálónői, vizsgafelügyelői tevékenység,
- belső tananyagfejlesztés,
- belső tudásmegosztás,



- szakmai rendezvényeken való részvétel,
- közösségépítés,
- rendezvények szervezése,
- pályázatok, fejlesztések végrehajtása,
- kapcsolattartás,
- részvétel szakmai szervezetek munkájában.

Célszerű az ellenőrzési terv alapján megvalósult óralátogatások óraterveinek (amennyiben készült ilyen dokumentum), a látogatást követő értékelő megbeszélésről készült feljegyzéseknek a gyűjtése.

A kérdőíves felmérés ütemezését a munkatervben el kell készíteni.

A minőségirányítási csoport (MICS) végzi az értékelés során az adatgyűjtés és a kérdőíves megkérdezés szervezési feladatait. A MICS tagjai irányítják, koordinálják a fenti feladatokat, rajtuk kívül az egyes feladatokra további munkatársakat lehet/szükséges bevonni.

Az oktató értékelése

Az ütemterv és az értékelési munkamegosztás alapján a vezetők elkészítik egyéni javaslataikat. Meghatározott vezetői körben az intézmény oktatóinak közös értékelése megtörténik. Végezetül a vezetők elkészítik az egyeztetéshez az oktatói értékelőlapot, meghatározzák az erősségeket, fejlesztendő területeket. Vita esetén az igazgató dönt.

Az elkészült oktatói értékelés szupervíziója.

A súlyozott oktatói sorrend kialakulását követően szükséges lehet az érintett oktatók értékelésének átgondolása, módosítása. Módosításra csak indokolt esetben kerüljön sor. Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatókkal

Az előzetes ütemtervben meghatározottak szerint az oktatók megismerhetik (a nem súlyozott, (1-6-ig pontszámú) értékelésüket, arról egyeztethetnek a vezetőikkel. Az oktatói munka értékelése során rögzítésre kerülnek az erősségek és a fejlesztendő területek. Az oktató véleményét fűzhet az értékeléshez (megjegyzés).

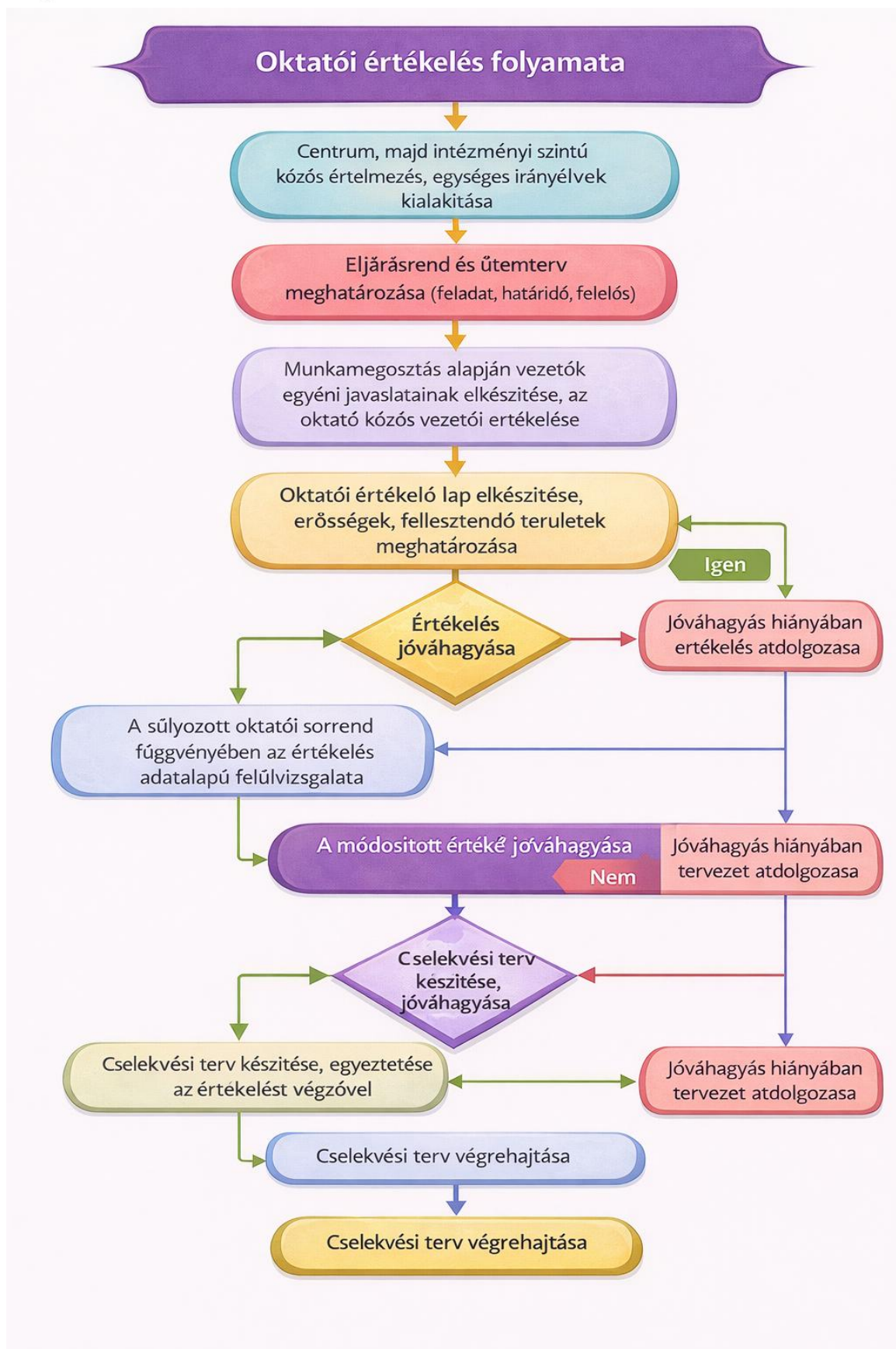


Az intézmény vezetője kijelöli, hogy mely vezető mely oktatókkal egyeztet. Biztosítani kell, hogy szükség esetén az igazgatóval is egyeztethessen az oktató. Az igazgató az értékelés ismertetését, megbeszélését maga is elvégezheti.

Az oktatói értékelés felhasználása

Az értékelő megbeszélést követően az oktató 30 napon belül cselekvési tervet készít, amelyet az értékelést végző vezetővel egyeztet. A cselekvési tervet az igazgató hagyja jóvá. A cselekvési terv végrehajtásának végső határideje a következő értékelés.

Az értékelés során keletkezett dokumentumokat nyilván kell tartani, és az iratkezelési szabályoknak megfelelően iktatni, irattározni kell.





Az intézményi vezetők intézményi értékelésének eljárásrendje

Az értékelés folyamata megegyezik az oktatói értékelés folyamatával. A munkakör értékelésének szempontjai megegyeznek az oktatói értékelés szempontjaival, azzal a különbséggel, hogy a szakmai tapasztalatnál figyelembe kell venni a vezetői tapasztalatot, illetve a vezetői munkaerő-piaci tapasztalatot, illetve a munkaerő-piaci értéknél fontos szempont a vezetői szerep. Igazgató értékelése esetén figyelembe kell venni (amennyiben aktuális változat rendelkezésre áll) az előző külső értékelés, intézményi és intézményvezetői önértékelés és a kérdőíves felmérések eredményeit.

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi. Az igazgató értékelését a fenntartó, szakképzési centrum végzi.

6. Az igazgatói értékelési rendszer alkalmazása

A Centrum az igazgatókkal szembeni elvárásait az általános elvárások mentén fogalmazza meg. Az elvárások rögzítik az értékelési területeket, az értékelési szempontokat, a magyarázatot és a szempontok adatforrásait, amelyek az EQAVET elveknek és minőségjellemzőknek megfelelően írják le a jó vezető jellemzőit. A Centrum határozza meg az ún. súlyszorzókat.

Az igazgatói értékelés módszertana, eszközei

Az értékelés során használt módszerek: dokumentumelemzés, kérdőívezés, interjú.

Dokumentumelemzés

Dokumentumok: az általános dokumentumok mellett az intézményi és intézményvezetői önértékelés dokumentumai.

A dokumentumelemzés célja, hogy a főigazgató részére objektív adatokat szolgáltatson, illetve a főigazgató meggyőződjék arról, hogy az igazgató munkáját előre tervezetten, a képzési és kimeneti követelmények előírásainak, az intézmény sajátosságainak, szakmai programjában az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokkal összhangban megfogalmazottaknak megfelelően, az oktatók tevékenységének hatékony irányításával, az oktatók, a duális partnerek tevékenységének összehangolásával, és a partnerek (szülők, végzett diákok, gazdasági szereplők) visszacsatolásainak felhasználásával, tudatosan végzi.

A dokumentumok és javasolt vizsgálati szempontjaik a következők:



- Szakmai Program:
 - Pedagógiai folyamatok irányítása
 - Változások kezelése
- SZMSZ:
 - Vezetői kommunikáció.
 - Oktatói munka ellenőrzése
 - Oktatói munka értékelése
 - Fejlesztések támogatása.
 - Kapcsolatrendszer működtetése.
- Tervezési dokumentumok
 - Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű.
 - Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képezi önmagát.
 - A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.
 - Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.
 - Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer).
 - Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.
- Fejlesztési dokumentumok:
 - Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projekteken
 - Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán és infrastrukturális erőforrásokat.
 - Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.
- Minőségirányítási dokumentumok:
 - Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit.
 - Alkalmazza a tanulószervezetté válás elvét és gyakorlatát.

- A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.
- Támogatja a belső tudásmegosztást.
- Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.
- A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.
- Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.
- Továbbképzési program:
 - Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű.
 - Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képezi önmagát.
 - Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását.
 - Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét.
 - A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.
 - Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanulószervezetté válás elvét és gyakorlatát.
 - A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.
 - Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.
- Értékelési dokumentumok:
 - Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit.
 - Alkalmazza a tanulószervezetté válás elvét és gyakorlatát.

- A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.
- Támogatja a belső tudásmegosztást.
- Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek.
- Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.
- Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.
- Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.
- Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).
- A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.
- Munkatervek és beszámolók
 - Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képezi önmagát.
 - Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.
 - Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.
 - Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.
 - Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.

- A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.
- A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerőpiaci változásokat.
- Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanulószervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.
- Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.
- A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.
- Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.
- Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében. Vezetőként szervezi, támogatja a belső tudásmegosztást.
- Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben. Biztonságos intézményi környezetet biztosít.
- Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.
- Hatékony gazdálkodás.

Az értékelés során a Módszertani javaslatban szereplő, de a fentiekben nem nevesített dokumentumok, - az objektív értékelés megalapozása érdekében - szintén alkalmazhatóak.

Interjúk

Az interjú olyan információgyűjtési forma, amely lehetővé teszi, hogy a válaszadó részletesen kifejtse az adott témával kapcsolatos véleményét. Az interjúk segítenek olyan működési elemek feltárásában, amelyek nem rögzítettek írásban, viszont az intézményben működő gyakorlat.

Az interjú alábbi területek megítélése szempontjából fontos:

- A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.
- A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.
- Alkalmazott kommunikációs csatornák.
- Információszolgáltatás, tájékoztatás.
- Vezetői együttműködés, lojalitás.
- Az intézmény képviselte a belső és a külső partnerek tekintetében.
- Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.
- Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.
- Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).
- A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.
- Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekből.

Kérdőívezés

Az intézményvezetői önértékeléshez szükséges oktatói kérdőívezést az igazgatói értékelést megalapozó adatgyűjtés időszakában le kell bonyolítani.

Az intézményvezetői értékelési területek és az önértékelési szempontok kapcsolódása

Az értékelési szempont sorai és a kapcsolódó önértékelési szempontok sorai nem feleltethetők meg egymásnak, csupán azt jelzik, hogy az értékelési terület szempontjaihoz az önértékelési terület mely szempontjai kapcsolódnak. Szakképzésben alkalmazott intézményi vezetők értékelési rendszere

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Megvalósítás	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.	Értékelés	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.		É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.
5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer).	Tervezés	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.
		Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.		T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
	Pedagógiai folyamatok irányítása	Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	Megvalósítás	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.		M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.		M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai		M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.
				M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.
				M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.
				É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
		jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez. A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	Értékelés	végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét. É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez. É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.
6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerőpiaci változásokat. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást. Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja	Tervezés Megvalósítás Értékelés Felülvizsgálat	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzéspolitikai célokat. T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket. M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja. É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez. F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
		partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.		a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.		F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.
7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Tervezés	T3 Az intézmény a helyi munkaerőpiaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás.	Megvalósítás	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.
		Vezetői együttműködés, lojalitás.		M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.
		Az intézmény képviselte a belső és a külső partnerek tekintetében.	Felülvizsgálat	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt. F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
				a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.
				F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.
8.	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Megvalósítás	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	Értékelés	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.
		Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Felülvizsgálat	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.
9.	Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében. Vezetőként szervezi, támogatja a belső tudásmegosztást.	Tervezés	T3 Az intézmény a helyi munkaerőpiaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.
				T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Megvalósítás	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.
		M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.		
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Felülvizsgálat	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.
				F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.
10.	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Tervezés	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.
		T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.		
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Megvalósítás	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Értékelés	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Kapcsolódó önértékelési területek	Kapcsolódó önértékelési szempontok
		Hatékony gazdálkodás.	Felülvizsgálat	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze. F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit. F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.

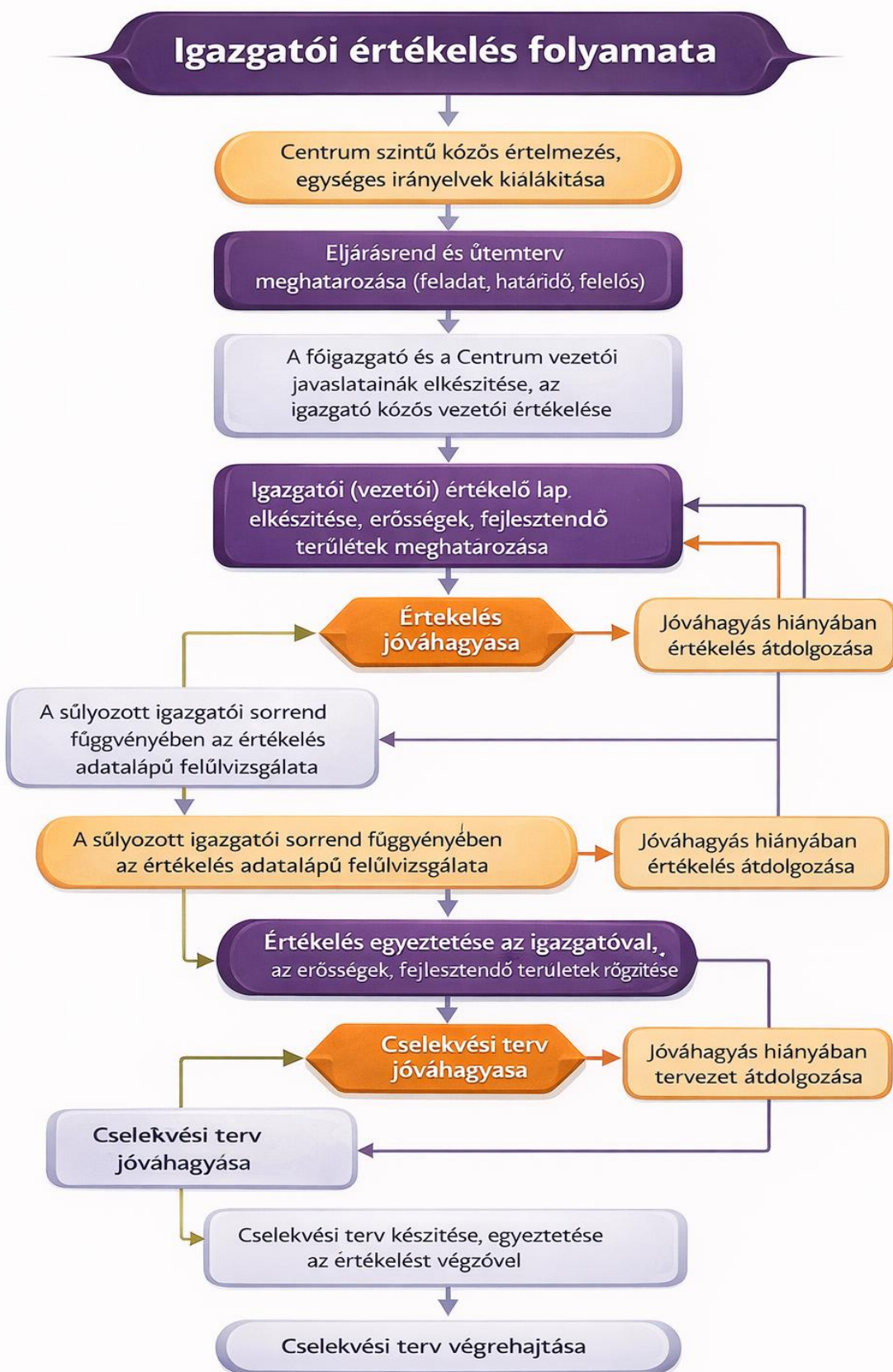


A vezetői értékelés területei, szempontok

Az értékelési rendszer tíz értékelési területből áll (lásd az értékelési táblázatot):

- az 1-3. értékelési terület az adott munkakör értékelésére vonatkozik.
- a 4-10. értékelési terület a vezető vezetői kompetenciáinak értékelése.

Igazgató értékelése esetén figyelembe kell venni (amennyiben aktuális változat rendelkezésre áll) az előző külső értékelés (amennyiben már volt), intézményi és intézményvezetői önértékelés és a kérdőíves felmérések eredményeit.



7. Az igazgatóhelyettesek értékelése

Az értékelés folyamata megegyezik az igazgatói értékelés folyamatával, viszont az alábbi eltérések mentén:

- az igazgatóhelyettesek értékeléséért az igazgató a felelős,
- az értékelést az igazgató végzi,
- az értékelő team munkájába be lehet vonni a főigazgatót,

Az értékelési rendszer tíz értékelési területből áll (lásd az értékelési táblázatot):

- az 1-3. értékelési terület az adott munkakör értékelésére vonatkozik.
- a 4-10. értékelési terület a vezető vezetői kompetenciáinak értékelése.

A munkakör értékelésének szempontjai megegyeznek az oktatói értékelés szempontjaival, azzal a különbséggel, hogy a szakmai tapasztalatnál figyelembe kell venni a vezetői tapasztalatot, illetve a vezetői munkaerő-piaci tapasztalatot, és a munkaerő-piaci értéknél fontos szempont a vezetői szerep.

III. Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)

1. Intézményi indikátorrendszer

Az intézmény - az elégedettségmérések eredményeinek kivételével - valamennyi kötelező és egyedi indikátort tanévenként gyűjt és értékeli, amennyiben szükséges, beavatkozik, fejlesztési/cselekvési tervet készít. Az elégedettségmérésekre az intézményi önértékeléshez és az oktatói értékeléshez kapcsolódóan két-, illetve háromévente kerül sor.

Az intézményi indikátorok nem kizárólag a működés mérését szolgálják, hanem az intézményi stratégiai és éves célmeghatározás elsődleges bemeneti elemei, amelyek alapján az intézmény vezetése dönt a beavatkozási pontokról, a fejlesztési prioritásokról és a szükséges intézkedésekről.

Az indikátorok gyűjtésébe és értékelésébe a MICS bevonja az adott területért felelős vezetőt, munkaközösségvezetőt, osztályfőnököt, oktatót.

Az intézményi indikátorrendszert lásd 1. sz. melléklet.

Sorszám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya	intézménytípusonként, ágazatonként
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	
7.	NSZFH mérések eredményei	

8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten
9.	Elhelyezkedési mutató	
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként
13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató	
16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséretetek
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva ¹	
21.	Műhelyiskolában részsakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva ²	
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a	

¹ Nem releváns az intézményben.

² Nem releváns az intézményben.

	teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	
25.	Felkeresett általános iskolák száma	
26.	Beiskolázásban részt vett oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva	
27.	Nyílt napok száma	
28.	Nyílt napon részt vett tanulók száma	
29.	Bukások száma	
30.	Nyelvvizsgázott végzett tanulók aránya az összesen végzett tanulók arányához viszonyítva	
31.	Jógyakorlatok száma	
32.	Fenntarthatósághoz kapcsolódó projektek száma	
33.	Környezeti nevelési programok száma	
34.	Digitális eszközöket rendszeresen alkalmazó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
35.	Belső módszertani képzések száma.	
36.	Belső tanügyi feladatokhoz tartozó képzések száma.	
37.	Erasmus+ mobilitáson részt vett tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva.	
38.	Erasmus+ mobilitáson szakmai gyakorlatot teljesítő tanulók aránya a teljes szakmai gyakorlatra kötelezett tanulói létszámhoz viszonyítva.	
39.	Erasmus+ mobilitáson kísérő tanári feladatot ellátó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	

40.	Erasmus szakmai képzésen részt vett oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
41.	Pályázatot benyújtott oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
42.	Projekttervezetek száma tanévenként.	
43.	Osztályfőnöki ESL-monitorozás teljesülési aránya, az adott tanév osztályfőnöki számához viszonyítva.	
44.	Felzárkóztatást tartó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	

Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
1.	Tanulólétszám	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma. A trendvizsgálathoz a szakképző intézmény évente gyűjti az október 1-jei létszámadatát azonos bontásban/kategóriában (intézménytípus, ágazat, szakma). A trendvizsgálathoz legalább 3 év adata szükséges, mert a vizsgálat célja annak bemutatása, hogy a létszám adott kategóriában tendenciáját tekintve növekszik vagy csökken-e. A vizsgálat történhet az éves adatok grafikus ábrázolásával (vonaldiagram, oszlopdiagram) vagy időbeli viszonyyszám (lánc- vagy bázisviszonyyszám) számításával és azok elemzésével. Időbeli viszonyyszám számítása esetén: A második adatgyűjtési évtől kezdődően vizsgálja kategóriánként az időbeli változást. A változás mértékének számításánál a viszonyítás alapja lehet az előző tanév adata vagy az első adatgyűjtés évének adata. [%] A mutató számítása $\text{Létszámváltozás az előző év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az előző tanév létszámadata}} * 100$ $\text{Létszámváltozás az első év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az első adatgyűjtés évének létszámadata}} * 100$ Megjegyzés: A létszámváltozás vizsgálatánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseiből adódó változások kiszűrésére (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések).	A trendvizsgálat az intézmények figyelmét ráirányítja az egyes évek „kiugró” adatain túlmutató tényezőkre. Példa: Egy szakmában az elmúlt 5 évben a létszámadatok (fő) alakulása rendre: 73, 86, 94, 45, 98. A trendvizsgálat alapján egy növekedési tendencia mutatkozik az adott szakma esetén. Célszerű a 45 fős adat okát megvizsgálni, de általánosságban elmondható, hogy ha az eddigi tevékenységét hasonlóan folytatja az intézmény, akkor ezzel a szakmával nem lesz problémája.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. Megjegyzés (amire figyelni érdemes): Az érettségi utáni 2 éves képzések miatt a szakmánkénti létszám csak akkor lesz évről évre összehasonlítható, ha már a képzés megkezdésekor beállításra kerül a KRÉTA-ban a szakma, és nem csak az ágazati alapvizsgát követően.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma [fő] és aránya [%] intézménytípusonként, ágazatonként	Az indikátor azt mutatja meg, hogy mekkora a „túljelentkezés” adott ágazat, intézménytípus esetén. A mutató számítása $\text{Jelentkezők és felvettek aránya} = \frac{\text{a 9. évfolyamra jelentkezők száma}}{\text{a 9. évfolyamra felvettek száma}} * 100$	Az arány évről évre történő vizsgálata segíti az intézményeket annak eldöntésében, hogy melyik szakmára vonatkozóan kell nagyobb intenzitású pályaeorientációs tevékenységet folytatniuk annak érdekében, hogy az adott szakma osztályszinten indítható legyen	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők száma és a szakképző intézmény 9. évfolyamára felvettek száma: KIFIR.
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	A szakképző intézménybe járó tanulói jogviszonyban lévő tanulók számát kell a szakképző intézményben tanító oktatók számára vetíteni. A mutató számítása: $\text{Egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú tanulók száma} = \frac{\text{tanulói jogviszonyú tanulók száma}}{\text{számított oktatói létszám}} * 100,$ ahol - a számított oktatói létszám = heti órakeret/22 óra, - heti órakeret, a fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámaitól nélkül. Példa: A fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámaitól nélkül 1320 óra/hét. Szakképzésben tanító oktatók számított létszáma = 1320/22 óra = 60 fő Tanulói jogviszonyú tanulók száma a szakképző iskolában: 550 fő A mutató számítása tehát 550 fő/60 fő = 9,17 tanuló/oktató. Megjegyzés: A számított oktatói létszám esetén csak a szakmai oktatásban résztvevő oktatók óraszámát kell figyelembe venni, nem tartozik ide például a kollégiumi nevelőtanár óraszám. A tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulókat minden esetben 1 főként vesszük figyelembe, akkor is, ha mint kollégista több feladatellátási helyhez is tartozik a tanuló.	Az intézmény működésének, emberi erőforrás menedzselésének hatékonyságát mutatja a mutató.	Tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA Heti órakeret: KRÉTA tantárgyfelosztás

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		E mutató évről-évre történő alakulásának vizsgálata is szolgálhat fontos információval az értékeléshez, elemzéshez, ezért trendvizsgálat itt is szükséges lehet.		
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva [%]	A mutató számítása: $\text{Szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya} = \frac{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma}} * 100$ Példa: A vizsgált tanévben az intézménytípusonkénti összesítés alapján a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma 325 fő volt. A szakképző intézményben szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma 611 fő. A mutató számítása tehát $(325 \text{ fő} / 611 \text{ fő}) * 100 = 53,19\%$. Megjegyzés: Az érettségi utáni képzések első évfolyamán (Ksz/11., 1/13.) tanulók szakképzési munkaszerződéseinek száma az október 1-jei adatban még nem jelenik meg, mert csak az első félévet lezáró ágazati alapvizsgát követően tudnak munkaszerződést kötni. Az adatok értékelésénél, elemzésénél ezt az időbeli eltérést érdemes figyelembe venni.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény mennyire tud megfelelni azon elvárásnak, hogy a képzés során a tanulót a munkaerőpiacon hasznosítható tudáshoz juttassa.	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA. Szakirányú oktatásban résztvevő tanulói jogviszonyú tanulók összlétszáma: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	Az indikátor megmutatja, hogy a tanulók hány százaléka olyan tanuló, aki szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal vesz részt. A mutató számítása: $\text{Felnőttképzési jogviszonyú tanulók aránya} = \frac{\text{felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma}}{\text{szakmai oktatásban tanulók össz-létszáma}} * 100$ Példa: Október 1-jén szakmai oktatásban tanulók összlétszáma 913 fő. Október 1-jén felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma 265 fő. A mutató számítása tehát $(265 \text{ fő} / 913 \text{ fő}) * 100 = 29,03\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseire (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések). Ilyen esetben érdemes a mutatót az adott tanév második félévének megkezdését követően is kiszámítani, például február 1-jei időpontra.	Az indikátor információt nyújt, hogy az intézmény milyen mértékben támogatja az élethosszig tartó tanulás céljait. Biztosítja-e, hogy az általa képzett alapszakmákhoz való hozzáférés minél szélesebb körű legyen.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal tanulók száma: KRÉTA.
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	A vizsgált tanévben megvalósított országos kompetenciamérés eredményeinek átlageredményét kell intézménytípus és vizsgálati terület szerinti bontásban megadni szakképző intézményként, feladatellátási helyenként (telephelyenként), mérési területenként (pl. matematika, olvasás-szövegértés) külön megadva. Az eredmények trendvizsgálatát is el kell végezni. Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan viszonyul a szakképző intézmény mérési teljesítménye az országos átlaghoz és a hozzá hasonló intézmények átlagához.		Az Oktatási Hivatal honlapján közzétett jelentések (https://www.kir.hu/okmfit). A jelentések közül a Telephelyi jelentés használható.
		Példa: Szakképző iskola országos kompetenciamérésének eredménye: - Matematika: 408 - Szövegértés: 418 Megjegyzés: A mutató esetén külön kell kimutatni a kompetenciamérések vizsgálati területei szerinti eredményt is (pl. matematika, olvasás-szövegértés). Az indikátor kiszámításánál az intézménytípusok adatai nem összegezhetők (pl. szakképző iskola és technikum).		Iata adja a legrészletesebb adatokat az értékeléshez, elemzéshez.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
7.	NSZFH mérések eredményei	A vizsgált tanévben megvalósított mérés eredményeinek intézménytípusonkénti összegzése. Vizsgálati lehetőségek: 25% alatt teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika), 25 és 80% között teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika). Az országos adatok rendelkezésre állása esetén megtörténhet az intézmény tanulói eredményeinek az országos átlageredményekhez viszonyított elemzése. Megjegyzés: Az indikátor számítása csak olyan szakképzési intézmények esetében kötelező, ahol a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés folyt.		Az NSZFH által megküldött eredményeket tartalmazó Excel-tábla. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés célja a lemorzsolódással veszélyeztetett 9. évfolyamos tanulók nyomon követése, és az alapkészségek fejlesztésének támogatása.
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	Az eredmények tanévenkénti bemutatása és a tanévenkénti eredmények összehasonlítása nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten.		Lehet a KRÉTA, az intézmény éves beszámolója, a szakképző intézmények versenyeredményeinek nyilvántartására használt adatbázis.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definíciója, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
9.	Elhelyezkedési mutató	A szakmai oktatásban sikeresen végzetek elhelyezkedési aránya. A mutató számítása: $\text{Szakmai oktatásban végzetek elhelyezkedési aránya} = \frac{\text{elhelyezkedők száma}}{\text{szakmai oktatásban sikeresen végzetek száma}} * 100$ Elhelyezkedőnek kell tekinteni mindazokat, akik: - szakképző iskolában végeztek és érettségire felkészítő képzésben tanultak tovább, - technikumban végeztek és felsőoktatásban tanultak tovább, - szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és második vagy további szakképesítés megszerzéséért tanultak tovább, - szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és a sikeresen befejezett szakmai oktatásban sikeresen megszerzett szakmai végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek el. Példa: Adott tanévben a szakmai oktatásban végzetek száma 250 fő. A végzést követően 6 hónappal a pályakövetési rendszerben visszaérkezett adatok alapján a 250 végzett tanuló közül 113 fő dolgozik végzettségének megfelelő munkakörben, 56 fő érettségire felkészítő képzésben vesz részt, 35 fő pedig további szakma megszerzésére irányuló képzésben vesz részt. A mutató számítása tehát $[(113 \text{ fő} + 56 \text{ fő} + 35 \text{ fő}) / 250 \text{ fő}] * 100 = 81,6\%$ Megjegyzés: a fenti mutatók intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként olyan bontásban számítandók, amely az adott intézménynek az önértékeléséhez, fejlesztéseihez megfelelő információkat szolgáltat.	Adatot szolgáltat, hogy a sikeresen végzett tanulók milyen arányban tanulnak tovább vagy helyezkednek el a munkaerőpiacon. Segíti az intézményeket jövőbeni képzési kínálatuk alakításában.	Szakmai oktatásban sikeresen végzett tanulók száma: KRÉTA. (Fontos megemlíteni, hogy a KRÉTA október 1-jei SZIR-STAT adattáblája az előző tanévben végzetekre vonatkozóan tartalmaz adatot.) A sikeresen végzett tanulók közül az érettségire felkészítő képzésben résztvevők száma, a felsőoktatásban továbbtanulók száma, a további szakma vagy szakképesítés megszerzése érdekében továbbtanulók száma, a szakmájukban elhelyezkedettek száma: a szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	1. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóik felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciáikkal. Indikátor kiszámítása: A képzést 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely meg-	Segíti az intézményt a szakmai programban, helyi tantervekben, tanmenetekben megjelenő módszerek, tudástartalmak, fejlesztendő kompetenciák, készségek felülvizsgálatában, módosításá-	A szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		mutatja, hogy mennyire elégedettek az adott képzést sikeresen befejezett, a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges kompetenciáikkal. 2. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival. Indikátor kiszámítása: A szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedettek a szakmai oktatást sikeresen befejezett munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival. Megjegyzés: Mindkét indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.	ban az eredményes és hatékony szakmai oktatás érdekében. Az indikátor értékelése növeli az intézmény alkalmazkodó képességét a munkaerőpiac változó igényeihez.	
11.	Vizsgaeredmények (érettségi vizsga, szakmai vizsga, ágazati alapvizsga)	A szakképző intézményben a tanulmányokat lezáró eredmények, tantárgyankénti / szakmánkénti / ágazatonkénti átlaga. Példa: Matematika érettségi tantárgyi átlaga: 3,5. Szakács szakmában végzetek érdemjegyeinek átlaga 3,8. Turizmus-vendéglátás ágazatban ágazati alapvizsgát tett tanulók eredményének átlaga: 4,2. Megjegyzés: Egy adott tanév vizsgáinak átlageredményei nem elegendőek az intézményben folyó tevékenység értékeléséhez, ezért ajánlott az átlagok trendvizsgálata.	Az intézmények számára az indikátor megmutatja, hogy mely intézménytípus / műveltségi terület / ágazat / szakma igényel beavatkozást az eredményesség javítása érdekében.	Lehetséges adatforrás érettségi vizsga esetén: kétszintű érettségi szoftver. Lehetséges adatforrás szakmai vizsga esetén: iskolai rendszerű törzslapnyilvántartási felület vagy KRÉTA. Lehetséges adatforrás ágazati alapvizsga esetén: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához	A mutató megmutatja, hogy a vizsgára bocsátható tanulók hány százaléka tesz sikeres vizsgát. A mutató számítása: $\text{Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya} = \frac{\text{sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma}}{\text{vizsgára bocsátható tanulók száma}} * 100$	Megmutatja az intézményi oktatási-képzési tevékenységének eredményességét. Az ágazatonkénti, szakmánkénti vizsgálat segíti az intézményt, hogy mely képzési területeken kell beavatkozni.	A szakmai vizsga törzslapnyilvántartási rendszere vagy KRÉTA.
	viszonyítva összesen és szakmánként [%]	Példa: A május-júniusi vizsgaidőszakban az összes vizsgázó, azaz az összes vizsgára bocsátható tanuló száma 428 fő. A május-júniusi vizsgaidőszakban sikeresen szakmai vizsgát tett tanulók száma 402 fő. A mutató számítása tehát $(402 \text{ fő} / 428 \text{ fő}) * 100 = 93,93\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál torzíthatja az eredményt a pótló/javító vizsgázók száma, ezért ki kell szűrni az ilyen vizsgázók adatait.		
13.	Intézményi elismerések (intézmény, intézményi csoport szinten)	Az indikátor értékeléséhez nem az egyéni kitüntetések, díjak, elismerések figyelembevétele szükséges, hanem az intézményt, mint szervezetet érintő elismerések összegyűjtése. Ezek lehetnek helyi, régiós és országos díjak, továbbá bármilyen területen (pl. sport, kultúra, közélet, szakma) elnyert intézményi elismerések. Az indikátor egy-egy tanévben megszerzett elismerések összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő elismeréseket az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa. Megjegyzés: A tanulói elismeréseket, versenyeredményeket itt nem kell figyelembe venni.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézményben folyó szakmai tevékenységnek milyen a külső érintettek általi megítélése, milyen az együttműködés a helyi gazdasággal (a duális partnereken és a végzeteket foglalkoztató gazdálkodókon kívül), milyen a tehetségtámogatás, a felzárkózás támogatása az intézményben. Azt is megmutatja, hogy a szakmapolitikai célok közül melyek megvalósításában nyújt kiemelkedő teljesítményt az intézmény, illetve hogy ezen eredményeit hogyan mutatja be.	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által elnyert elismerések, kitüntetések, díjak: az intézmény saját nyilvántartása alapján.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	Minden olyan jellegű szakmai bemutatót, konferenciát, rendezvényt ide kell sorolni, amely az intézmény vagy más szervezetek szakmai tudásának az átadását támogatja, és amelynek a fő szervezője az intézmény. Ilyen lehet például: szakmai konferencia, országos vagy regionális szakmai versenyek, új technológiákat és piaci szereplőket bemutató szakmai nap vagy vásár. Példa: Az intézmény adott tanévben egy szakmában megszervezte az OSZTV döntőjét, egy klimatechnikai bemutató napot szervezett, és a kamarával közösen náluk szervezték meg a Regionális Épületgépészeti Konferenciát, továbbá a már öt éve az intézmény által szervezett saját szakmai versenyét is megtartotta. Az indikátor egy-egy tanévben megszervezett alkalmak összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő alkalmakat az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa. Megjegyzés: A kizárólag PR-tevékenységhez kapcsolódó rendezvényeket (pl. nyílt nap) nem kell szerepeltetnie az intézménynek az által szervezett szakmai bemutatók között.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény részt vesz-e az országos, regionális, helyi tudásmegosztást ösztönző együttműködésekben, amelyek biztosítják a szakmai tantárgyakat oktatók számára, hogy naprakészen követni tudják a szakmájukhoz kapcsolódó fejlődést.	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által – intézményen belül és/vagy kívül – megrendezett szakmai bemutatók listája saját nyilvántartás alapján.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató [%]	A mutató azt mutatja meg, hogy az intézményt elhagyók/kilépettek/lemorzsolódók száma milyen arányú az intézménybe adott tanévben beiratkozottak számához viszonyítva. A mutató számítása: $\text{Lemorzsolódás mértéke} = \frac{\text{lemorzsolódó tanulók száma}}{\text{október 1-jei létszám} + \text{belépett tanulók száma}} * 100,$ ahol - a lemorzsolódó tanulók száma: az adott tanévben az intézményt október 1. után sikeres végzés nélkül elhagyók száma, amibe nem tartozik bele az a tanuló, akinél a jogviszony megszűnésének oka: - külföldre költözés, - másik intézménybe való átvétel; - az október 1-jei létszám: a szakképző intézményben adott tanév október 1-jén tanulók száma; - a belépett tanulók: az adott tanévben a képzésbe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma. Példa: Adott intézményben a tanév október 1-jei létszáma 1024 fő. Október 1. után a képzésbe belépők száma 102 fő. A képzést október 1. után elhagyók száma 151 fő. A mutató számítása tehát $[151 \text{ fő} / (1024 \text{ fő} + 102)] * 100 = 13,41\%$. Megjegyzés: Célszerű az indikátor trendvizsgálata. (A mutató számításánál a tanulói és felnőttképzési jogviszonyban tanulók külön vizsgálata is információval bírhat.)	Hosszabb távon a tendencia megmutatja, hogy az intézményt a végzés előtt elhagyók terén meghozott intézményi intézkedések hatékonyak, eredményesek voltak-e.	A szakképző intézményben adott tanítási év október 1-jén tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanítási évben az intézménybe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben az intézményből október 1. után kilépett tanulók száma: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
16.	Elégedettségmérés eredményei (szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac)	Az adott partner százalékos elégedettsége az elégedettségi kérdőívben felmerülő témákra vonatkozóan. Az indikátor kiszámítása: Az adott partner elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedett az adott témában az intézmény működésével, folyamataival. Megjegyzés: Az indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.	A mutató adatot szolgáltat az önértékeléshez. Segít feltárni az intézmény erősségeit, fejlesztendő területeit. Egyaránt segíti a stratégiai és az operatív tervezést.	Adatforrás: Partneri elégedettségi kérdőív eredménye.
17.	Intézményi neveltségi mutatók (fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicsérek) [db/tanév] [óra/tanév]	A mutató az adott tanévre vonatkozóan tartalmaz információt a fegyelmi esetek, dicsérek és az igazolatlan mulasztások számáról. A mutatót az intézmény házirendjében szabályozott fegyelmezési intézkedések formáira vonatkozóan kell számolni (pl. szaktanári figyelmeztetés, osztályfőnöki figyelmeztetés, igazgatói intézés, ...). Példa: Fegyelmi esetek száma: 186 db/tanév (A mutató megadható típusonként is: igazgatói figyelmeztetés 21 db/tanév, igazgatói megrovás 2 db/tanév stb.) Dicsérek száma: 253 db/ tanév Igazolatlan mulasztások: 10214 óra/tanév Megjegyzés: A mutató olyan bontásban számítható, amelynek felhasználása segítséget jelent a pedagógiai munka fejlesztése során (osztályonként, szakmánként, jogviszonyonként). Trendvizsgálat alkalmazása itt is ajánlott.	Megállapítható-e azon intézményi gyakorlat, amely során az intézmény vizsgálja a neveltségi mutatók alakulását és az eredményeket felhasználja pedagógiai munkája során? A neveltségi mutatók segítenek a pedagógiai tevékenység során alkalmazott módszerek hatékonyságának vizsgálatában, az eltérő tanulócsoporthoz igazodó leghatékonyabb módszer megtalálásában.	Adatforrás lehet a KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.
18.	Hátrányos helyzetű (HH) tanulók aránya a teljes tanulói létsámmal viszonyítva [%]	A mutató számítása: $HH \text{ tanulók aránya} = \frac{HH \text{ tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 1024 fő. A hátrányos helyzetű tanulók száma ugyanebben a tanévben 77 fő. A mutató számítása tehát $(77 \text{ fő} / 1024 \text{ fő}) * 100 = 7,52\%$.	A hátrányos helyzetű csoportok számára elérhetők az intézmény által kínált képzések. Az intézmény működési környezetét, helyzetét is megmutatja a mutató.	Jogviszonnyal rendelkező tanulók (tanulói és felnőttképzési) október 1-jei létszáma: KRÉTA. Hátrányos helyzetű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
19.	Sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $SNI \text{ tanulók aránya} = \frac{SNI \text{ tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 938 fő. A sajátos nevelési igényű tanulók száma ugyanebben a tanévben 102 fő. A mutató számítása tehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.	A sajátos nevelési igényű csoportok számára elérhető az intézmény által kínált képzések.	Tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók október 1-jei létszáma: KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $Dobbantó \text{ programban tanulók aránya} = \frac{Dobbantó \text{ programban tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 562 fő. A Dobbantó programban tanulók száma ugyanebben a tanévben 32 fő. A mutató számítása tehát $(32 \text{ fő} / 562 \text{ fő}) * 100 = 5,69\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény (amennyiben a jogszabály számára lehetővé teszi) milyen mértékben járul hozzá a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó, vagy a rendszerből már kisodródott 15–25 éves fiataloknak a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába történő visszavezetéséhez, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttató lehetőség biztosításához.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén jogviszonnyal rendelkező tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben Dobbantó programban tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
21.	Műhelyiskolában részszakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	A mutató számítása: $\text{Műhelyiskolában részszakmát szerzők aránya} = \frac{\text{részszakmát szerző tanulók száma}}{\text{műhelyiskolai tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a műhelyiskolában tanulók összlétszáma 11 fő. A műhelyiskolai képzést részszakma szerzésével befejezők száma 7 fő. A mutató számítása tehát $(7 \text{ fő} / 11 \text{ fő}) * 100 = 63,6\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény a műhelyiskolában tanulók mekkora arányát tudja részszakma megszerzéséhez hozzásegíteni.	A szakképző intézményben adott tanévben műhelyiskolában tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben műhelyiskolában tanulók közül részszakmát szerzők száma: KRÉTA.
22.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya [%] és a továbbképzésbe fektetett összeg [Ft/fő]	1. A mutató számítása: $\text{Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya} = \frac{\text{szakmai továbbképzéseken résztvevő oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100,$ ahol - szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmai továbbképzésen résztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésen részt vettek számát kell figyelembe venni), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 107 fő, a továbbképzésen résztvevő oktatók száma az október 1-jei adat alapján 19 fő. A mutató számítása tehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$. 2. A mutató számítása: $\text{Szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség} = \frac{\text{szakmai képzésre fordított összeg}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ Példa (előző folytatása): Továbbképzésre fordított összeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. A szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség számítása tehát $1\,825\,000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96\,053 \text{ Ft/fő}$.	A mutató azt mutatja, hogy az intézmény eleget tesz-e azon szakmapolitikai céloknak, hogy a szakképzés érzékenyebben reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék a szakmájukban mutatkozó fejlődést és megfeleljenek a szakmai és módszertani elvárásoknak.	Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: KRÉTA. Továbbképzésre fordított összeg: SAP.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	A mutató számítása: $\frac{\text{Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya}}{\text{oktatók összlétszáma}} = \frac{\text{szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ ahol		Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma október 1-jén:
		- szakértői, szaktanácsadói, vizsgálónői tevékenységet folytatók száma: az október 1-jén a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységben rész vevő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (minden oktatót egy főnek számítva, függetlenül attól, hogy milyen mértékű a részmunkaidő), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa folytatása: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján az oktatók teljes létszáma 106 fő, a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma az október 1-jei adat alapján 8 fő. A mutató számítása tehát $(8 \text{ fő} / 106 \text{ fő}) * 100 = 7,5\%$.		KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	Az indikátor az egy-egy tanévben megnyert pályázatok összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáit az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény milyen aktív pályázati tevékenységet folytat, milyen módon illeszkednek a pályázati célok az intézmény célrendszeréhez, a fenntartó által biztosított forrásokon kívül milyen forrásokat tud még bevonni a gazdálkodásába.	Az intézmény nyilvántartása.

Sor-szám	Az intézmény saját indikátorai	Indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor? Mit mutat meg?	Adatforrás
25.	Felkeresett általános iskolák száma	Az adott tanévben a beiskolázási tevékenység keretében személyesen vagy szervezett formában (tájékoztató, pályaorientációs rendezvény, nyílt nap meghívás) felkeresett általános iskolák száma. Az indikátor éves összesítéssel, darabszám alapján kerül meghatározásra.	Az indikátor a beiskolázási és pályaorientációs tevékenység kiterjedtségét, az intézmény térségi jelenlétét és elérési aktivitását mutatja. Alkalmas annak vizsgálatára, hogy az intézmény mennyire tudatosan és szervezetten építi kapcsolatait az utánpótlást jelentő általános iskolákkal.	Az intézmény nyilvántartása.
26.	Beiskolázásban részt vett oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva	A beiskolázási tevékenységben (általános iskolai látogatás, nyílt nap, pályaorientációs rendezvény) aktívan részt vevő oktatók számának és az intézmény teljes oktatói létszámának hányadosa, százalékos formában kifejezve. Képlet: $(\text{beiskolázásban részt vett oktatók száma} / \text{összes oktató száma}) \times 100$	Az indikátor az oktatói közösség intézményi célok iránti elköteleződését, a beiskolázási tevékenység intézményi szintű megosztottságát és a szervezeti együttműködés mértékét mutatja.	Az intézmény nyilvántartása.
27.	Nyílt napok száma	Az adott tanévben az intézmény által szervezett, hivatalosan meghirdetett nyílt napok száma, amelyek célja a képzési kínálat bemutatása az érdeklődő tanulók és szülők számára.	Az indikátor az intézmény beiskolázási aktivitását, nyitottságát és kommunikációs intenzitását mutatja. Alkalmas a beiskolázási stratégia eredményességének vizsgálatára.	Az intézmény nyilvántartása.
28.	Nyílt napon részt vett tanulók száma	Az adott tanév nyílt napjain regisztrált vagy becsült módon részt vevő érdeklődő tanulók összesített száma.	Az indikátor a nyílt napok vonzerejét, az intézmény iránti érdeklődés mértékét és a beiskolázási kommunikáció hatékonyságát mutatja.	Az intézmény nyilvántartása.

			Alkalmas trendvizsgálatra és a beiskolázási eredmények értelmezésére.	
29.	Bukások száma	Az indikátor az adott tanévben félévkor és tanév végén bukott tanulók és bukások számát, valamint ezek arányát az összes tanulói létszámhoz viszonyítva mutatja. Az indikátor féléves és éves bontásban, továbbá a félév és a tanév vége közötti változás vizsgálatára is alkalmas. A mutató elkülönítve kezeli: - a bukott tanulók számát (egy tanuló legalább egy tantárgyból bukott), - valamint a bukások számát (összes bukott tantárgy). Indikátor elemei és képletei 1. Félévkor bukott tanulók száma Azon tanulók száma, akik félévkor legalább egy tantárgyból elégtelen osztályzatot kaptak. 2. Félévkor bukások száma A félévi értékelés során keletkezett összes elégtelen osztályzat száma. 3. Félévkor bukott tanulók aránya Képlet: $(\text{félévkor bukott tanulók száma} / \text{összes tanuló száma}) \times 100$ 4. Tanév végén bukott tanulók száma Azon tanulók száma, akik tanév végén legalább egy tantárgyból elégtelen osztályzatot kaptak. 5. Tanév végén bukások száma A tanév végi értékelés során keletkezett összes elégtelen osztályzat száma. 6. Tanév végén bukott tanulók aránya Képlet: $(\text{tanév végén bukott tanulók száma} / \text{összes tanuló száma}) \times 100$ 7. A bukott tanulók számának változása félévről tanév végére Képlet: $\text{tanév végén bukott tanulók száma} - \text{félévkor bukott tanulók száma}$ Pozitív érték: a bukott tanulók száma nőtt Negatív érték: a bukott tanulók száma csökkent 8. A bukások számának változása félévről tanév végére Képlet: $\text{tanév végén bukások száma} - \text{félévkor bukások száma}$	Az indikátor: - a tanulói eredményességet, - az intézmény megtartó és felzárkóztató képességét, - valamint a tanév közbeni pedagógiai beavatkozások hatékonyságát mutatja. A félév–év végi összehasonlítás lehetővé teszi annak megítélését, hogy az intézmény által alkalmazott fejlesztő, korrekciós és támogatási intézkedések milyen mértékben járulnak hozzá a bukások számának csökkentéséhez.	Kréta adatok

		Ez a mutató jelzi, hogy a tanév során a tanulók tantárgyi eredményessége javult vagy romlott.		
30.	Nyelvvizsgázott végzett tanulók aránya az összesen végzett tanulók arányához viszonyítva	A tanévben sikeres nyelvvizsgát tett végzett tanulók számának és az összes végzett tanuló számának hányadosa, százalékos formában kifejezve. Képlet: $\left(\frac{\text{nyelvvizsgázott végzett tanulók száma}}{\text{összes végzett tanuló száma}} \right) \times 100$	Az indikátor a tanulók kulcskompetenciáinak fejlettségét, a továbbtanulási és munkaerő-piaci esélyeket, valamint az intézmény nyelvi fejlesztő tevékenységének eredményességét mutatja.	Kréta adatok, Kétszintű érettségi szoftver, Bizonyítványok
31.	Jó gyakorlatok száma	Az adott tanévben az intézményben azonosított, dokumentált és alkalmazott pedagógiai, módszertani vagy szervezési jógyakorlatok száma.	Az indikátor az intézmény innovációs képességét, a belső tudásmegosztás szintjét és a módszertani kultúra fejlődését mutatja. Alkalmas az SZK4 folyamat eredményességének értékelésére	Intézményi nyilvántartás
32.	Fenntarthatósághoz kapcsolódó projektek száma	Az adott tanévben megvalósult, dokumentált fenntarthatósági projektek száma.	A fenntarthatóság projektalapú megjelenésének intenzitását mutatja.	Éves munkaterv, projektnaplók
33.	Környezeti nevelési programok száma	Az adott tanévben megszervezett környezeti nevelési programok száma.	A környezeti nevelés rendszerességét és aktivitását jelzi.	Munkaterv, osztályfőnöki beszámolók
34.	Digitális eszközöket rendszeresen alkalmazó oktatók aránya	$\left(\frac{\text{Digitális eszközöket alkalmazó oktatók}}{\text{összes oktatók}} \right) \times 100$	Az oktatói digitális módszertani felkészültséget mutatja.	Oktatói önértékelés, belső beszámolók
35.	Belső módszertani képzések száma	Az adott tanévben megtartott belső módszertani képzések száma.	A belső tudásmegosztás intenzitását méri.	Éves munkaterv, jelenléti ívek
36.	Belső tanügyi feladatokhoz kapcsolódó képzések száma	Tanügyi, jogszabályi, KRÉTA-használathoz kapcsolódó képzések száma.	Az egységes tanügyi működés támogatását jelzi.	Vezetői beszámolók

37	Erasmus+ mobilitáson részt vett tanulók aránya	$(\text{Mobilitáson részt vett tanulók} / \text{összes tanuló}) \times 100$	A tanulói nemzetközi mobilitás kiterjedtségét mutatja.	Erasmus+ dokumentáció
38	Erasmus+ szakmai gyakorlaton részt vett tanulók aránya	$(\text{Szakmai gyakorlaton részt vevők} / \text{gyakorlatra kötelezettek}) \times 100$	A nemzetközi szakmai tapasztalatszerzés arányát méri.	Erasmus+ dokumentáció
39	Erasmus+ mobilitáson kísérő oktatók aránya	$(\text{Kísérő oktatók} / \text{összes oktató}) \times 100$	Az oktatók nemzetközi szerepvállalását mutatja.	Erasmus+ dokumentáció
40	Erasmus+ szakmai képzésen részt vett oktatók aránya	$(\text{Képzésen részt vett oktatók} / \text{összes oktató}) \times 100$	Az oktatók nemzetközi szakmai fejlődését jelzi.	Erasmus+ dokumentáció
41	Pályázatot benyújtott oktatók aránya	$(\text{Pályázatot benyújtó oktatók} / \text{összes oktató}) \times 100$	Az oktatói innovációs és kezdeményezőkészséget mutatja.	Pályázati nyilvántartás
42	Projekttervezetek száma tanévenként	Az adott tanévben megtartott dokumentált projekttervezetek száma.	A projektek koordinációs intenzitását jelzi.	Jegyzőkönyvek, munkaterv
43	Osztályfőnöki ESL-monitorozás teljesülési aránya	$(\text{ESL-monitorozást végző osztályfőnökök} / \text{összes osztályfőnök}) \times 100$	A korai jelzőrendszer működésének kiterjedtségét mutatja.	KRÉTA ESL, belső jelentések
44	Felzárkóztatást tartó oktatók aránya	$(\text{Felzárkóztatást tartó oktatók} / \text{összes oktató}) \times 100$	A támogató pedagógiai tevékenység intézményi szintjét mutatja.	Jelenléti ívek, foglalkozási naplók

2. Partneri igény- és elégedettségmérések

A minőségirányítási rendszer kialakítása és működtetése során a partnerközpontú működés megteremtése érdekében iskolánk azonosítja és szegmentálja partneri körét, rendszeres időközönként méri és értékeli szükségleteiket, igényeiket és elvárásait így törekedve azok minél magasabb szintű kielégítésére, a partneri elégedettség folyamatos növelésére.

Partneri kérdőív típusa	A kérdőív felhasználási területe	Milyen körben kell a partneri mérést elvégezni?	Milyen mintán kell a partneri mérést elvégezni?	Megjegyzés / Melléklet száma
Oktatói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta	5. sz. melléklet
Oktatói/képzési tanács kérdőív	intézményvezetői önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta	12. sz. melléklet Amennyiben működik az intézményben képzési tanács, úgy a tagokkal ezt a kérdőívet kell kitöltetni.
Tanulói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	3. sz. melléklet
Szülői kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot, évfolyamot lefedő 20%-os mintavétellel.	4. sz. melléklet
Duális képzőhely kérdőív ¹	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés vagy tanulószerveződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 50%-os mintavétellel.	6. sz. melléklet
Végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezet kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az elmúlt három tanévben végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 20%-os mintavétellel.	7. sz. melléklet

Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 6. sz. melléklet
Szülői kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	20 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 6. sz. melléklet Helyettesíthető más adatforrással is (beszámoló, interjú stb.).
Duális képzőhely kérdőív2 az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktatóval szakmai oktatóként és/vagy csoportvezetőként kapcsolatban álló duális képzőhelyek.	20 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 6.sz. melléklet Helyettesíthető más adat- vagy információforrással is (beszámoló, interjú stb.).

A partneri igény- és elégedettségmérésekre az intézményi önértékeléshez és az oktatói értékelésekhez kapcsolódóan két-, illetve háromévente kerül sor. A mérések szervezeti kereteit és ütemezését a folyamatszabályozás tartalmazza.

A partnerek azonosítását, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérését az intézmény a MIR-ben folyamatként szabályozza.

A partnerek azok az érdekelt felek, akik az intézmény működésével, vagy annak eredményével szemben elvárásokat fogalmaznak meg.

A kérdőíves megkeresések érvényességi határa

A partneri elégedettségmérések során alkalmazott kérdőíves adatgyűjtés csak akkor tekinthető érvényesnek és felhasználhatónak, ha a visszaérkezett kérdőívek aránya eléri az alábbi minimális mintavételi küszöbértékeket:

1. Oktatói kérdőív (100% mintaelégedettség)

Érvényesnek tekinthető: legalább 80% visszaérkezési arány esetén.

Az oktatói kérdőív minden esetben teljes körű, ezért az érvényességi határ magas.

2. Tanulói kérdőív (100% minta)

Érvényesnek tekinthető: minimum 60% visszaérkezési arány esetén, évfolyamonként vizsgálva.



3. Szülői kérdőív (20%-os reprezentatív minta)

Érvényesnek tekinthető: a kijelölt minta legalább 50%-ának válaszadása esetén.

4. Duális képzőhelyi kérdőív

Érvényesnek tekinthető: a partneri kör legalább 50%-ának válaszadása esetén.

5. Vezetői önértékelést támogató partnerkérdőívek

Érvényesnek tekinthető: legalább 60% visszaérkezési arány esetén.

Az érvényességi határ el nem érése esetén követendő eljárás

Amennyiben a kérdőíves megkeresés nem éri el a fenti érvényességi küszöböt, a MICS köteles:

- pótkérdőíves felhívást kiadni, legalább egyszer,
- a válaszadási hajlandóságot növelő kommunikációs intézkedést megtenni,
- amennyiben továbbra sem teljesül a határ, kiegészítő kvalitatív adatgyűjtést (interjú, fókuszcsoport) alkalmazni és ezt az értékelésben dokumentálni.

IV. Intézményi folyamatmodell

A minőségirányítási rendszer PDCA-ciklus szerint működik, amely négy szakaszból áll:

- Plan (tervezés) – a minőségcélok és indikátorok kijelölése,
- Do (megvalósítás) – az oktatási, képzési és szervezeti folyamatok lebonyolítása,
- Check (ellenőrzés) – az eredmények, mutatók, partneri mérések és önértékelések adatainak értékelése,
- Act (fejlesztés) – a beavatkozások, fejlesztési célok, cselekvési tervek meghatározása és végrehajtása.

A 'Check' fázis során a MICS vezető adott év június 30-ig elemzést készít a tanév adatairól, partneri mérésekről, belső ellenőrzésekről, visszajelzésekről, kiemelve a mutatók változását, trendjeit. Az 'Act' fázisban a MICS vezető és a fejlesztő csoport szeptember 30-ig meghatározza a szükséges beavatkozásokat, kidolgozza a fejlesztési célokat, intézkedési terveket, amelyeket az igazgató jóváhagy. A folyamat során dokumentáció készül, melyet a következő önértékelési ciklus során újra ellenőriznek és értékelnek.



Felelős:

- Check – MICS vezető;
- Act – MICS vezető, fejlesztő csoport;
- jóváhagyás – igazgató.

Az intézményi minőségirányítási rendszer külső értékelését az IKK 4 évente végzi. Az értékelés célja az intézmény minőségbiztosítási rendszerének átfogó felülvizsgálata, az EQAVET indikátorok és a PDCA-ciklus szerinti működés ellenőrzése, dokumentált visszajelzés készítése a vezetés számára.

Az értékelési dokumentáció és az erre való felkészülés az önértékelési ciklus végén történik.

Felelős: igazgató és MICS vezető.

A MIR folyamatainak felülvizsgálati és módosítási eljárásrendje

A Minőségirányítási Rendszer (MIR) folyamatainak felülvizsgálatát és módosítását az intézmény évente egyszer, valamint szükség szerint – jogszabályváltozás, intézményi átszervezés, fenntartói döntés vagy az önértékelési eredmények alapján – végzi el. A felülvizsgálat célja annak biztosítása, hogy a MIR folyamatai megfeleljenek a hatályos szabályozásnak, az EQAVET-alapelveknek és az intézmény stratégiai céljainak.

1. A felülvizsgálat ütemezése

- Éves rendes felülvizsgálat: minden tanévben, legkésőbb augusztus 30-ig.
- Rendkívüli felülvizsgálat: indokolt esetben az igazgató vagy a fenntartó kezdeményezésére.

2. A felülvizsgálat felelősei

- Szakmai előkészítésért felelős: a Minőségirányítási Csoport (MICS).
- Döntéshozatal: az igazgató → BGSZC főigazgatója → BGSZC kancellárja.
- Közreműködők: munkaközösség-vezetők, érintett folyamatgazdák.

3. A felülvizsgálat lépései

Előkészítés

- A MICS összegyűjti a mérési eredményeket, az indikátorok alakulását, az önértékelési és partneri visszajelzéseket.
- A MICS a változtatási igényeket nyilvántartásba veszi.

Dokumentumelemzés

- A MIR teljes fejezetszerkezetének összevetése a jogszabályokkal, fenntartói előírásokkal és EQAVET-elvárásokkal.
- Hiányosságok, átfedések, elavult elemek azonosítása.



Módosítási javaslatok kidolgozása

- A MICS elkészíti a módosítani javasolt folyamatleírásokat, eljárásokat, sablonokat.
- A javaslat tartalmazza a változás indokolását és hatásvizsgálatát.

Egyeztetés és véleményezés

- A módosítások tervezetét az igazgató megkapja szakmai véleményezésre.
- A szükséges érintettekkel (munkaközösség-vezetők, folyamatgazdák) történő egyeztetés megtörténik.

Jóváhagyási folyamat

- MICS szakmai vélemény jóváhagyása
- Igazgatói jóváhagyás
- BGSZC főigazgatója általi jóváhagyás
- BGSZC kancellár általi jóváhagyás

Hatálybalépés és közzététel

- A jóváhagyást követő napon lép hatályba.
- Az új verziót az intézmény honlapján és belső felületén közzé kell tenni.
- Az előző verzió archiválásra kerül (verziószám, időtartam, módosított pontok feltüntetésével).

4. A módosítások dokumentálása

- Minden változtatást verziószámmal, dátummal és a módosított pontok felsorolásával kell ellátni.
- A módosítás indoklását a MICS írásos feljegyzés formájában rögzíti.
- A dokumentáció megőrzése az iratkezelési szabályzat szerint történik.

5. A folyamatok hatásvizsgálata

- A felülvizsgálat után a MICS évente ellenőrzi, hogy a módosított folyamatok hatékonyan működnek-e.
- Szükség esetén kiegészítő intézkedések kerülnek meghatározásra.

1. Vezetési-irányítási folyamatok

Vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai				
		Folyamat célja és leírása	Felelős	Határidő
V1	Stratégiai tervezés	Az intézmény mint szervezet munkája kiszámítható, egymásra épülő, ellenőrizhető tevékenységek sora legyen, változások hatásainak időben történő felismerése. Ennek érdekében a vezetés: • megalkotja az intézmény minőségpolitikáját, • elkészíti és elfogadtatja a küldetésnyilatkozatot, • stratégiai fejlesztési irányokat határoz meg, • fejlesztésének két fontos dimenzióját: kinek, azaz milyen partneri körnek, milyen • szolgáltatást kíván nyújtani. éves munkatervet dolgoz ki, melyben mérhető minőségi célokat fogalmaz meg, • gondoskodik a stratégia időszakos felülvizsgálatáról.	Igazgató	Kétévente 08.31.
V2	Tanévi tervezés	Az éves tanévi ütemterv és munkaterv elkészítése. Meghatározza azokat a folyamatokat és szabályozásuk módját, amelyek a nevelő-oktató munka sikeressége, céljai elérése, megvalósítása érdekében kulcsfontosságúak.	Igazgató	2022.09.01-től folyamatos

		Feladatok: • Az alapkokumentum megfeleltetése a változó társadalmi, intézményi igényeknek, törvényi elvárásoknak. • Az oktatói testület meghatározza a tanmenetek formai és tartalmi követelményeit, a felülvizsgálat kritériumait. A munkaközösség-vezető szakmai ellenőrzésével az igazgató hagyja jóvá. • Az intézményvezetés megszervezi a vizsgáztatás folyamatát, személyi és tárgyi feltételeket biztosít, kijelöli a feladatokat, és ellenőrzi azok végrehajtását.		
V3	Emberi erőforrások menedzselése	A megfelelő oktató kiválasztása és az oktatói testületbe való beilleszkedésének segítése. Meghatározza azokat a folyamatokat, amelyek az emberi erőforrások biztosítása és fejlesztése érdekében kulcsfontosságúak. Az intézmény vezetése – partnereivel együttműködve – kialakítja, és a gyakorlatban működteti az intézményben foglalkoztatott pedagógus és nem pedagógus alkalmazottak munkájának értékelési rendjét.	Igazgató	Évente augusztus 30-ig

V4	Intézményi önértékelés	Intézményi önértékelés megvalósulása. Kiszámítható, tervezhető mérések, értékelések rendszerének működtetése annak érdekében, hogy a helyzetelemzés, tervezés objektív tényeken alapuljon; a folyamatos fejlesztés alapja legyen a minőségi munkavégzésben. Az intézményi önértékelési kétévenként végezzük.	MICS vezető	Kétévente június 15-ig
V5	Vezetői ellenőrzés	A vezetés ellenőrzési rendszert vezet be és működtet az intézmény kulcsfolyamatait érintő területeken. Az ellenőrzéssel kapcsolatos alapvető követelmények: • normativitás • rendszeresség/tervezettség • dokumentáltság A vezetőség a vezetői ellenőrzések rendszerét működtetve javító és/vagy megelőző intézkedéseket hoz, majd azok hatását kontrollálja.	Igazgató és igazgatóhelyettesek	Évente 06.15-ig
V6	Jogi követelmények biztosítása	Az intézményvezetés gondoskodik arról, hogy az intézmény jogszerűen működjön. Ennek érdekében az igazgató: • gondoskodik az intézmény szabályozó dokumentumainak jogszabályi megfelelőségéről és azok szükség szerinti frissítéséről,	Igazgató	2022.09.01-től

		• biztosítja a jogszabályok és belső szabályozások hozzáférhetőségét, • megismerteti az érintettekkel a jogszabályi követelményeket és a belső szabályozásokat, • betartatja az intézmény dolgozóival, illetve az érintettekkel (tanulók és szülők) az őket érintő jogszabályokat, belső szabályozásokat.		
V7	Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése	A partnerek igényeinek és elégedettségének/elégedetlenségének mérése. A társadalmi és helyi igényeknek megfelelő nevelési-oktatási szolgáltatás kialakításához szükséges partneri igények és vélemények megismerése és felhasználása működésünk alakításában.	MICS vezető	2026.03.30
V8	Kommunikáció a partnerekkel	Meghatározzuk a kommunikációs csatornákat, és tájékoztatjuk a közvetlen és közvetett partnereinket. Ennek keretében: A partnerekkel történő kommunikáció érdekében azonosítjuk: • az informálandók körét, • az információk áramlásának és frissítésének folyamatát,	Igazgató Igazgatóhelyettes Oktatói testület	2022.09.01-től

		• a kommunikációs csatornákat, • az érintettek bevonásának módját az információ terjesztésébe és felhasználásába.		
V9	Információáramlás	Közösen kialakított elvek szerint működő módszerek, eszközök alkalmazása a diákok képességfejlesztése és ismeretszerzése érdekében. Az oktatói testület meghatározza az egy osztályban tanítók és a szakmai, szaktárgyi együttműködés fórumait, a találkozások gyakoriságát, a dokumentálás formáját és együttműködés eredményeinek értékelését.	Igazgató Igazgatóhelyettes Oktatói testület	2022.09.01-től

2. Szakmai-képzési folyamatok

Szakmai – képzési folyamatok				
		Folyamat célja és leírása	Felelős	Határidő
SZK1.	Szakmai-képzési tervezés	Az intézmény képzéseinek kialakítása megfeleljen az aktuálisan kitűzött szakképzéspolitikai céloknak A szakmai-képzési folyamat tervezésekor figyelembe kell vennünk az új szakképzési rendszer sajátosságaiból eredő kötelezettségeket és lehetőségeket.	Igazgató	2022.09.01-től

		Az ágazati alapoktatás tervezésekor törekedni kell arra, hogy mindhárom (pénzügyi – számviteli ügyintéző, vállalkozási – ügyviteli ügyintéző, kereskedő és webáruházi technikus) szakma bemutatása a tanulók számára élményszerű legyen, és támogassa az ágazati alapvizsga utáni szakmaválasztást.		
SZK2.	<i>Pályaorientáció</i>	Szakmai ismeretek bővítése külső partnerek segítségével	Igazgató-helyettes	2022.09.01-től
SZK3.	<i>Oktatók szakmai-képzési együttműködése</i>	Az oktatók szakmai-képzési (oktatók intézményen belül, más centrumos intézmények oktatóival, duális partnerekkel) együttműködési kereteinek kialakítása Az oktatás során törekedni kell a gyakorlati képzésre. Kiemelten fontos, hogy a szakképzésben a közismereti tudásátadás támogassa a szakmai munkát. A közismereti tudásanyag és a szakmai elmélet átadásánál a közismereti és a gyakorlati oktatók szoros együttműködésére kell összpontosítani.	Igazgató	2022.09.01-től
SZK4.	<i>Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése</i>	A Portfólió elkészítéséhez szükséges digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítása intézményünkben A munkaközösség szakmai területenként meghatározza és	Igazgató	2022.09.01-től

		összegyűjti az oktató-nevelő munkához szükséges módszertani anyagokat, és elősegíti azok alkalmazását. A módszertani kultúra fejlesztésének érdekében vizsgálatokat végez a napi gyakorlatban használatos módszerekről, és az intézményi nevelési-oktatási programnak megfelelően belső továbbképzéseket indít, amelynek keretében ösztönzi a „jó gyakorlatok” elterjedését. A külső továbbképzéseken szerzett tapasztalatokat szervezett formában adja tovább, terjeszti.		
SZK5.	Tanulás támogatása	Az oktatói testület meghatározza és összegyűjti azokat a tanulószervezési módszereket, eljárásokat, amelyeket használ, majd kidolgozza azokat az eszközöket, melyekkel megismerhetők a tanulók ismeretszerzésének módja. A vizsgálat alapján kialakítja a diákok tanulását támogató technikákat.	Oktatói testület	2022.09.01-től
SZK6.	A tanulók mérése és értékelése	A MICS meghatározza az értékelés általános követelményeit, a mérési területeket, a szaktárgyanként és területenként használt mérőeszközöket és a mérések adatai értelmezésének szabályait, az eredmények hasznosításának módját.	MICS	2022.09.01-től
SZK7.	Mentálhigiéné és prevenció	Meghatározzuk, hogy a társadalom egészséges működése érdekében	Oktatói testület	2022.09.01-től

		milyen szemléletformáló, illetve megelőző, prevenciós programokra (személyi higiénia, testedzés, szexuális kultúra, drogprevenció, AIDS-megelőzés) jelentkezik helyi, illetve társadalmi igény. Vállalásainkat a Szakmai programban rögzítjük.		
--	--	--	--	--

3. Támogató és erőforrás folyamatok

Támogató és erőforrás folyamatok				
		Folyamat célja és leírása	Felelős	Határidő
T1.	<i>Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése</i>	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve biztosítja az intézmény működéséhez szükséges – és a beszerzési lehetőségek által biztosítható – infrastruktúrát és tárgyi eszközöket. Az infrastruktúra és a tárgyi eszközök tervezése és biztosítása a ténylegesen meglévő eszközök kihasználtságának figyelembevételével történik.	Igazgató	2022.09.01-től
T2.	<i>Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése</i>	Az intézményi adminisztráció és a KRÉTA rendszer használatára vonatkozó intézményi szabályok meghatározása, a szervezeti felépítésnek megfelelő jogosultságok, feladatok, felelősségi körök kialakítása. Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve kialakítja és betartatja a	Igazgató és igazgatóhelyettesek	2022.09.01-től

		jogszabályok alapján előírt iratkezelési, adatkezelési szabályokat.		
T3.	<i>Panaszkezelés</i>	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve kialakítja és betartatja a jogszabályok alapján előírt panaszkezelési szabályokat. A szülők, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek panaszai kezelésének, az intézményen belüli döntési, tájékoztatási jogköröknek a szabályozása.	MICS	2022.09.01-től
T4.	Pályázati rendszer működtetése	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve biztosítja az intézmény pályázatokon való részvételéhez szükséges – és a beszerzési lehetőségek által biztosítható – infrastruktúrát és tárgyi eszközöket.	Igazgató és MICS	2024.09.01-től
T5.	Pénzügyi-, gazdasági tevékenység működtetése	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve biztosítja az intézmény működéséhez szükséges – és a beszerzési lehetőségek által biztosítható – gazdasági és pénzügyi erőforrásokat.	Igazgató	2022.09.01-től
T6.	Infrastrukturális (épület, eszköz, felszerelés) fejlesztések tervezése	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve biztosítja az intézmény működéséhez szükséges – és a beszerzési lehetőségek által biztosítható – gazdasági és pénzügyi erőforrásokat.	Igazgató	2022.09.01.

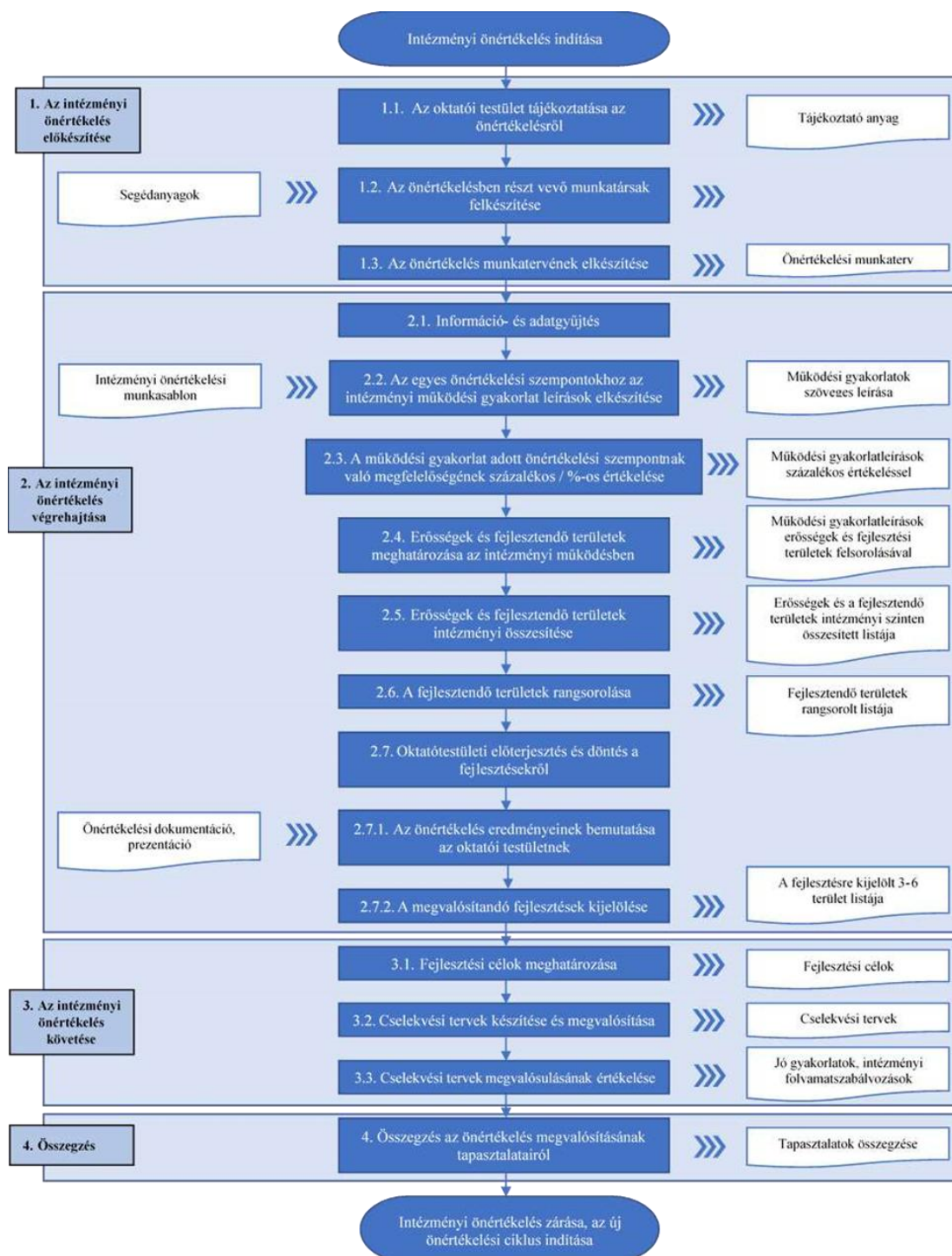


BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

T7.	Megfelelő, biztonságos munkakörnyezet biztosít	Az intézményvezetés a fenntartóval együttműködve biztosítja az intézmény működéséhez szükséges biztonságos munkakörnyezetet.	Igazgató	2022.09.01- től
------------	---	--	----------	--------------------

4. Az intézményi önértékelés folyamata

Az önértékelés folyamatának folyamatábrája



5. Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok

1. Az intézményi önértékelés előkészítése

Intézményi önértékelésre két évente kerül sor, az iskola munkatervében meghatározott időpontban. Az önértékelés koordinálását az önértékelési munkacsoport végzi, melynek tagjait az intézményvezető jelöli ki.

1.1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről

A tájékoztatást a MICS tagjai végzik, vezetői támogatással.

Tartalma

- az önértékelés célja
- az önértékelési munka és folyamat részletei
- az elvégzendő feladatok
- az elvárt eredmény
- a munkatársak feladatokba való bevonása

Módszere:

- egy önértékelési szempont és a hozzá kapcsolódó elvárás bemutatása, elemzése, intézményi gyakorlattal való összevetése, eredmény értelmezése, fejlesztési feladat meghatározása

Az oktatói testület minden tagja részt vesz az önértékelési munkával kapcsolatos tájékoztatón. Egy rövid (legfeljebb 2-3 oldal terjedelmű) összefoglaló anyag is készül, amelyet a MICS vezetője minden érintettel megoszt.

Felelős: MICS vezető

1.2. Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése

A felkészítést az oktatói továbbképzésen részt vett MICS tagoknak tartják, a képzés önértékelésre vonatkozó tematikája alapján és az ott átadott segédanyagok felhasználásával. A felkészítésen azok az oktatók vesznek részt, akik aktív szerepet vállalnak az önértékelés megvalósításában.

Tartalma



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

az EQAVET Keretrendszer, alapelvei, logikája, felépítése

az önértékelés szempont- és elvárásrendszere

önértékelési szempontok a saját intézményi kontextusukban, működési környezetükben

az egyes szempontokhoz rendelt intézményi folyamatok és szakképzési indikátorok áttekintése, felülvizsgálata

az önértékelés módszertana

munkasablonok

Az önértékelés módszertanát az önértékelési sablon logikája alapján, egy konkrét példán keresztül gyakorolják be.

Felelős: MICS vezető

1.3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

A MICS – vezetői támogatással és az önértékelésben részt vevő többi munkatárs közreműködésével – elkészíti az önértékelés munkatervét annak érdekében, hogy az elvégzendő feladatok és a megvalósításhoz szükséges erőforrások tervezhetőek legyenek.

A munkaterv részleteiben tartalmazza az önértékelés megvalósítási folyamatát, lépéseit, feladatait. A munkaterv rögzíti azt is, hogy az önértékelést végzők hogyan osztják fel egymás között a feladatokat, kik, mely területeken, milyen részfeladatokat és milyen ütemezés szerint végeznek. A feladatok felosztása a szerint történik, hogy az önértékelésben részt vevő munkatársak ismeretei, tapasztalatai szerint ki mely területekkel (önértékelési szempontokkal) kapcsolatban rendelkezik mélyebb ismeretekkel az intézményi működés tekintetében.

Az önértékelési munkaterv az alábbi elemeket tartalmazza:

- az önértékelési munka célja, elvárt eredmények;
- a megvalósításhoz szükséges feladatok, lépések;
- a feladatok határideje és ütemezése;
- az önértékelés megvalósításához szükséges erőforrások tervezése:
 - emberi erőforrások (MICS tagjai, egyéb közreműködő munkatársak),



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

- infrastrukturális erőforrások (terem, számítógép, nyomtató, projektor stb.),
- pénzügyi erőforrások.

Az önértékelés munkatervének elkészítéséért a MICS vezetője a felelős, a csoport tagjai készítik el. Az elkészült munkatervet mindenképpen egyeztetni az intézmény vezetésével, és mindazokkal, akiknek a részvételére számítanak az intézmény önértékelésében. A munkatervet az intézmény vezetése hagyja jóvá, ezt követően történhet meg a megismertetése a munkatársakkal.

Felelős: MICS vezető

2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

2.1. Információ- és adatgyűjtés

Össze kell gyűjteni egyrészt azokat a módszereket, eljárásokat, gyakorlatokat, folyamatokat, amelyek bemutatják, hogyan működik az intézmény, másrészt pedig azt, hogy működése során milyen eredményeket ért el a célok, indikátorok megvalósulása, a folyamatok működtetése, a partnerek elégedettsége, a cselekvési terv(ek) végrehajtása terén.

Tartalma:

információk, adatok körének és forrásának meghatározása

Módszerei:

dokumentumelemzés az intézményi belső működés-szabályozó dokumentumok (SZMSZ, Házi rend, Szakmai Program) és a belső szervezeti dokumentumok (belső mérési rendszer és az általa szolgáltatott adatok, a szervezeti nyilvántartások, jelentések, beszámolók) tartalmi elemzése

kérdőívek : partnerek véleményének, igényeinek és elégedettségének a felmérése

interjúk írásban nem rögzített intézményi gyakorlatok feltárása, leírt szabályok és valós működés összevetése, adatgyűjtési források feltárása

Felelős: MICS vezető

2.2. Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése

Az intézmény oktatási nevelési-képzési és egyéb tevékenységeinek, alkalmazott módszereinek tényeken alapuló feltárása és ez alapján az intézményi működési gyakorlat tényszerű leírása, azok az önértékelésben részt vevő munkatársak készítik el, akik az adott önértékelési szempont(ok)hoz az információ- és adatgyűjtést is végezték.

Az intézményi működési gyakorlat leírásánál az alábbi kérdésekre kell választ adni:

Van-e jól azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és e folyamat végrehajtása során milyen módszer(ek)e)t, gyakorlatot alkalmaz az intézmény?

Mióta és milyen gyakorisággal (mennyire rendszeresen) alkalmazza a kérdéses területen alkalmazott módszereit, gyakorlatát az intézmény?

Mennyire jellemző („mindennapos”) ezeknek a módszer(ek)nek, gyakorlatnak alkalmazása és mennyire terjed ki az alkalmazás a teljes intézményre?

Megvizsgálta-e az intézmény – és ha igen, akkor mikor és hogyan –, hogy az alkalmazott módszerei szakmailag megfelelőek, eredményesek-e?

Hogyan és milyen, indikátorokkal mérik, értékelik a módszerek megfelelőségét?

A felülvizsgálat és szükség esetén a mérési eredmények alapján az intézmény javítja-e, illetve továbbfejleszti-e a kérdéses területen alkalmazott gyakorlatát?

Felelős: MICS vezető

2.3. Az intézményi működés, gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelőségének százalékos / %-os értékelése

Meg kell határozni, hogy az adott, jelenleg alkalmazott működési gyakorlat mennyire felel meg az önértékelési szempont által meghatározott elvárt intézményi működésnek. Fel kell tární és rögzíteni kell a hiányosságokat, problémákat, amelyeket tapasztaltak és azt is, hogy mi működik jól.

Az adott önértékelési szempont és a kapcsolódó elvárások teljesülésének mértékét százalékosan kell megadni, az alábbi értékelési kategóriák alkalmazásával.

Értékelési kategóriák:

nem felel meg

részben megfelel

többnyire megfelel

megfelel



0-20%

21-50%

51-80%

81-100%

Felelős: MICS vezető

2.4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben

Önértékelési szempontonként – jó működési gyakorlatokat, erősségeket és problémákat, hiányosságokat, fejlesztendő területeket kell azonosítani, rögzíteni.

Fejlesztendő terület(ek) meghatározása azon önértékelési szempont esetében kötelező, ahol a megfelelés százalékos értéke 60% alatt van. (Fejlesztendő területet akkor is meghatározhat az intézmény, ha a százalékos érték 60% felett van, de ez alatt kötelező.)

Az önértékelés során az intézményi működést és eredményeket az alábbi szempontok mentén kell vizsgálni: Az intézmény az adott önértékelési szempont által elvárt működési gyakorlatot alakított ki. Ennek keretében vizsgálni kell a működési gyakorlat

- kiterjedtségét az adott önértékelési szempontra vonatkozóan,
- kiterjedtségét az intézményre vonatkozóan,
- szabályozottságát, egységes működtetését,
- időbeli szabályozottságát, rendszerességét.

Az intézmény a vizsgált tevékenység területén olyan működést alakított ki, amely az intézmény céljain és a releváns partnerek elvárásain alapul.

Az intézmény a vizsgált tevékenység területén egyértelmű szabályokat alakított ki, jól definiálta a tevékenység megvalósításának elemeit (kinek, mit és hogyan kell megtennie).

A kialakított szabályokat, a sikeres megvalósításhoz szükséges mértékben, írásban rögzítették.

Az előírásoknak, belső szabályoknak megfelelően valósul meg a tevékenység végrehajtása az intézmény mindennapi gyakorlatában.

A kérdéses területre kialakított jó működési gyakorlatot az intézmény minden területén, minden munkaközösségében alkalmazzák.

A kérdéses területre kialakított belső szabályozást rendszeresen, és amikor az szükséges, minden esetben alkalmazzák.

Minden szükséges területen rendelkeznek mérési eredményekkel, számszerű adatokkal, amelyeket – ha van rá mód – összehasonlítnak más hasonló intézmények eredményeivel.



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

Az indikátorok, mérési eredmények (legalább 3 év távlatában) folyamatosan javuló tendenciát mutatnak.

A saját célokat eléri, illetve túlteljesíti.

Az indikátorok, mérési eredmények vizsgálata alapján fejlesztéseket indítottak a megfelelő működési területeken.

Az egyes intézményi működési gyakorlatok értékelését első körben azok az önértékelésben részt vevő munkatársak végzik el, és tesznek javaslatot az erősségekre és a fejlesztendő területekre, akik az adott önértékelési szemponttal a kezdetektől dolgoztak.

A végső értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek konszenzussal történő meghatározását a teljes MICS végzi.

Felelős: MICS vezető

2.5. Erősségek és fejlesztendő területek összesítése

Az erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése során a MICS áttekinti az önértékelést, és konszenzussal meghatározza az önértékelésen belüli kapcsolatokat, összefüggéseket külön az egyes önértékelési szempontok esetében azonosított erősségek és külön a fejlesztendő területek között. Itt azt kell áttekinteni, hogy vannak-e olyan, az egyes szempontokban azonosított erősségek vagy fejlesztendő területek, amelyek összefüggenek egymással és így az intézmény egy nagyobb területének a megfelelő vagy nem megfelelő működését erősítik meg, támasztják alá. Továbbá azt kell megvizsgálni, hogy vannak-e olyan erősségek vagy fejlesztendő területek, amelyek azonos okokra vezethetők vissza, ezért kezelésük is azonos módon történhet.

Felelős: MICS vezető

2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása

Az Erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listájának elkészültét követően egy külön lépésben meghatározásra kerülnek az összegzett fejlesztendő területeken belüli prioritások, elkészül az intézmény fejlesztendő területeinek priorizált listája.



A rangsorolás eredményeként a MICS az Erősségek és a fejlesztendő területek összesített listájában szereplő fejlesztendő területek sorrendjét határozza meg, így elkészül a Fejlesztendő területek rangsorolt listája.

Az erősségek és a fejlesztendő területek összesítésében, valamint a fejlesztendő területek rangsorolásában az intézmény vezetése is részt vesz. Ez egyfajta vezetői kontrollt, és a MICS-csel együtt az önértékelés és az önértékelés eredményeinek a minőségbiztosítását is jelenti.

Felelős: igazgató

2.7. Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

Az önértékelés eredményeit szükséges megismertetni az oktatói testület tagjaival, amely során az oktatói testület megvitatja és elfogadja az önértékelés eredményeit, továbbá kijelöli a megvalósítandó fejlesztéseket.

2.7.1. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

Az oktatói testületi előterjesztés két fő elemből áll: az önértékelési dokumentációból és a szóbeli prezentációból. A szóbeli prezentáció szerkezete:

Az önértékelés célja.

Az önértékelési munka folyamatának és módszertanának áttekintése.

Az önértékelés főbb megállapításai – az intézményi működés főbb erősségei, fejlesztendő területei

Felelős: igazgató

2.7.2. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

A Fejlesztendő területek rangsorolt listája és a rendelkezésre álló erőforrások alapján 3-6 releváns fejlesztendő terület kiválasztása.



Felelős: igazgató

3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései

3.1. Fejlesztési célok meghatározása

Az önértékelés eredményei alapján kiválasztott fejlesztendő területekre fejlesztési célok meghatározása, kitűzése, amelyet meg kell, hogy előzzön a problémák okainak a feltárása és elemzése. Ez az adott fejlesztési területen releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők, munkatársak bevonásával működő FCS-k feladata.

3.2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

A kijelölt fejlesztési feladatok megtervezésére és megvalósítására cselekvési terveket kell készítenie az intézménynek, amelyeket az oktatói testület fogad el és a fenntartó hagy jóvá.

Minden egyes fejlesztési célra külön cselekvési tervet kell készíteni, az alábbi tartalommal:

- a fejlesztés eredményes megvalósításához szükséges feladatokat;
- a feladatok végrehajtásának elvárt eredményeit;
- a feladatok ütemezését (időigény, határidő);
- a feladatok végrehajtásában résztvevőket (felelős, közreműködő);
- a fejlesztés főbb mérföldköveit, ellenőrzési pontjait;
- a fejlesztés megvalósításához szükséges erőforrásokat.

Felelős: igazgató

3.3. Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

A fejlesztések megvalósítását követően – a következő önértékelés során – értékelni kell, hogy a befejezett fejlesztések elérték-e a kívánt céljukat, és ennek eredményeképpen az intézmény kielégíti-e az önértékelési szempontokban megfogalmazott elvárásokat, a kapcsolódó követelményeket.

Felelős: igazgató

4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól



Az önértékelés folyamatának lezárását követően el kell végezni az önértékelési munka áttekintését, értékelését, a megvalósítás pozitív és negatív tapasztalatainak az összegyűjtését, valamint az önértékelés intézményi folyamatának, módszereinek és eszközeinek a felülvizsgálatát és javítását. Az intézmény a fenntarthatóság érdekében írásban rögzíti az önértékelés továbbfejlesztett folyamatát, vagyis azt a gyakorlatot, ahogyan a jövőben végezni fogja az önértékelését.

Felelős: igazgató

6. Az intézményi önértékelés sablonjai

Az intézményi önértékelési szempontsor meghatározza azokat a működési területeket, elemeket, eredményeket, amelyeket az intézménynek át kell tekintenie és értékelnie kell az önértékelés során.

Ez illeszkedik a szakképző intézmények hatályos jogszabályi környezetéhez, feladataihoz és szakmai-működési szabályaihoz. Az intézményi működésének és eredményességének minőségközpontú vizsgálatára irányul. Logikája és felépítése az EQAVET Keretrendszer követi.



7. Intézményi önértékelés folyamatának szabályozása

A BGSZC Budai Technikum intézményi önértékelési folyamatának szabályozása

Második önértékelési ciklus: 2024. szeptember 1. – 2026. augusztus 31.

	folyamat tartalma/célja	folyamatgazda	megvalósítás kezdete, határideje	hogyan	elvárt eredmény/dokumentum
Intézményi önértékelés előkészítése	az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről	MICS vezető	2024. 05.02.	oktatói értekezlet, tájékoztató és tájékoztató dokumentum, rövid összefoglalás az önértékelés szerepéről, tartalmáról, céljáról	Rövid, lényegre törő tájékoztató anyag.
	Az önértékelésben részt vevő munkatársak kiválasztása és felkészítése	MICS vezető és igazgató	2024. 04.21-05.02	Minőségirányítási képzés	A résztvevők megismerik az önértékelési feladatokat, az EQAVET keretrendszert, az önértékelési sablont és az intézményi önértékeléshez kapcsolódó módszereket és feladatokat

	Az önértékelés munkatervének elkészítése	MICS vezető	2024.11.30.	Az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus lépései szerint	intézményvezetői jóváhagyásra előterjeszthető részletes munkaterv.
Az intézményi önértékelés végrehajtása	Információ- és adatgyűjtés	MICS vezető	2024.09.01-től	dokumentumelemzéssel, interjúkkal, kérdőívek segítségével	az önértékelés végrehajtásához szükséges adatok rendelkezésre álljanak
	Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése	MICS vezető	2025. 06.15.	szövegesen megfogalmazva az egyes működési gyakorlatokat, a Ki, Mit, Mikor, Hol, Hogyan, Miért? kérdésekre adott válaszokat a működési gyakorlat leírása során; az egyes kollégák a arra a területre fókuszálva, amelynek az adatgyűjtésében részt vettek	működési gyakorlat leírások; az adott önértékelési szempontra / elvárásra vonatkozik, konkrétan arra és annak minden elemére válaszol, nem elveket, célokat, szándékokat közöl, hanem valós információkon, tényeken, gyakorlatban végzett tevékenységeken alapul és tartalmazza, bemutatja a kapcsolódó indikátorok, intézményi folyamatok,

					partneri és egyéb mérések eredményeit is
	Az intézményi működés, gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelőségének százalékos / %-os értékelése	MICS és az önértékelésben részt vevő munkatársak;	2025.09.01.	az elvárt intézményi működés és a jelenlegi intézményi gyakorlat összehasonlítása; Értékelési kategóriák: 0-20% nem felel meg 21-50% részben megfelel 51-80% többnyire megfelel 81-100% megfelel	Elkészült %-os értékelés
	Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben	MICS és az önértékelésben részt vevő munkatársak;	2026.01.31.	A 60 % alatti értéket kapott intézményi gyakorlatok esetén kötelező fejlesztési tervek kidolgozása csoportmunkában	Erősségek és jól meghatározott fejlesztendő területek a működési gyakorlatleírásoknál
	Erősségek és fejlesztendő területek összesítése	MICS vezető	2026.03.30.	A MICS a teljes önértékelés áttekintésével az erősségek és fejlesztendő területek esetében is keresi a kapcsolatokat, összefüggéseket. Meghatározza azokat a folyamatokat az intézményi működésben, amelyeknél az erősségek vagy fejlesztendő területek összefüggnek egymással és egymást	Az erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listája, amely nem egy-egy önértékelési szempont, hanem az egész intézményre vonatkoztatva tesz megállapításokat.

				erősítik a megfelelő vagy nem megfelelő működésben.	
	Fejlesztendő területek rangsorolása	MICS	2026. május 15-ig.	Prioritások meghatározása az igazgató aktív közreműködésével	Sorrendbe rendezett fejlesztési területek
	Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek	MICS, igazgató	2026. május 31-ig.	Oktatói testületi előterjesztés: • önértékelési dokumentáció megismerését biztosítja a MICS az oktatói testület számára • szóbeli prezentáció	prezentáció; javaslat 3-6 fejlesztendő területre
	A megvalósítandó fejlesztések kijelölése	MICS tagjai	2026. június 30-ig.	oktatói testületi döntés szavazással	3-6 kiválasztott fejlesztendő terület
Az intézményi önértékelés követése	Fejlesztési célok meghatározása	MICS tagjai	2026. szeptember 1.-2026. november 30.	fejlesztendő területekre vonatkozó célrendszer megalkotása a munkatársak bevonásával, érdekeltté tételükkel	jól megfogalmazott SMART célok
	Cselekvési tervek elkészítése és megvalósítása	Fejlesztési csoportok (FCS) és a MICS tagjai	2026. december 1.-2027. augusztus 31.	az oktatói testület elfogadásával és a fenntartó jóváhagyásával a kitűzött célok eléréséhez vezető út pontos meghatározása	Elkészült cselekvési tervek minden fejlesztendő területre



BGSZC Budai Technikum Szakképző Intézmény minőségirányítási rendszere

	A cselekvési tervek megvalósulásának értékelése (következő intézményi önértékelés során)	MICS tagjai	2026. szeptember 1. -2027. augusztus 31.	kitűzött elérendő célok és elért eredmények összehasonlításával	A sikeres cselekvési tervek jógyakorlatként beépülnek az intézményi folyamatszabályozások dokumentumaiba.
--	--	-------------	--	---	---

8. Folyamatszabályozás – Intézményi önértékelés

Folyamat neve	Intézményi önértékelés
Folyamat célja	Az intézményi önértékelés megvalósulása
Elvárt eredmény	Adatokkal alátámasztott intézményi önértékelés
Folyamatgazda	MICS vezető
Bevezetés időpontja	2022. szeptember 1.

Srsz.	Tevékenységek	Felelős	Közreműködő	Határidő	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkező dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
1.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Tanulólétszám	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év november 15-ig	KRÉTA adatok	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
2.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A szakképző intézményben a 9. évfolyamra jelentkezők és felvettek száma (fő és arány)	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év május 15-ig	KRÉTA adatok, KIFIR adatok, Beiskolázás drive tábla	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
3.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A szakképző intézményben az egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év október 15-ig	KRÉTA adatok (tanulói jogviszonyú tanulók száma)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató

	szakképző intézményi tanulók száma						
4.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásban résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	MICS vezető	Szakmai igazgató-helyettes	minden év május 30-ig	KRÉTA adatok (a szakképzési munkaszerződés sel rendelkező tanulók száma)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
5.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	MICS vezető	Szakmai igazgató-helyettes	minden év október 15-ig	KRÉTA adatok (felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
6.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Országos kompetenciamérés eredményei	MICS vezető	Mérés-, értékelés munkaközösség-vezető	minden év június 15-ig	www.kir.hu/okmfit	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
7.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: NSSZFH mérések eredményei	MICS vezető	Mérés-, értékelés munkaközösség-vezető	minden év június 15-ig	Excel (NSSZFH)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat	Igazgató

						megfelelő sora kitöltve	
8.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: a szakmai közismereti kulturális és sporteredmények	MICS vezető	munkaközösség-vezető	minden év június 15-ig	munkaközösségi beszámoló	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
9.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Elhelyezkedési mutató	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év október 20-ig	Végzett tanulók elhelyezkedési listája	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
10.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év február 20-ig	Végzett tanulók elhelyezkedési listája	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
11.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A vizsgaeredmények – Érettségi vizsga	Általános igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	Kétszintű érettségi szoftver	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
12.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A vizsgaeredmények – Alapvizsga	Szakmai igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	KRÉTA adatok	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató

13.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A vizsgaeredmények – Szakmai vizsga	Szakmai igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	Iskolai rendszerű törzslapnyilvántartás – NSZFH, KRÉTA adatok	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
14.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	Szakmai igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	Iskolai rendszerű törzslapnyilvántartás – NSZFH,	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
15.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Intézményi elismerések	MICS vezető	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	Intézményi saját nyilvántartás	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
16.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	Szakmai munkaközösség-vezető	Szakmai munkaközösség	minden év június 15-ig	munkaközösségi beszámoló	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
17.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Intézményi lemorzsolódási mutató	Általános igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 30-ig	KRÉTA adatok	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
18.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési	Osztályfőnöki - tehetséggondozó	osztályfőnökök	minden év április 01-ig	elégedettségmérés kérdőívek	Az intézményi MIR indikátor	Igazgató

	indikátorhoz: Partneri elégedettségmérés - szülők	s, fejlesztő munkaközösség vezető				Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	
19.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Partneri elégedettségmérés – oktatók	Mérés-, értékelés ügyi felelős	Oktatók	minden év április 01-ig	elégedettségmérés kérdőívek	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
20.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Partneri elégedettségmérés – tanulók	DÖK segítő oktató	osztályfőnökök	minden év április 01-ig	elégedettségmérés kérdőívek	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
21.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Partneri elégedettségmérés – duális képzőhelyek	Szakmai igazgató-helyettes	osztályfőnökök	minden év április 01-ig	elégedettségmérés kérdőívek	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
22.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Partneri elégedettségmérés – végzeteket foglalkoztató gazdasági szervezetek (munkaerőpiac)	Általános igazgató-helyettes	osztályfőnökök	minden év április 01-ig	elégedettségmérés kérdőívek	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
23.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Intézményi neveltségi mutató	Általános igazgató-helyettes	Iskolatitkár	minden év június 15-ig	KRÉTA adatok (fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató

					száma, dicsérték száma)		
24.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	Osztályfőnöki - tehetséggondozás, fejlesztő munkaközösség vezető	Iskolatitkár	minden év október 10-ig	KRÉTA adatok (tanulói összlétszám)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
25.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	Osztályfőnöki - tehetséggondozás, fejlesztő munkaközösség vezető	Iskolatitkár	minden év október 10-ig	KRÉTA adatok (tanulói összlétszám, SNI tanulók száma)	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
26.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	Mérés-, értékelés felelős	Gazdasági ügyintéző, Iskolatitkár	minden év június 15-ig	KRÉTA adatok, SAP	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
27.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	Mérés-, értékelés felelős	Gazdasági ügyintéző, Iskolatitkár	minden év október 10-ig	KRÉTA adatok,	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató

28.	Adatgyűjtés a kötelezően mérendő szakképzési indikátorhoz: A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	Pályázatiíró felelős	Gazdasági ügyintéző, Iskolaigazgató	minden év június 15-ig	intézmény saját nyilvántartása	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sora kitöltve	Igazgató
29.	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat kitöltése, a számított adatok meghatározása	MICS vezető	MICS	folyamatosan, legkésőbb minden év június 20-ig	Az intézményi MIR indikátor Excel táblázat megfelelő sorai kitöltve	A kitöltött intézményi MIR indikátor Excel táblázat	Igazgató
30.	A kitöltött intézményi MIR indikátor Excel táblázat évenkénti összehasonlítása, a változások elemzése	MICS vezető	MICS	folyamatosan, legkésőbb minden év június 30-ig	Az évenként kitöltött intézményi MIR indikátor Excel táblázatok	Indikátorok változása évenként	Igazgató
31.	A változásokból következtetések levonása, erősségek és fejlesztendő területek meghatározása a következő évre	MICS vezető	MICS Igazgató-helyettesek	folyamatosan, legkésőbb minden év június 30-ig	Az évenként kitöltött intézményi MIR indikátor Excel táblázatokból az indikátorok változása évenként	Az intézmény erősségeinek és fejlesztendő területeinek meghatározása	Igazgató
32.	A szabályozott folyamatok felülvizsgálata a fejlesztendő területek meghatározása alapján	MICS vezető	MICS Igazgató-helyettesek	minden év augusztus 30-ig	Az intézmény erősségei és fejlesztendő területei	Felülvizsgált fejlesztendő területet érintő folyamatszabályozás	Igazgató

33.	Az évenkénti erősségek és fejlesztendő területek felülvizsgálata	MICS vezető	MICS	minden év június 30-ig	Az intézmény erősségeinek és fejlesztendő területeinek meghatározása	A változások, elmozdulások elemzése	Igazgató
34.	A stratégiai célok, minőségcélok megvalósulásának értékelése	MICS vezető	MICS	minden második év június 30-ig	intézményi MIR indikátorok	értékelő lap	Igazgató
35.	A stratégiai célok, minőségcélok felülvizsgálata	MICS vezető	MICS	minden második év június 30-ig	értékelő lap	Felülvizsgált stratégiai és minőségcélok	Igazgató
36.	Az egyes fejlesztendő területekre a megfelelő végzettséggel és kompetenciával rendelkező oktatókból FCS-k kijelölése és létrehozása	Igazgató	MICS, oktatók, Igazgató-helyettesek	minden második év július 1-ig	értékelőlap, az évenkénti erősségek és fejlesztendő területek	létrejönnek a FCS-k	
37.	FCS a kijelölt területen fejlesztési tervet dolgoznak ki	MICS vezető	oktatók, Igazgató-helyettesek	következő tanév kezdetéig (szeptember 1-ig)	fejlesztendő területek	fejlesztési terv	Igazgató
38.	A fejlesztési tervek megvalósítása	teljes oktatói testület	az intézmény valamennyi dolgozója	a fejlesztés végéig	fejlesztési terv	beszámoló	Igazgató
39.	Az önértékelés újraindulása	MICS vezető	teljes oktatói testület	a következő ciklus kezdetéig	MIR, fejlesztési beszámoló,		Igazgató



					intézményi dokumentumok, KRÉTA adatok,		
40.	Az értékelés során keletkezett dokumentumok kezelése, irattározása, megőrzése	Iskolatitkár					Igazgató

A külső értékelés eredményeit értékelni és ismertetni kell a tantestület, a MICS és az intézményvezetés számára. Az értékelés során ki kell emelni az erősségeket, a fejlesztendő területeket, az EQAVET indikátorok alakulását, és rögzíteni kell a fejlesztési javaslatokat. Az eredmények alapján cselekvési tervet kell készíteni, amely tartalmazza a határidőket, a felelősöket és az elvárt eredményeket.

Felelős: MICS vezető, igazgató.

V. Intézményi önértékelés

1. Az intézményi önértékelési szempontsor

Tervezés önértékelési terület:

Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat. A szakképzés adaptív legyen és gyorsan reagáljon a dinamikus változó gazdasági és kereskedelmi munkaerőpiaci igényekre. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény a fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetők az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns.	V1 V2	1 2 4 5 9 10 15 24	duális képzőhelyek a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat. A szakképzésben végzettek 100%-a részesüljön a szakképzése során munkaalapú tanulásban. A képzéseket úgy alakítjuk ki, tervezzük meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat a duális képzőhelyekkel való kapcsolattartás során. Oktatóink számára belső és külső továbbképzéseket szervezünk a módszertani megújulás jegyében. A szakképzési törvény előírása alapján négyévente 60 pont megszerzése kötelező az iskolánkban tanító oktatók számára.	V2 V4 SZK1 SZK4 T1	1 3 4 5	szülői tanulói oktatói duális képzőhelyek
T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel. Az intézmény a kommunikációra nagy hangsúlyt fektetve együttműködést folytat a szerződött partnereivel. Illetve folyamatosan új kapcsolatokat keres.	V1 V7 V8 SZK1 SZK2	4 5 14	duális képzőhelyek a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket. A minőségirányítási rendszeren belül figyelembe kell venni a képző intézmény méretét, szervezeti felépítését, hagyományait, a munkatársak végzettségét, személyes érdekeit egyaránt. Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is. Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős.	V3 V4 V5 V7 T1 T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek
T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába. Az intézmény minden munkafolyamatba bevonja az oktatói testületet. A munkaközösségvezetők részt vesznek a döntésekben. Az intézmény munkatársait bevonja az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú-távú terveit.	V1 V2 V3 V8 SZK1	14 22 23	oktatói duális képzőhelyek
T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel. Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez kereskedelmi cégekkel. Továbbá fenntartja együttműködését az irodai adminisztratív tevékenységet folytató cégekkel.	V1 V2 V7 V8 SZK1 SZK2	2 4 5 14	tanulói szülői oktatói duális képzőhelyek
T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására. Információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. évi törvény tartalmazza a személyes adatok kezelésére vonatkozó alapvető szabályokat és azokat betartatja. Az intézmény az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 20166679 rendelet alapján	V6 V9 T2 T3		oktatói

elkészült adatkezelési szabályzatában meghatározza a természetes személyek személyes adatai kezelésének, az adatokhoz való hozzáférésnek, az adatok tárolásának és továbbításának intézményi rendjét. Az intézmény adatvédelmi szabályzata a tanuló, a képzésben részt vevő személy, az alkalmazottak szakmai oktatással összefüggésben kezelt személyes adatai mellett tartalmazza a minőségirányítási tevékenységekből (mérések, értékelések, kérdőíves megkérdezések stb.) származó adatok kezelésének szabályait is.			
--	--	--	--

Megvalósítás önértékelési terület:

Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat, valamint gondoskodik ezek elosztásáról. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.	V3 T1 T4 T5 T6 T7	3 22 24	oktatói
M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést. A duális képzőhelyekkel történő együttműködést támogatja intézményünk a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakításával. Az intézmény együttműködik a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerésében, a duális képzés működtetésében, a képzőhelyek támogatásában, a gazdasági partnereivel a szakmai oktatói továbbképzések megvalósításában.	V7 V8 SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	duális képzőhelyek

M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése. Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az intézményben az oktatói testület együttműködése csapatépítő tréningek, nyílt napok, rendezvények keretén belül valósul meg.	V8	6	oktatói duális képzőhelyek
	V9	7	
		8	
	SZK3	11	
	SZK5	12	
M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere. Az intézmény az éves munkatervében biztosítja az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenkénti legalább hatvan óra továbbképzése. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg.	V3	22	oktatói duális képzőhelyek
	V9	23	
	SZK3		
	SZK4		
M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban. A KKK (képzési és kimeneti követelmények) és PTT (programtantervek) alapján az intézmény képzési programja meghatározza az elvárt tanulási eredményeket, amelyek eléréséhez az intézmény olyan módszereket alkalmaz, amelyek a tanulókat aktív tevékenységre, a tanulási folyamatban való aktív részvételre ösztönzik. Az oktatói munka részévé vált a projektoktatás, mely segíti a tanulók bevonását a tanulás folyamatába. Továbbá az inklúzió és integráció jegyében teszi lehetővé tanulóközpontú intézményünk, hogy a tanulók elérjék a hozzájuk mért legoptimálisabb tanulási eredményt.	V1	10	oktatói tanulói a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	SZK1	12	
	SZK4	17	
	SZK5	18	
	SZK7	19	
M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére. A kompetencia mérések, a kimeneti-bemeneti mérések, a vizsgák eredményeit is beszámítva a tanulási eredmények, a tanítás, a tanulás és az értékelés összehangolása segít az átfogó tanulási tapasztalatot összefüggőbbé tenni.		20	tanulói oktatói szülői duális képzőhelyek
		21	
	SZK3	6	
	SZK4	7	
	SZK6	11	
	T3	12	

Az intézmény szakmai programja tartalmazza az oktatás-nevelés-képzés folyamatában alkalmazott értékelési eljárásokat, a tanulmányok alatti vizsgák részeit, annak követelményrendszerét, és egyértelműen leírja a továbbhaladás minimumkövetelményeit.			
M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt. Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az intézmény használja a digitális eszközöket, mint például wifi, tablet, okostelefonok, laptopok, melyet az online és offline tanulás során is fel tudnak használni a diákok. Az online tanulást segítő rendszerek Google Classroom, Kréta, Redmenta, Kahoot stb. hozzájárulnak a tanítási és tanulási tartalmak könnyebbé tételéhez.	SZK1 SZK4 T1 T4 T6 T7	8 10 11 14 24	oktatói tanulói duális képzőhelyek a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

Értékelés önértékelési terület

Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenységei keretében rendszeres önértékelést végez. Az intézmény szabályozza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.	V4 V7 V8 V9		oktatói

É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét. Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolókat megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét. Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési és egyéb partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét.	V4 V7 V8 V9	1 4 5 9 10	oktatói
É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is. Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a vezetők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket.	V1 V4 V7 SZK1 T6 T7	8 10 11 14 24	oktatói tanulói
É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik. Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti az adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit.	V1 V2 SZK5 SZK7 T2	2 4 5 15	oktatói

Felülvizsgálat értékelési terület

Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja azokat a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze. Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés során meghatározott fejlesztendő területek alapján az intézményi célok figyelembevételével fejlesztési célokat határoz meg, amelyekhez cselekvési terveket készít.	V1 V2 V4 V5	1 4 5 9 10 15	oktatói duális képzőhelyek a végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit. A tanulási eredmények optimalizálása érdekében és az intézmény magasabb szintű működése érdekében az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint fejlesztésekkel, pszichológiai tanácsadással, szociális területen való megsegítéssel javítjuk a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	V1 V2 SZK1	1 4 5 9 10 15	oktatói
F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit. Az intézmény a saját folyamatosan naprakész, webes felületén és a közösségi médiában nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	V4 V6 V9		

VI. Az intézmény vezetőjének önértékelése

1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

Az intézményvezető önértékelése kapcsolódik az intézményi önértékelés folyamatához, mert az előkészítő lépéseket követően a vezető akkor kezdheti meg önértékelési tevékenységét, ha az intézményi önértékelés folyamatában elkészült az intézményi működési gyakorlat önértékelési szempontonkénti leírása, megtörtént az adott szempontnak való megfelelésség értékelése, az értékelés indoklása és az erősségek, fejlesztendő területek meghatározása, hiszen mindezek és az intézményvezető tevékenységéről és vezetői kompetenciáiról szóló partneri visszajelzések szolgáltatják az intézményvezetői önértékelés alapját. A partneri körnek ebben az esetben az **oktatókat**, a képzési tanácsot és a **munkaerő-piaci partnereket** (duális képzőhelyek oktatói) kell tekinteni.

2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata

I. Előkészítés

- 1) A MICS az elvárások mentén összeállítja a partneri kérdőíveket. A kérdőívek a Mellékletekben megtalálhatók. A kérdőívben a sablonban szereplő kérdések használhatók fel, de a kérdőív az intézmény sajátosságaira vonatkozó kérdésekkel is kiegészíthető.
- 2) A MICS koordinálásával megtörténik a partnerek kérdőíves megkérdezése
- 3) A MICS összesíti a beérkezett kérdőíveket, és az intézményi önértékelés eredményét tartalmazó dokumentummal együtt átadja az intézményvezetőnek.

A MICS vezetőjének és tagjainak feladatai az intézményvezetői önértékelés során:

A Minőségirányítási Csoport (MICS) felelős az intézményvezetői önértékelési folyamat szakmai előkészítéséért, lebonyolításáért, dokumentálásáért és lezárásáért. A MICS feladatai az önértékelés teljes ciklusára kiterjednek, az előkészítéstől a fejlesztési javaslatok megfogalmazásáig.

1. A MICS vezetőjének feladatai

- az éves intézményvezetői önértékelési ütemterv elkészítése és jóváhagyásra előterjesztése;
- az önértékelési folyamat szervezése és koordinálása;
- a felhasznált mérőeszközök (kérdőív, interjúterv, megfigyelési szempontsor) véglegesítése;

- az adatgyűjtési folyamat irányítása (kérdőívek kiküldése, határidők felügyelete);
- az interjúk és megfigyelések megszervezése és ütemezése;
- a dokumentumelemzés feladatainak kijelölése;
- az összegző értékelés elkészítésének irányítása, tartalmi ellenőrzése;
- a fejlesztési tervek összeállításának szakmai támogatása;

2. A MICS tagjainak feladatai

- az önértékeléshez szükséges dokumentumok (munkatervek, eredményadatok, indikátorok, partneri visszajelzések) elemzése;
- a partneri kérdőívek eredményeinek összegzése és értelmezése;
- adattisztítás, adatérvényesítés, hiánypótlás koordinálása;
- az összegző értékelés szöveges részének előkészítése;
- fejlesztési javaslatok kidolgozásában való közreműködés;
- a folyamat teljes körű dokumentálása a kijelölt intézményi felületen.

3. A MICS felelőssége az önértékelési folyamat lezárásában

- az értékelés pontosságának, teljességének ellenőrzése;
- a fenntartói felületre rögzítendő adatok jóváhagyása;
- a vezetői fejlesztési terv véglegesítése;
- a folyamat lezárásának dokumentálása;
- a fejlesztési célok nyomon követési ütemtervének összeállítása.

II. Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

1) Az intézményvezető megvizsgálja és elemzi:

- az intézményi önértékelés során önértékelési szempontonként megfogalmazott működési gyakorlat leírásokat, a működési gyakorlatok százalékos és szöveges értékelését, és a szempontonként feltárt erősségeket és fejlesztendő területeket,
- az értékelési szempontokhoz kapcsolódó, saját munkájára vonatkozó partneri mérési eredményeket

2) az intézményvezető elkészíti:

- az intézményvezetői **önértékelési dokumentumát**, amelyben meghatározza és leírja a saját magára megfogalmazott erősségeket és fejlesztendő területeket (ezek egy vagy több önértékelési szempontra is vonatkozhatnak)

Ebben a dokumentumban bemutatja, a fejlesztendő területek alapján, hogy milyen fejlesztéseket kíván megvalósítani saját tevékenységére vonatkozóan. A kiválasztott fejlesztéseket indokolja, hogy milyen vezetői képességek, kompetenciák fejlesztését célozza meg azokkal.

III. Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

Az intézményvezető megvalósítani kívánt fejlesztési feladatainak megtervezésére és megvalósítására **cselekvési tervet (melléklet) készít**, amely tartalmazza:

- a fejlesztés eredményes megvalósításához szükséges feladatokat;
- a feladatok végrehajtásának elvárt eredményeit;
- a feladatok ütemezését (időigény, határidő);
- a feladatok végrehajtásában résztvevőket (közreműködő);
- a fejlesztés főbb mérföldköveit, ellenőrzési pontjait;
- a fejlesztés megvalósításához szükséges erőforrásokat.

Az elkészített intézményvezetői önértékelési dokumentumot és cselekvési tervet az intézményvezető az intézményi cselekvési tervvel egyidőben megküldi az intézmény fenntartójának.

3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Tervezés: A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.

Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője a jogszabályokra alapozva hogyan irányítja, szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, a szakképzésre vonatkozó célok meghatározását, az intézményi innováció ösztönzését és azokban milyen személyes feladatot vállal. Vizsgálni kell továbbá, hogy a vezetési programjában megfogalmazott célok között megjelennek-e a szakképzés-politikai célok, valamint hogy a vezetési program

	célrendszere összhangban van-e az intézmény stratégiai céljaival.
T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a célok egyértelmű és megalapozott meghatározását és azok mérhetőségének biztosítását, és mindezekben milyen személyes feladatot vállal. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a képzések és a képzési programok stratégiai célokkal való összhangját, és ebben milyen személyes feladatot vállal.
T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és ezekben a tevékenységekben milyen személyes feladatot vállal. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes feladatot vállal a helyi és az egyéni szakképzési igények megismerésében.
T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és milyen személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan, milyen szervezeti keretek között irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és hogyan szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.
T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak részvételét az intézményi célok, tervek kialakításában, illetve hogy a jogszabályokban és az egyéb szabályzatokban meghatározott módon bevonja-e a munkatársakat a tervezési munkába.
T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak részvételét az intézményi célok, tervek kialakításában, illetve hogy a jogszabályokban és az egyéb szabályzatokban

	meghatározott módon bevonja-e a munkatársakat a tervezési munkába.
T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi az intézmény külső és belső partnereinek azonosítását és ebben a folyamatban milyen személyes feladatot vállal, valamint hogyan vesz részt a partnerekkel való együttműködés rendszerének tervezésében, kialakításában, és milyen konkrét feladatokat vállal ebben az együttműködési rendszerben. Vizsgálni kell továbbá, hogy a partneri együttműködés tervezése során az intézményvezető hogyan alakítja ki a partnerek bevonását az intézmény döntéshozatali folyamataiba.
T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjének kialakítását és abban milyen személyes feladatot vállal. Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan irányítja és szervezi a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítását.

Megvalósítás Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.

Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan vonja be az intézmény munkatársait az erőforrás-elosztás során alkalmazott alapelvek meghatározásába és hogyan biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok eléréséhez hogyan osztja meg vezetői feladatait a vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.

M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan működteti az együttműködési rendszert a releváns partnerekkel, az együttműködő partnerek közötti munkamegosztás kialakításával és az egyéni feladatok meghatározásával hogyan biztosítja az intézményi célok elérését, milyen módon biztosítja az oktatók és a duális partnerek összehangolt szakmai munkáját. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető személyes részvételével hogyan ösztönzi, támogatja a teljes partneri kör bevonását és részvételét az együttműködésekben, a sikeres együttműködés biztosításához hogyan, milyen kommunikációs csatornákon kommunikál és osztja meg a szükséges információkat a partnerekkel, kiemelten a duális partnerekkel való együttműködésben.
M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan irányítja, szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet, hogyan működteti az oktatók együttműködési rendszerét. Vizsgálni kell, hogy hogyan szervezi, irányítja a belső kommunikációt, milyen módon működteti az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét, valamint azt, hogy hiteles és szakszerű kommunikációjával hogyan biztosítja az oktatói együttműködések hatékonyságát az intézményi célok megvalósításában. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését a célok elérése érdekében, hogyan gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása esetén, hogyan irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést, mindehhez milyen szervezeti működtetést, kereteket biztosít
M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen szempontok figyelembevételével alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét és ebbe hogyan vonja be a vezetőtársait és az oktatói testületet. Vizsgálni kell azt is, hogy a továbbképzések kiválasztásával hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.

	Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan fejleszti vezetői kompetenciáit.
M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja azt, hogy az intézmény szakmai programjában megjelenjenek azok a stratégiák, alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére. Vizsgálni kell azt is, hogy a szakmai program ezen elemeinek megvalósulása érdekében az intézményvezető hogyan szervezi és irányítja az intézmény oktatási-nevelési-képzési tevékenységét.
M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszerek, eljárások nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.
M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen mértékű elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, hogyan biztosítja a szükséges személyi és tárgyi erőforrásokat a digitális oktatás feltételeinek megteremtése és fenntartása érdekében, hogyan szervezi és irányítja a digitális innováció folyamatát. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja az egyes duális képzőhelyek digitalizációval kapcsolatos igényeinek a megjelenését a szakmai oktatás folyamatában (például a képzőhelyen alkalmazott szoftverek felhasználói szintű ismerete). Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan támogatja az oktatók digitális tananyagfejlesztési tevékenységét és hogyan ösztönzi őket, hogy a mindennapi oktatási gyakorlatukba beépítsék a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát.

	Ennél a szempontnál azt is vizsgálni kell, hogy az intézményvezető kommunikációjában, információközlésében megjelenő digitális eszközhasználat, eljárás, hogyan ösztönzi a releváns partnerek digitális eszközhasználatát.
--	--

Értékelés Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.

Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen módon vesz részt személyesen az intézmény önértékelési rendszerének a kialakításában és működtetésében, milyen feladatokat vállal az önértékelésben, hogyan irányítja és szervezi a munkát, hogyan vonja be a belső és a külső partnereket, az önértékelés eredményeit hogyan mutatja be a partnerek számára, hogyan biztosítja a megfelelő erőforrásokat az önértékeléshez.
É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az intézményi önértékelés folyamatában, hogyan vesz részt a célok megvalósulásának, valamint az indikátorok és egyéb mérési eredmények, a szabályozott folyamatok és cselekvési tervek eredményességének az értékelésében. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény vezetője hogyan vesz részt az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, szabályozásában, működtetésében, hogyan irányítja és szervezi az oktatói értékelést, személyesen milyen értékelési feladatokat végez. Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelésének szabályozása és a működtetés gyakorlata biztosítja-e a folyamatos szakmai teljesítményt megítélni képes vezetői értékelést.
É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető vezetési programjában és vezetői gyakorlatában hogyan jelenik meg az elkötelezettsége a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság iránt. Rendszeresen értékeli-e az intézmény digitális felkészültségét és a környezeti fenntarthatóság szempontjából az intézmény működését, kiterjesztve mindezt

	az infrastrukturális feltételek és a szükséges munkatársi kompetenciák felmérésére és értékelésére is. Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelése során méri és értékeli-e és hogyan a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását, a tanulók digitális kompetenciáit, továbbá a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységben.
É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője kialakított-e az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri-e és hogyan használja fel a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.

Felülvizsgálat (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.

Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan használja fel az önértékelés és a külső értékelés eredményeit a szakmai-pedagógiai munka értékelésére, fejlesztésére. Az intézmény vezetője hogyan vesz részt személyesen az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, hogyan vonja be ebbe a munkába a releváns partnereit (oktatói testület, egyéb alkalmazottak, duális képzőhelyek és egyéb kiemelt partnerek), hogyan gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, hogyan biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához. Ennél a szempontnál vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában, milyen vezetői intézkedéseket kezdeményez az oktató, a szakmai csoport és az intézmény szintjén.
F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmaipedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi az önértékelésen alapuló minőségfejlesztési tevékenységet, hogyan biztosítja, hogy a fejlesztési célok és a cselekvési tervek az önértékelés eredményeire épüljenek. Vizsgálni kell továbbá, hogy elkötelezett-e az EQAVET Minősgbiztosítási Ciklus következetes és szisztematikus működtetésében, érti és alkalmazza-e a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát.

F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan biztosítja, és személyesen milyen szerepet vállal abban, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetőek legyenek az értékelés és a felülvizsgálat eredményei.
--	---

VII. Mellékletek

- 1. Intézményi indikátorrendszer**
- 2. Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök**
- 3. Az oktatók értékelésének eszközei**
 - 3.1. Az oktatói értékelés szempontsora**
 - 3.2. Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai**
 - 3.3. Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök**
- 4. Intézményi folyamatok szabályozása**
 - 4.1. Vezetési-irányítási folyamatok**
 - 4.2. Szakmai-képzési folyamatok**
 - 4.3. Támogató és erőforrás folyamatok**
- 5. Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai**
 - 5.1. Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei**
 - 5.2. Az intézményvezetői önértékelés munkasablonja**
- 6. Az intézményvezetői önértékelés dokumentumai**
- 7. Cselekvési terv sablon**
- 8. MICS tagjai**

1. Intézményi indikátorrendszer

Sorszám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya	intézménytípusonként, ágazatonként
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	
7.	NSZFH mérések eredményei	
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten
9.	Elhelyezkedési mutató	
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként
13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató	

16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséretetek
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva ³	
21.	Műhelyiskolában részszerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva ⁴	
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	
25.	Felkeresett általános iskolák száma	
26.	Beiskolázásban részt vett oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva	
27.	Nyílt napok száma	
28.	Nyílt napon részt vett tanulók száma	
29.	Bukások száma	
30.	Nyelvvizsgázott végzett tanulók aránya az összesen végzett tanulók arányához viszonyítva	
31.	Jógyakorlatok száma	
32.	Fenntarthatósághoz kapcsolódó projektek száma	

³ Nem releváns az intézményben.

⁴ Nem releváns az intézményben.

33.	Környezeti nevelési programok száma	
34.	Digitális eszközöket rendszeresen alkalmazó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
35.	Belső módszertani képzések száma.	
36.	Belső tanügyi feladatokhoz tartozó képzések száma.	
37.	Erasmus+ mobilitáson részt vett tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva.	
38.	Erasmus+ mobilitáson szakmai gyakorlatot teljesítő tanulók aránya a teljes szakmai gyakorlatra kötelezett tanulói létszámhoz viszonyítva.	
39.	Erasmus+ mobilitáson kísérő tanári feladatot ellátó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
40.	Erasmus szakmai képzésen részt vett oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
41.	Pályázatot benyújtott oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	
42.	Projekttervezetek száma tanévenként.	
43.	Osztályfőnöki ESL-monitorozás teljesülési aránya, az adott tanév osztályfőnöki számához viszonyítva.	
44.	Felzárkóztatást tartó oktatók aránya a teljes oktatói létszámhoz viszonyítva.	

2. Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

2.1 Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói kérdőív

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol: teljesen igaz = 4 általában igaz = 3 többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az intézmény munkájáról valós képet kaphassunk.

1. Az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta a céljait, célkitűzéseit, és biztosítja ezek mérhetőségét.
2. A képzések és a képzési programok összhangban vannak a stratégiai célokkal.
3. Egyértelműen meghatározták az intézmény minőségpolitikai céljait, ehhez kapcsolódóan a minőségirányítás szervezeti kereteit és a munkatársak minőségirányítással kapcsolatos feladatait, felelősségét.
4. Az intézmény biztosítja a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjai részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában.
5. Az intézmény azonosítja a releváns külső és belső partnereit, az intézményi célok elérése érdekében együttműködési rendszert alakít ki az azonosított partnerekkel, és ennek a tervezése megjelenik az intézményi dokumentumokban.
6. Az intézmény rendelkezik adatvédelmi szabályzattal, és megfelelő intézkedéseket határoz meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására.
7. Az intézmény a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét.
8. Az intézmény megvalósítja az emberi és anyagi erőforrások elosztását, meghatározza az erőforrás-elosztás alapelveit, és azok segítik az intézményi célok megvalósulását.
9. Az intézmény kialakítja és működteti az oktatók közötti együttműködés kereteit, és az intézményi célok elérése érdekében megvalósul az oktatók közötti szakmai együttműködés, amelyet az intézmény támogat és ösztönöz.

10. Az intézmény kialakítja és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, az intézmény mindenkorai céljaival összhangban felméri, értékeli az oktatók szakmai tudását és képességeit, és támogatja az oktatók képzettségének növelését, egyéni kompetenciafejlesztését.
11. Az intézmény továbbképzési programot és éves beiskolázási tervet készít, amelyben figyelembe veszi az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat.
12. Az intézményben a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása megtörténik.
13. Az intézményben alkalmazzák azokat a módszereket, munkaformákat, amelyek hozzájárulnak az elvárt tanulási eredmények eléréséhez.
14. Az intézmény biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.
15. A szakmai program készítésébe, módosításába bevonják a duális képzőhelyeket, és a szakmai programban megjelennek a gazdaság helyi igényei.
16. Az intézmény a duális képzőhelyek bevonásával egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, és az elvárásokat megismertetik a tanulókkal.
17. Az intézményben alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.
18. Az intézmény rendelkezik digitális oktatási stratégiával, illetve biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.
19. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
20. Az oktatókat ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatára.
21. Az önértékelés fontos szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztési rendszerében.
22. Az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei támogatják az intézményi célok elérését.
23. Az intézmény partneri méréseket alkalmaz a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és az értékelés eredménye koherens az intézményi célokkal.
24. Elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a fejlesztések értékelésének eredményeit a célok elérése érdekében, a szakmai-pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére.

25. Bevonják a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, valamint a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
26. Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztése érdekében.
27. Az intézmény működése során törekszik a fenntarthatóság elvének érvényesítésére.
28. A fenntartható, környezettudatos gondolkodás a képzési tartalmakban, tanulói programokban előtérbe került.
29. Az iskola biztosítja a digitális hozzáférést az oktatók és a tanulók részére, korszerű digitális módszereket alkalmaznak az iskolai és az otthoni tanulásban.
30. Az intézmény ösztönzi az oktatókat az oktatást segítő digitális tartalmak létrehozására, virtuális tanulási környezet alkalmazására.

Egészítse ki:

Ebben a tanévben az iskola számomra olyan, mint ...

Amennyiben szeretné, kérjük, hogy indokolja választát: ...

2.2 Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív

Tanulói kérdőív

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol: teljesen igaz = 4 általában igaz = 3 többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az iskola munkájáról valós képet kaphassunk.

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.
2. Olyan szakmák oktatását indítja az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.
3. Az iskola figyelembe veszi a tanulók véleményét, javaslatait (pl. működtet diákönkormányzatot, ötletláda áll rendelkezésre, stb.).
4. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
5. Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.
6. Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.
7. Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).
8. Az iskola nagy hangsúlyt fektet a vizsgákra (ágazati alapvizsgára, érettségi vizsgára, szakmai vizsgára) történő felkészítésre.
9. Az iskolában alkalmazzák a projektoktatást.
10. Az iskolában változatos módszereket alkalmaznak, mint pl. csoportmunka, számítógéppel végzendő feladatok, szemléltetés, magyarázat stb.
11. Az iskola az elsajátítandó szakmai tartalmak kialakítása során figyelembe veszi azoknak a vállalkozásoknak a véleményét, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak.
12. Az iskola egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyeket megismertetnek a tanulókkal.
13. Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.

14. Az iskola biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az eszközpark területén.
15. A vállalkozások (kiemelten azok, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak) az iskolában vagy a vállalkozásnál bemutatják a legmodernebb eszközöket, technológiákat, digitális eszközöket, szoftvereket.
16. Az iskola nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tanulók digitális felkészültsége megfelelő legyen.
17. Az iskola a szakmai órákon nagy hangsúlyt fektet a környezeti fenntarthatóságra, és erre ösztönzi a tanulókat is, illetve nagy figyelmet fordít arra, hogy a tanulók tudása fejlődjön a fenntarthatóság terén.
18. Az iskola az energiatakarékosságot és a környezettudatosságot érvényesíti minden területen (pl. hulladékminimalizálás, szelektív hulladékgyűjtés, modern világítás, zöld növények, szellőzés, energiatakarékosság, az anyagok újrahasznosítható papírra való nyomtatása, stb.).
19. Az iskola hatékony pályaorientációs és pályaválasztási tevékenységet folytat.

Egészítsd ki:

Ebben a tanévben az iskola számomra olyan, mint ...

Amennyiben szeretnéd, kérjük, hogy indokold válaszodat:...

2.3 Az intézményi önértékelés keretében a szülők elégedettségét mérő kérdőív

Szülői kérdőív

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol: teljesen igaz = 4 általában igaz = 3 többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az iskola munkájáról valós képet kaphassunk.

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat az osztályfőnökön, szülői munkaközösségen keresztül a tanév feladatairól, és ezek megvalósulásáról.
2. Olyan képzéseket indít az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.
3. Az iskola megfelelő tájékoztatást ad a duális (munkahelyi) képzésről, a tanulók képzési lehetőségeiről.
4. Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.
5. Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.
6. Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).
7. Az iskolában kiemelt oktatási cél a tanulók digitális tudásának fejlesztése.
8. Az iskola hangsúlyt fektet a tanulók környezet- és egészségtudatos nevelésére.
9. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
10. Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával, duális képzőhellyel és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.
11. Az oktatók egyértelműen meghatározzák a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyet megismertetnek a tanulókkal.
12. Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.
13. A tanulók munkájának ellenőrzése rendszeres.

14. A szülők rendszeresen visszajelzést kapnak gyermekük előrehaladásáról.
15. Az iskola az energiatakarékosságot és a környezettudatosságot érvényesíti minden területen (pl. hulladékminimalizálás, szelektív hulladékgyűjtés, modern világítás, zöld növények, szellőzés, energiatakarékosság, az anyagok újrahasznosítható papírra való nyomtatása stb.).
16. Az iskola hatékony pályaorientációs, pályaválasztási tevékenységet folytat.

Egészítse ki:

Ebben a tanévben az iskola a családjunk számára olyan, mint ...

Amennyiben szeretné, kérjük, hogy indokolja választát: ...

2.4 Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív

Duális képzőhelyek kérdőíve

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol: teljesen igaz = 4 általában igaz = 3 többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az intézmény és az *intézményvezető* munkájáról valós képet kaphassunk.

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez?

Kérjük, adja meg a megfelelő ágazato(ka)t!

.....

1. Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, és összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény minőségirányítási rendszert működtet.
4. Az intézmény együttműködik a duális képzőhelyekkel, megteremti annak szervezeti kereteit, a partneri együttműködések területén gyakorlati megoldásokat alkalmaz.
5. Megvalósul a (duális képzőhelyi és intézményi) oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény támogatja, ösztönzi ezt.
6. Az intézmény továbbképzési programja biztosítja oktatói számára a korszerű szakmai tudás megszerzését.
7. Az intézmény együttműködik a duális képzőhellyel a tanulói értékelési rendszer kialakításában és a tanulók közös értékelésében.
8. Az intézmény biztosítja a tanulók számára a megfelelő digitális felkészülést.
9. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.

10. A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.
11. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
12. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a képzési igényeket megjelenítő partnerekkel folytatott konzultációt és információmegosztást, az együttműködés megtervezését és lebonyolítását, valamint ezekben a tevékenységekben személyes feladatot is vállal.
13. Az intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet.
14. Az intézményvezető biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális képzőhelyek együttműködése mellett.
15. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, és ebbe a munkába bevonja a partnereit.

Egészítse ki:

Ebben a tanévben az iskolával való kapcsolat a cégünk számára olyan, mint ...

Amennyiben szeretné, kérjük, hogy indokolja választát:

2.5 Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív

A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol: teljesen igaz = 4 általában igaz = 3 többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az intézmény és az *intézményvezető* munkájáról valós képet kaphassunk.

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez, milyen ágazatban foglalkoztatja a végzett tanulókat?

Kérjük, adja meg a megfelelő ágazato(ka)t!

.....

1. Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, és ez összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény biztosítja duális partnerei részére a konzultációt, bevonja őket a szakképzéssel kapcsolatos tervezési-végrehajtási feladataiba, kikéri a véleményüket.
4. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciákkal.
5. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges általános munkavállalói kompetenciákkal (pl. pontos munkakezdés, problémamegoldó képesség, együttműködésre való készség, alkalmazkodó készség, kreativitás, innovációs képesség).
6. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges digitális kompetenciákkal.

7. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
8. Az intézményben elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a partnereket bevonják a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
9. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
10. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a partnerekkel folytatott konzultációt és abban személyes feladatot vállal.
11. Az intézmény vezetője a képzési szerkezet kialakításában figyelembe veszi a munkaerő-piaci környezet igényeit.
12. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében.

3. Az oktatók értékelésének eszközei

3.1: Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség			
2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata		
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön		
3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl.: szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.)	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
		Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnökstanár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)		
4.	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulói teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkaterv és beszámolók	6
		Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képzi önmagát.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	

		A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
5.	A szakképzésrel eváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projekt módszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6
		Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
		A tanulók, tanulócsoporthok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
		A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
6.	Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkatervek és beszámolók, digitális anyagok, óralátogatás,	6
		Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás	
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás,	

		eszközeit.		tanulói vélemény	
		Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek) , egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
		Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	tanmenetek, (óratervek) , egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény	

7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyéb termékek, tárgyalások, fejlesztő hatásúak.	Ismeri és pedagógiaiilag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	6
		A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)	
		Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény	
		A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények,	
		Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás	
8.	Együttműködés és más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkaterv és beszámoló	6
		Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti	munkaterv és beszámoló	

			kollégáinak a munkáját.		
		Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkatervek és beszámolók, szülői vélemény	
		Aktív pályorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkatervek	
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény	
9.	Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6
		Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	
10.	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl.: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	munkatervek és beszámolók	6
		Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatai támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	munkatervek és beszámolók	
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkatervek és beszámolók	

Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve ajánlás a súlyszorzók meghatározásához

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrások	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám
1.	Képztség - szakképzettség	Szakirányú végzettség Pedagógiai végzettség Szakirányú továbbképzés Nyelvismeret Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség Tanári, szakoktatói végzettség Szakmai és pedagógiai továbbképzések Igazolt nyelvi ismeret	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6	3	18
2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő Releváns munkaerő-piaci tapasztalat Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön	adatok)	6	4	24
3.	Munkaerő piaci érték	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre Stratégiai szakterület	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl: szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.) Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnökstanár), minimális	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48

			létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)				
4 .	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulói teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkatervék és beszámolók	6	11	66
		Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képző önmagát.	tanmenetek, (óratervék), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás , munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés			
		A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervék), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás , munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés			
5 .	A szakképzés releváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlat orientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projekt módszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes	óralátogatás , (óratervék), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6	18	108

			módszereket.				
		Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás , (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek			
		A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás , (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek			
		A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás , (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek			
6 .	Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkatervek és beszámolók , digitális anyagok, óralátogatás ,	6	9	54
		Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumai ban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás			
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat;	tanmenetek, (óratervek), egyéni			

		adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény			
		Tervező tevékenységében szerepet kap a tanuló motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanuló aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanuló motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény			
		Tervezésében épít a tanuló előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény			

7	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egy értelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás , tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)			
		A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás , tanulói vélemény (szakmai progr am és értékelési gy akorlat összevetése)			
		Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás , tanulói vélemény (szakmai progr am és értékelési gy akorlat összevetése) , szülői vélemény			
		A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaered mények,			
		Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatba (tartalom,	tanulói eredmények (KRÉTA			
					6	10	60

		eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás			
8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkaterv és beszámoló	6	7	42
		Részt vesz tudás megosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.	munkaterv és beszámoló			
		Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkaterv és beszámoló, szülői vélemény			
		Aktív pályaeorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaeorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkaterv			
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény			
9.	Személyiségfejlesztő	Pedagógiai munkájában	A foglalkozásokon és az azontúli intézményi pedagógiai	munkaterv és	6	15	90

		, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	beszámolók, tanmenetek, óralátogatás			
			Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciák fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás			
10	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl.: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	munkatervek és beszámolók	6	15	90	
		Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatait támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	munkatervek és beszámolók				
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkatervek és beszámolók				
Összesen						60	100	600

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelési rendszer szempontrendszere

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munkaerő értékelése	1. Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség			
	2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkerő- piaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.		
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön		
	3. Munkaerő piaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményben belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.		
4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képzi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	tervezési dokumentumok, munkaterv és beszámoló, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri	

				visszajelzések	
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések	
5	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	tervezési dokumentumok, munkaterv és beszámolók	6
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.	munkaterv és beszámolók, oktatói vélemények	
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.	tanulói vélemények, oktatói vélemények	
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.	munkaterv, beszámolók, oktatói és duális partneri vélemények	
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérési eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.	munkaterv és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv, mérési dokumentumok	

			A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.	munkatervék és beszámolók, intézményi alapidokumentumok , oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
--	--	--	--	---	---	--

6 .	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok , felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv	
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók	
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomon követhetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok , felettes vezetői és fenntartói interjú	
7 .	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6

		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)	SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények	
		Az intézmény képviselője a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
8	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőtársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyyszerűek.	értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	
		Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.	munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	
9	Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolatartásban.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények,	

1 0			Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaorientációs tevékenységben.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények	
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelmebe veszi a környezettudatosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények	
		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.	eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok	

Vezetői kompetenciák

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelési rendszer szempontrendszere, illetve ajánlás a súlyszorzók meghatározásához

	értékelési területet	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám		
Munkakörértékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	oklevelek, bizonyítványok , tanúsítványok	6	3	18	
			Pedagógiai végzettség						Tanári, szakoktatói végzettség
			Szakirányú továbbképzés						Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések
			Nyelvismeret						Igazolt nyelvismeret
			Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák), 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga), 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül, 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség, 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga, 1: középfokú szakirányú végzettség						
	2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24	
			Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkaterületi tapasztalat						Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat						A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön
	3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48	
			Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.					
4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képvisi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	tervezési dokumentumok , munkatervvek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci.	6	10	60		

			A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	duális partneri visszajelzések			
			Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	tervezési dokumentumok , oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
5	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	tervezési dokumentumok , munkatervek és beszámoló		6	4 ¹	84
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.	munkatervek és beszámoló, oktatói vélemények				
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.	tanulói vélemények, oktatói vélemények				
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális	munkatervek, beszámoló, oktatói és duális partneri vélemények				

		Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	partnerekkel való képzési együttműködéshez				
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.	munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv, mérési dokumentumok			
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények			

6	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	4	1	84
		Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit Alkalmazza a tanuló szervezeté válás elvét és gyakorlatát A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítástanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket Támogatja a belső tudásmegosztást	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv				
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók				
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomon követhetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú				

7	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	0	1	60
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatói formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek				
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)	SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények				
		Az intézmény képviselője a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények				
8	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkaterv és beszámoló, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	2	1	72
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőtársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyszerűek.	értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú				
		Támogatja az oktatói	Tisztában van munkatársai	munkaterv, és fenntartói interjú				

		értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.	továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények			
9	Kapcsolatrendszer működte tése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6	9	54
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaaorientációs tevékenységben.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
10	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projekteken.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	16	96
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények			

		innováció folyamatát.					
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelmebe veszi a környezettudatosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények			
		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.	eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok			
						100	600

Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszer

Az alábbi táblázat az igazgatói értékelési rendszer szempontjai mellett (a 4-10. értékelési terület esetén) tartalmazza az intézményi és az intézményvezetői önértékelés szempontjaira való hivatkozást, segítve az igazgató adott értékelési területen végzett munkájának pontosabb megítélését.

Az intézményi és intézményvezetői értékelés szempontrendszerének (lásd Önértékelési Kézikönyv 44. oldal 6. sz. táblázat: Intézményi önértékelési szempontsor, 143. oldal 11. sz. melléklet: Intézményvezetői önértékelési szempontsor) adott jelölésű szempontjait jelentik az alábbi táblázat kapcsolódó önértékelési szempontok elnevezésű oszlopában használt betű-szám kombinációk.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Kapcsolódó önértékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munkaakkreditáció	1. Képzésg-szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség		oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiaivégzettség	Tanári, szakoktatói végzettség			
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések			
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret			
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség				
	2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkakör-piaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.			
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön			
	3. Munkaerőpiaci	Szervezetben belüli hatása az intézményi	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt		az intézményi	6

		érték	eredményességre, vezetői szerepe	közvetlen hatása		jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	
			Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.			
4	Szakmai felkészültség		Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képzi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	M4 É1 É2	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulástani folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések			
5	Pedagógiai folyamatok irányítása		Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 M6 É1 É2 É4	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6
		Biztosít a, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a magvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények			

		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.		tanulói vélemények, oktatói vélemények	
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.		munkatervek, beszámolók, oktatói és duális partneri vélemények	
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.		munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv, mérési dokumentumok	
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.		munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	

6	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	T 2 4 1 1 1 2	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, enged, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.		minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv	
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.		minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók	
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomon követhetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.		minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	
7	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus	T 3 M	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi	6

			csatornákat használ.	2 3 7 1 3	M M F F	kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.			oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)			SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények	
		Az intézmény képviselete a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.			felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
8	Oktatói munka ellenőrzése, fejlesztése, támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	4 2 1	M É F	SZMSZ, munkaterv és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőtársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyszerűek.			munkaterv, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	
9	Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra.	3	T T	munkaterv és beszámolók, oktatói	6

	ése	fejlesztésében.	Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	5 T 5	vélemények	
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	M 2 M 3 F 3	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja a partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaaorientációs tevékenységben.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
1 0 .	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.		pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Résztvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.	T 1 T 7 M 7 É 3 F 1 F 2 F 3	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények	
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környezettudatosság alapelveit, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.		munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények	

		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.		eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkaterv és beszámoló, fejlesztési tervek, pályázatok	
--	--	----------------------	--	--	--	--

Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve ajánlás a súlyszorzók meghatározásához

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Kapcsolódó értékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám
Munkakör értékelése	1. Képztség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség		oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6	3	18
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség					
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések					
		Nyelvi ismeret	Igazolt nyelvismeret					
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák), 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga), 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül, 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség, 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga, 1: középfokú szakirányú végzettség						
	2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkaröpiaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.					
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön					
	3. Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása		az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profilához.					

4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	M 4 É 1 É 2	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6	0	1	60
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.		tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések				
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.		tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések				
	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 M6 É1 É2 É4	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6	4	1	84
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.		munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények				

		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.		tanulói vélemények, oktatói vélemények			
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.		munkatervek, beszámolók, oktatói és duális partneri vélemények			
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja		munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv, mérési dokumentumok			
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.		munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények			

6	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerőpiaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.		munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	4	1	84
		Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítást-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	T 2 T 4 M1 É 1 F 1 F 2	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei , munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv				
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.		minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei , munkatervek és beszámolók				
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomon követhetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.		minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes				

					vezetői és fenntartói interjú			
7	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	T 3 M2 M3 M7 F 1 F 3	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	0	1
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.		oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek			
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)		SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények			
		Az intézmény képviselte a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.		felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények			
8	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	M 4 É 2 F 1	SZMSZ, munkaterv és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	2	1
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőtársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések		értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői			

			korrektek, tárgyszerűek.		és fenntartói interjú			
		Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.		munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények			
9	Kapcsolatrendszer működésének	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek		munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6	9	54
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	T 3 T 5 T 6 M 2 M 3 F 3	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaaorientációs tevékenységben.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
10	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	T 1 T 7 M 7 É 3 F	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	16	96
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat.	Résztvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony	1 F 2 F 3	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények			

		Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.					
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelmbe veszi a környezettudatosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.					
		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.					
							100	600

Vezetői kompetenciák

3.2. Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai

Mintadokumentum az egyeztetéshez az oktatói értékelés eredményéről

Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről

Oktató neve:	
Értékelés időpontja:	
Értékelési terület	Érték 1-6-ig
Képzettség - szakképzettség	
Szakmai tapasztalat	
Munkaerő-piaci érték	
Szakmai felkészültség	
A szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazása	
Pedagógiai tervezés	
Pedagógiai értékelés	
Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	
Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	
Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	
Erősségek:	
Fejlesztendő területek:	
Oktató megjegyzése:	

Dátum:

igazgató

Mintadokumentum az egyeztetéshez az intézményi vezetői értékelés eredményéről

Egyeztetés az intézményi vezetői értékelés eredményéről	
Intézményi vezető neve:	
Értékelés időpontja:	
Értékelési terület	Érték 1-6-ig
Képzettség - szakképzettség	
Szakmai tapasztalat	
Munkaerő-piaci érték	
Szakmai felkészültség	
Pedagógiai folyamatok irányítása	
Változások kezelése	
Vezetői kommunikáció	
Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	
Kapcsolatrendszer működtetése	
Innováció, iskola menedzselése	
Erősségek:	
Fejlesztendő területek:	
Intézményi vezető megjegyzése:	

Dátum:

igazgató/főigazgató

Mintadokumentumok az óra-/foglalkozáslátogatás megfigyeléséhez és a látogatást követő értékelő megbeszéléshez

Az óra-/foglalkozáslátogatás dokumentumai

A megalapozott döntéshez egyéb, az intézmény által kidolgozott megfigyelési szempontok is használhatóak. Az itt felsorolt szempontok megtalálhatóak az értékelési területek szempontjai között.

Óra-/foglalkozáslátogatás megfigyelési napló

Az oktató neve:

A látogatás helye, ideje:

Tantárgy/Projekt megnevezése:

Az óra vagy a foglalkozás témája:

Az osztály, a csoport:

A látogatást végző neve:

Amennyiben órán, foglalkozáson megfigyelhető, és ebből releváns információ levonható az alábbi szempontokról:

Megfigyelési szempontok	
Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.	
A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	
Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	
Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.	
A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	
A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.	
Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	
A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	
A pedagógiai célokhöz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	
Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	
Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulásitanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.	
Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	

Amennyiben órán, foglalkozáson megfigyelhető vagy rendelkezésre állnak óratervek/egyéni fejlesztési tervek (nem kötelező), és ebből releváns információ levonható az alábbi szempontokról:

Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	
Tervező tevékenységében korszerű, a duális képzőhelyi igényeket figyelembe vevő tartalmi tervezést és szakképzés releváns módszereket alkalmaz (projektek, együttműködés a duális partnerekkel, stb).	
Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	
Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	
Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	
Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	

Feljegyzés a látogatást követő értékelő megbeszélésről

Az oktató neve:

A látogatás helye, ideje:

Tantárgy/Projekt megnevezése:

Az óra vagy a foglalkozás témája:

Az osztály, a csoport:

A látogatást végző neve:

Az értékelő megbeszélés helye, ideje:

Az értékelő megbeszélés résztvevői:

Értékelés szempontjai	
Az oktatási- nevelési-képzési feladatok megvalósítása során az oktató követi-e a szakmai programban megfogalmazott elveket?	
Figyelembe veszi-e az oktató a tanulócsoport adottságait, a tanulók személyiségfejlesztését?	
A megvalósítás összhangban áll-e az oktató tervező munkájával?	
Megvalósul-e a tanítás folyamatában a tanulás korszerű értelmezése, alkalmazza-e a korszerű pedagógiai technológiákat?	
Megvalósul-e a tanórán a tanulók tevékenységének tudatos szervezése, a tanulói önállóság támogatása?	
Megfelelő-e a tanulók motiválása?	
Megvalósul-e a folyamatos ellenőrzés és értékelés?	

Összegző értékelés

Megjegyzés az értékeléshez

Dátum:

értékelő aláírása

3.3. Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

Kérdőívminták az oktató értékeléséhez

A kérdéssorok kiegészíthetők más, az iskola számára releváns kérdésekkel.

Szülői kérdőív az oktató értékeléséhez

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy **a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz**. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol:

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0. A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Oktató neve:

1. Az oktatási folyamat elején (év elején vagy egy-egy projekt előtt) ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
2. A tanulók értékelése következetes, fejlesztő hatású.
3. Együttműködik a szülőkkel, és a velük folytatott párbeszédét a kölcsönös megbecsülés, együttműködésre való törekvés, más véleményének tiszteletben tartása jellemzi.
4. Együttműködik a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel (szakszolgálat, gyógypedagógus, pszichológus, tanácsadók stb.). Segítségért fordulhatok hozzá nevelési problémákkal.
5. Fogadóórán, szülői értekezleten, egyéni megkeresések alkalmával informatív és gyermekem fejlődése szempontjából hasznos tanácsokat ad.

Tanulói kérdőív az oktató értékeléséhez

Kérjük, gondold végig és értékeld, hogy **a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz**. Válaszd ki a véleményedet tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol:

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0. A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszaidd segítenek abban, hogy oktatód munkájára vonatkozóan a véleményedet megismerjük. Segítő közreműködésedet köszönjük.

(Duális képzőhely: az a vállalkozás, ahol a szakmát tanuló szakképzési munkaszerződéssel.)

Oktató neve:

1. Év elején a tantárgya oktatásának megkezdésekor vagy egy-egy projekt előtt ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
2. A tanulók értékelése következetes, fejlesztő hatású.
3. Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, a tehetséges tanulóknak fejlődési lehetőséget biztosít, a lemaradó tanulókat igyekszik felzárkóztatni.
4. Oktató-nevelő munkájában szerepet kap a tanulók motiválása, épít a tanulók tevékeny részvételére.
5. Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
6. A tanítási órákon használja a digitális oktatás módszereit és eszközeit (pl. szakmára jellemző szoftverek vagy számítógép, okostelefon).
7. A tanítási órákon figyelembe veszi a tanulók szakmáját, a duális képzőhely szerepét.
8. Feleltetésnél, dolgozatírásnál mindig ismerteti az elvárásokat, amelyek segítenek felkészülni a vizsgára.
9. Teljesíthető követelményeket támaszt, és aszerint értékeli.
10. A házi feladatokat, a tanulói munkákat rendszeresen ellenőrzi és értékeli, a visszajelzései egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.

Munkaerő-piaci, duális partneri kérdőív az oktató értékeléséhez

Önök a szakképző intézményünk kiemelt partnerei, részt vesznek a tanulók szakirányú képzésében és/vagy alkalmazzák végzett tanulóinkat. Szeretnénk megismerni véleményüket az iskoláról, az együttműködésünkről, az elvárásairól.

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy **a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz**. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol:

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többször nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0. A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Oktató neve:

1. Az oktató együttműködik és kapcsolatot tart a duális képzőhellyel.
2. Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik, amelyet beépít a tanulás-tanítás folyamatába.
3. Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
4. A duális képzőhelyen oktatókat bevonja a tervezési-végrehajtási feladataiba, kikéri a véleményüket.
5. Oktatói munkájában figyelembe veszi a duális képzőhely igényeit.
6. A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.

4. Intézményi folyamatok szabályozása

Folyamatszabályozás – minta dokumentum

Folyamat neve	
Folyamat célja	
Elvárt eredmény	
Folyamatgazda	
Bevezetés időpontja	

Srsz.	Tevékenységek	Felelős	Közreműködő	Határidő	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkező dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							

5. Munkasablon az intézményi önértékeléshez

INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS
Önértékelési munkasablon

Intézmény neve:

Az önértékelés időpontja:

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A szakképzés adaptív legyen és gyorsan reagáljon a dinamikusan változó gazdasági és kereskedelmi munkaerőpiaci igényekre. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény a fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetőek az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A szakképzésben végzettek 100%-a részesüljön a szakképzése során munkaalapú tanulásban. A képzéseket úgy alakítjuk ki, tervezzük meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat a duális képzőhelyekkel való kapcsolattartás során. Oktatóink számára belső és külső továbbképzéseket szervezünk a módszertani megújulás jegyében. A szakképzési törvény előírása alapján négyévente 60 pont megszerzése kötelező az iskolánkban tanító oktatók számára.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a kommunikációra nagy hangsúlyt fektetve együttműködést folytat a szerződött partnereivel. Illetve folyamatosan új kapcsolatokat keres.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A minőségirányítási rendszeren belül figyelembe kell venni a képző intézmény méretét, szervezeti felépítését, hagyományait, a munkatársak végzettségét, személyes érdekeit egyaránt. Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is. Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
----------------------	---	--

Önértékelési szempont	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény minden munkafolyamatba bevonja az oktatói testületet. A munkaközösségvezetők részt vesznek a döntésekben. Az intézmény munkatársait bevonja az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú-távú terveit.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel. Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez kereskedelmi cégekkel. Továbbá fenntartja együttműködését az irodai adminisztratív tevékenységet folytató cégekkel.		
	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. évi törvény tartalmazza a személyes adatok kezelésére vonatkozó alapvető szabályokat és azokat betartatja. Az intézmény az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelet alapján elkészült adatkezelési szabályzatában meghatározza a természetes személyek személyes adatai kezelésének, az adatokhoz való hozzáférésnek, az adatok tárolásának és továbbításának intézményi rendjét. Az intézmény adatvédelmi szabályzata a tanuló, a képzésben részt vevő személy, az alkalmazottak szakmai oktatással összefüggésben kezelt személyes adatai mellett tartalmazza a minőségirányítási tevékenységekből (mérések, értékelések, kérdőíves megkérdezések stb.) származó adatok kezelésének szabályait is.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat, valamint gondoskodik ezek elosztásáról. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A duális képzőhelyekkel történő együttműködést támogatja intézményünk a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakításával. Az intézmény együttműködik a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerésében, a duális képzés működtetésében, a képzőhelyek támogatásában, a gazdasági partnereivel a szakmai oktatói továbbképzések megvalósításában.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az intézményben az oktatói testület együttműködése csapatépítő tréningek, nyílt napok, rendezvények keretén belül valósul meg.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az éves munkatervében biztosítja az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenkénti legalább hatvan óra továbbképzése. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A KKK (képzési és kimeneti követelmények) és PTT (programtantervek) alapján az intézmény képzési programja meghatározza az elvárt tanulási eredményeket, amelyek eléréséhez az intézmény olyan módszereket alkalmaz, amelyek a tanulókat aktív tevékenységre, a tanulási folyamatban való aktív részvételre ösztönzik. Az oktatói munka részévé vált a projektoktatás, mely segíti a tanulók bevonását a tanulás folyamatába. Továbbá az inklúzió és integráció jegyében teszi lehetővé tanulóközpontú intézményünk, hogy a tanulók elérjék a hozzájuk mért legoptimálisabb tanulási eredményt.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A kompetencia mérések, a kimeneti-bemeneti mérések, a vizsgák eredményeit is beszámítva a tanulási eredmények, a tanítás, a tanulás és az értékelés összehangolása segít az átfogó tanulási tapasztalatot összefüggőbbé tenni. Az intézmény szakmai programja tartalmazza az oktatás-nevelés-képzés folyamatában alkalmazott értékelési eljárásokat, a tanulmányok alatti vizsgák részeit, annak követelményrendszerét, és egyértelműen leírja a továbbhaladás minimumkövetelményeit.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az intézmény használja a digitális eszközöket, mint például wifi, tablet, okostelefonok, laptopok, melyet az online és offline tanulás során is fel tudnak használni a diákok. Az online tanulást segítő rendszerek Google Classroom, Kréta, Redmenta, Kahoot stb. hozzájárulnak a tanítási és tanulási tartalmak könnyebbé tételéhez.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény szabályozza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétevenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét. Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési és egyéb partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS	
	Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É3	
	Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a vezetők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti az adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés során meghatározott fejlesztendő területek alapján az intézményi célok figyelembevételével fejlesztési célokat határoz meg, amelyekhez cselekvési terveket készít.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A tanulási eredmények optimalizálása érdekében és az intézmény magasabb szintű működése érdekében az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint fejlesztésekkel, pszichológiai tanácsadással, szociális területen való megsegítéssel javítjuk a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a saját folyamatosan naprakész, webes felületén és a közösségi médiában nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

6. Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai

6.1. Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei

Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók / képzési tanács elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói / Képzési tanács kérdőív az intézményvezetői önértékeléshez

Kérjük, gondolja végig és értékelje, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz az intézmény vezetőjére vonatkozóan. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol:

teljesen igaz = 4 általában

igaz = 3 többnyire nem

igaz = 2 egyáltalán nem

igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Pontos válaszai segítenek abban, hogy az intézményvezető saját munkájáról valós képet kaphasson.

1. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.
2. Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat.
3. Az intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.
4. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.
5. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és személyes feladatot is vállal ezekben a tevékenységekben.
6. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.

7. Az intézmény vezetője úgy irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket, hogy az intézményben mindenki számára egyértelmű, kinek mi a feladata, felelőssége.
8. Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.
9. Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.
10. Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.
11. Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.
12. Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.
13. Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.
14. Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.
15. Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.
16. Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információ áramlást, az értekezletek intézményi rendjét.
17. Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.
18. Az intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.
19. Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.
20. Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.
21. Az intézményvezető úgy szervezi és irányítja a módszertani fejlesztést, hogy biztosítva legyenek azok az alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére.
22. Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.

23. Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.
24. Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információ közlésében alkalmazza a digitális eszközöket.
25. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.
26. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységekben.
27. Az intézmény vezetője kialakította az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri és felhasználja a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.
28. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, bevonja ebbe a munkába az oktatókat.
29. Az intézményvezető gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.
30. Az intézmény vezetője személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában.
31. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetők legyenek az intézményi önértékelés eredményei.
32. Az intézményvezető az oktatók értékelésének végrehajtása során biztosítja az átláthatóságot és az objektivitást.
33. Az intézményvezető oktatókra vonatkozó értékelése szakszerű, fejlesztő hatású.
34. Az intézményvezető az oktatói értékelésbe bevonja vezető munkatársait.
35. Az intézmény vezetője többféle értékelési módszer (óra/foglalkozáslátogatás, dokumentumelemzés, megfigyelés) alkalmazásával törekszik az oktatók tevékenységének átfogó értékelésére.
36. Az intézményvezető biztosítja a megfelelő erőforrásokat az oktatók cselekvési terveinek megvalósításához. A cselekvési tervekben megfogalmazott feladatok megvalósítását támogatja és nyomon követi.

6.2. Az intézményvezetői önértékelés dokumentumai

Egyeztetés az igazgató értékelés eredményéről

Igazgató neve:	
Értékelés időpontja:	
Értékelési terület	Érték 1-6-ig
Képzettség - szakképzettség	
Szakmai tapasztalat	
Munkaerő-piaci érték	
Szakmai felkészültség	
Pedagógiai folyamatok irányítása	
Változások kezelése	
Vezetői kommunikáció	
Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	
Kapcsolatrendszer működtetése	
Innováció, intézmény menedzselése	
Erősségek:	
Fejlesztendő területek:	
Igazgató megjegyzése:	

Dátum:

főigazgató

igazgató

Egyeztetés az igazgató-helyettes értékelés eredményéről

Igazgató-helyettes neve:	
Értékelés időpontja:	
Értékelési terület	Érték 1-6-ig
Képzettség - szakképzettség	
Szakmai tapasztalat	
Munkaerő-piaci érték	
Szakmai felkészültség	
Pedagógiai folyamatok irányítása	
Változások kezelése	
Vezetői kommunikáció	
Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	
Kapcsolatrendszer működtetése	
Innováció, intézmény menedzselése	
Erősségek:	
Fejlesztendő területek:	
Igazgató-helyettes megjegyzése:	

Dátum:

Igazgató

igazgató-helyettes

7. Cselekvési terv sablon

A cselekvési terv száma és megnevezése:

A cselekvési terv célja:

A cselekvési terv célértéke:

A célérték elérésének mérési módja:

A projekt vezetője:

A projekt időtartama:

Cselekvési terv								
Ssz.	Feladat	Felelős	Résztevők	Erőforrások	Időtartam	Határidő	Módszer	Elvárt eredmény

8. A minőségirányítási csoport (MICS) tagjai

A minőségirányítási csoport (MICS) tagjainak megnevezése:

- Katona Beáta Zsuzsanna, MICS vezető
- Pozsgai Petra, általános igazgatóhelyettes
- Seller Attila, nevelés-oktatási igazgatóhelyettes
- Veresné Dongó Katalin, szakmai igazgatóhelyettes
- Tatai Beáta, oktató
- Szilágyi Péter, oktató

Budapest, 2025.08.31.

Katona Beáta Zsuzsanna
MICS vezető

Barta Andrea Ágnes
igazgató