



**Diószegi Sámuel Baptista Technikum
és Szakképző Iskola**

**MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI
RENDSZERE**

Hatályos:

2022. szeptember 1-től

Jóváhagyás dátuma:

Jóváhagyta:

Tartalomjegyzék

I	Bevezetés.....	5
II	Minőségpolitika.....	6
II.1	Az intézmény küldetése.....	6
II.2	Az intézmény jövőképe.....	9
II.3	Intézményi célrendszer	11
II.4	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei.....	13
II.5	Az oktatók értékelési rendszere	13
III	Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)	15
III.1	Intézményi indikátorrendszer.....	15
III.2	Partneri igény- és elégedettségmérések.....	17
IV	Intézményi folyamatmodell	19
IV.1	A szakképző intézményi folyamatmodell célja.....	19
IV.2	A folyamatszabályozás célja.....	19
IV.3	Kötelezően szabályozandó folyamatok listája	19
IV.4	Vezetési-irányítási folyamatok.....	20
IV.5	Szakmai-képzési folyamatok.....	22
IV.6	Támogató és erőforrás folyamatok.....	24
IV.7	Folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve	25
V	Intézményi önértékelés	27
V.1	Az intézményi önértékelési szempontsor	28
V.2	Az intézményi önértékelés folyamata.....	52
V.2.1	Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések – áttekintés.....	53
V.3	Az intézményi önértékelés sablonjai.....	64
VI	Az intézmény vezetőjének önértékelése.....	65
VI.1	Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása.....	65
VI.2	Az intézményvezetői önértékelés folyamata.....	65
VI.2.1	Az intézményvezetői önértékelés előkészítése.....	65
VI.2.2	Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása	65
VI.2.3	Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései.....	66
VI.3	Intézményvezetői önértékelési szempontsor	66
VII	Mellékletek.....	67

VII.1	Intézményi indikátorrendszer.....	67
VII.2	Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök.....	88
VII.3	Az oktatók értékelésének eszközei	94
VII.3.1	Az oktatói értékelés szempontsora.....	94
VII.4	Intézményi folyamatok szabályozása	96
VII.4.1	Vezetési-irányítási folyamatok.....	96
VII.4.2	Szakmai-képzési folyamatok	98
VII.4.3	Támogató és erőforrás folyamatok	101
VII.5	Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai.....	103
VII.5.1	Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai.....	103
VII.6	Partneri mérőeszközök munkasablonjai	106
VII.6.1	Tanulói értékelés munkasablonja	106
VII.6.2	Szülői értékelés munkasablonja	108
VII.6.3	Duális képzőhely értékelés munkasablonja.....	110

I Bevezetés

A Diószegi Sámuel Baptista Technikum és Szakképző Iskola Debrecen város egyik legrégebbi nemönkormányzati/nem állami fenntartású intézménye. 1998-tól először alapítványi fenntartásban működött, majd 2012 szeptemberétől a Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy lett az iskola fenntartója.

Az iskola hagyományaihoz hűen a Szépészet, Specializált gép- és járműgyártás, Egészségügy, Turizmus és vendéglátás, Kereskedelem, Szociáliságazatban képez szakembereket általános iskola, ill. érettségi után.

2017 szeptemberétől a nagy múltú, sok szakmai sikert felmutató, kitűnő iskola az Arany Bika Vendéglátó-ipari Szakközépiskola is a Diószegi részévé vált.

2017-től az ország másik öt iskolájával együtt bekapcsolódtunk a Ford Karrier programba. A program keretében továbbképzéseken gyárlátogatáson vehetnek részt a diákjaink és a pedagógusok egyaránt. Emellett online elérhető e-learning tananyag segíti a tanulók eredményes előrehaladását.

A Helia-DKft.-vel kötött együttműködés pedig a kozmetikus tanulók és tanáraik számára biztosít ingyenes hozzáférést a Helia-Dprofessional oktatáshoz és termékekhez. Diákjaink a veszprémi gyártóüzembe, és a Hélia-D Herba Kastélyba, Tolcsvára is ellátogathatnak.

Iskolánkban a szakmai elméleten túl szinte minden szakmában lehetőség nyílik a szakmai gyakorlat tanműhelyben való teljesítésére. Ennek feltételeit európai uniós pályázatokból tudtuk megteremteni. A tanműhelyben folyó gyakorlati képzés a szakképző iskolai osztályokban ágazativizsga után szakképzési munkaszerződéssel külső gyakorlati helyen folytatódik tovább a szakirányú oktatás 10-11. évfolyamán.

A kor követelményeihez alkalmazkodva a programtervekben meghatározott óraszámokon túl kiemelt szerepet szánunk (magasabb óraszám) a digitális kultúrának és az idegen nyelvnek.

2020 szeptemberétől diákjaink ötéves technikumi képzés során az érettségi mellett technikus oklevelet szerezhettek, így megteremtődnek a feltételei a középfokú oktatás felsőfokon történő folytatásának.

Tanulóinktól szorgalmas munkát, fegyelmezett, tisztelettudó magatartást várunk el.

A nevelés terén konzervatív szellemű, a régi alapértékekhez ragaszkodó, gyermekközpontú iskola vagyunk. Pezsgő, vidám, de egyben hasznosan eltöltött diákéveket kínálunk a hozzánk érkezőknek.

Saját konyhával rendelkezünk, így étkezésre helyben van lehetőség. Vidéki diákjaink a város középiskolai kollégiumaiban kaphatnak elhelyezést.

II Minőségpolitika

Iskolánk, mint a Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy által fenntartott keresztény egyházi intézmény küldetését akkor töltheti be, ha szellemiségében, rendjében, megnyilatkozásaiban a Biblia tanításainak és Jézus Krisztus példájának követésére törekszik.

Az Iskola minden tanulójának, tanárának és alkalmazottjának vállalása és feladata, hogy magatartásával és cselekedeteivel e tanításokat és ezt a példát hitelesen közvetítse az intézmény külső és belső környezete számára, hogy az iskola hírnevét öregbítse. Keresztyén szellemű nevelésünk feladata, hogy a személyiség sokoldalú, harmonikus fejlesztése által gyermekeink önálló, felelősségteljes cselekvésre, őszinteségre, szabadságra törekvő, saját magukra a mértékletesség, másokra a türelem keresztyéni erényeit alkalmazó, helyes erkölcsi érzékkel rendelkező, problémamegoldó személyiséggé váljanak. Hisszük, hogy a szeretet a leghatékonyabb pedagógiai módszer, és ezzel támogatjuk, hogy a gyermekek e segítséggel találjanak rá az útra, az evangéliumi hitre, mely az Úr Jézuson keresztül Istenhez vezet.

A baptista iskola: „Több, mint iskola.” Magyarország egyik legnagyobb segélyszervezete, a Baptista Szeretetszolgálat megalakulása óta arra törekszik, hogy minden erejével segítsen a szükségben lévőknek. Küldetése, hogy az általa fenntartott intézmény több legyen, mint egy iskola: az a hely, ahol a tanuló teljes körű támogatást kap személyisége és képességei kibontakoztatásához.

Az ősi bibliai igazság – „A bölcs tanítás az élet forrása.” (Pb.13:14.) – ma is érvényes. A baptista iskola célja, hogy tanulói a lehető legjobb alapokat kapják egy boldog, kiteljesedett, sikeres jövőhöz. Ezt legfeljebb Péter második levelével, 1:5-7 egészíthetjük ki:

“...a ti hitetek mellé ragasszatok jó cselekedetet, a jó cselekedet mellé tudományt, tudomány mellé pedig mértékletességet, a mértékletesség mellé pedig tűrést, a tűrés mellé pedig kegyességet, a kegyesség mellé pedig atyafiakhoz való hajlandóságot, az atyafiakhoz való hajlandóság mellé pedig szeretetet.”

II.1 Az intézmény küldetése

Iskolánk a fenti irányelvek mentén, olyan értékek közvetítését, átadását célozza meg, amellyel lehetőséget teremt az oktató-nevelő munkája során a társadalmi igényeknek, értékeknek, normáknak való megfelelésre a jövő generációjának. Mint szakképző intézmény elkötelezi magát, hogy tevékenységeiben a partneri igények teljes körű kielégítését tűzi ki célul.

Tevékenységünk középpontjában a minőségi szakmai oktató-nevelő munka áll, amelyre az iskola vezetősége és minden dolgozója elkötelezett. Olyan tevékenységet, minőségi munkát kívánunk végezni, amelyben érték az ember, a társadalom, a tanuló személyisége. A fenti értékek közvetítése a tananyagban, a személyes példamutatáson, az iskola egészén keresztül történik.

Oktató-nevelő munkánk célja olyan értékek közvetítése, amelyek a tanulók személyiségére, eredményeire, további életvitelére, családjára pozitív hatással van. Törekszünk arra, hogy tanulóink pozitív életvezetésű, egészséges, hasznos tagjai legyenek a társadalomnak.

A tanulókkal és önmagunkkal szemben magas követelményeket támasztunk, amelyet tanulóközpontú humánus tanár-diák kapcsolatrendszer vesz körül.

Iskolánk korszerű ismereteket nyújt, és átjárhatóságot biztosít az egyéni képességeket figyelembe vevő oktató-nevelő munka során.

Minőségpolitikánk alapeleme tanulóink segítése képességeikhez mérten a társadalomba való beilleszkedésbe, az önmegvalósítás útjainak, lehetőségeinek megtalálásában. Biztosítjuk a szakmaválasztást, szakemberképzést és a mindenki számára nyitott, a fejlődést, a továbbtanulást, az élethosszig tartó tanulás lehetőségeinek kiaknázását.

Minőségpolitikánk alapeleme a társadalmi, gazdasági törvényi változásokhoz rugalmasan alkalmazkodó tartalmi és szervezeti szabályozás, melyet az intézmény vezetése tudatosít valamennyi munkatársában.

A minőségpolitikánk meghatározásának alapja a partnerek elvárása és elégedettsége. Iskolánk nyitott, alkalmazkodik a partnerek igényeihez, iskolánk átlátható a partnerek és a fenntartó számára egyaránt.

Iskolánk közössége folyamatos fejlődésre törekszik, munkájának hatékonyságát, eredményességét látva minőségi tevékenységét preferálja, amelyben az iskolavezetés segíti a munkatársak képzését, önképzését, támogatja az innovációs folyamatokat, biztosítja a csoportmunka feltételeit, figyelemmel kíséri a dolgozók elégedettségét, elismeri a hatékony, eredményes munkát.

Minőségi munkánkat áthatja a szakszerűség, a törvényesség, a mérhetőség, az ellenőrizhetőség, nyomon követhetőség, az elkötelezettség a minőségi munka iránt.

Az intézményvezetés vállalja, kinyilvánítja, hogy a szolgáltatás minőségének fejlesztése érdekében lehetőségeihez mérten minden dolgozójára kiterjeszti a személyi felelősség elvét, kidolgozza a szükséges nyomon követési szabályozást és dokumentációs rendszert, mindezek érdekében biztosítja a szükséges személyi és tárgyi/dologi feltételeket.

Az intézmény vezetése vállalja a demokratikus munkamegosztáson alapuló vezetői ellenőrzési, irányítási, értékelési munkát.

Arra törekszünk, hogy az eddig kivívott előkelő helyünket, hírnevünket öregbítsük, és a megszerzett tudásunkat a régióban továbbadjuk.

Célunk, hogy színvonalas, EU-konform oktatással szilárd alpműveltséget, biztos alapkészségeket nyújtsunk tanulóinknak, biztosítva számukra a képességeiknek megfelelő továbbhaladást.

Tevékenységünket szolgáltatásnak tekintjük, amelyet a társadalmi és partneri igényeknek megfelelően szeretetteljes légkörben végzünk.

Segítünk abban, hogy diákjaink harmonikus, kiegyensúlyozott, a felnőttek világában is boldogulni tudó emberekké váljanak. Mindezeket jól felkészült, szakmailag igényes, megújulásra képes, a minőség iránt elkötelezett, segítőkész, munkakörülményeikkel elégedett munkatársakkal és a velük együttműködő szülőkkel valósítjuk meg.

Folyamatosan jó minőségű oktató-nevelő munkát végzünk a tanulók és szüleik megaláztatására. Iskolánk egyéni arculata, eredményei ismertek a kerületben és a fővárosban. Ha-

tékonyan működik külső-belső kommunikációnk. Partnereinkkel egymást segítő, élő kapcsolatunk van.

Pedagógiai-szakmai céljaink megvalósításához minden szakmai segítséget megkapunk a velünk együttműködő szakemberektől és intézményektől.

Fő célunk tanulóink számára olyan szakmai képzést nyújtani, amellyel biztos munkalehetőséggel indulhatnak el pályájukon, az elhelyezkedés a munkavállalás a megszerzett szakmai tudással, kompetenciákkal elérhető lesz számukra. A szakmai kompetenciák fejlesztése, a munkavállalásra való alkalmasság iskolánk egyik fő célkitűzése. Olyan korszerű ismereteket adunk, mellyel tanulóink megfelelhetnek a munkaerő-piaci elvárásoknak. Olyan tudással bírnak, amely alkalmas a szakmai területeken való átjárhatóságra.

Nevelésünk főbb területei: a személyiség fejlesztésében az önismeret, önbecsülés, mások tisztelete, az erkölcsi értékek preferálása, a konfliktustűrő és kezelő képesség, a tolerancia kialakítása a differenciálás és az integrálás lehetőségeivel.

Tanulóink konstruktív, pozitív életvezetésükkel önmaguk és a társadalom számára egyaránt hasznos, pozitív személyiségekké válnak iskolánk falai között.

Az oktatói munka mellett nagy figyelmet fordítunk a szakszerűsésre, a törvényességre, a demokratikusságra, a testi és a mentális egészség megőrzésére, a devianciák felismerésére, kiiktatására.

Közösségünk demokratikus légkörben, jó munkakörülményekben, jól felszerelt iskolában, jó tantestületi hangulatban, jól felkészült, továbbképzésre nyitott tanárokkal jó munkaközösségi műhelymunkával kívánja megvalósítani céljait a többprofilú iskola vezetésével közösen.

Garanciáink, referenciák azoknak a partnereknek az elégedettsége, akik szolgálatában megfelelünk az igényeknek: partnerközpontúságunkkal, nyitottságunkkal. Partnereink bevonása, értékelése garancia számunkra a jól végzett munka megítélésében. Jelzéseik útmutatások a javításra, fejlesztésre, a minőségi munka elvégzésére, minden partner megalégedésére.

Garanciáink érvényesülnek a tanulók jogainak biztosításában, érdekeik képviselésében, szakmai programunk megvalósításában, a minőségi munka előtérbe helyezésében, tanáraink továbbképzésében, a törvényesség, a szakszerűség, az esélyegyenlőség biztosításában, valamint olyan prevenciók tevékenység folytatásában, amely megelőzi az egészségkárosodást, a devianciákat, a leszakadást.

A törvényesség, a jogszerűség biztosításával dokumentumaink bizonyítják: iskolánk, működésünk nyitottságával, ellenőrizhetőségével garancia a fenntartó és más partnerek számára.

II.2 Az intézmény jövőképe

Értékeink, erősségeink megtartásával első helyen szerepel iskolánk feladatának ellátása, amelyben tanulóink oktatásának, nevelésének hosszú távú célkitűzéseiben olyan embereszmény megvalósítása, akik konstruktív életvezetésre képesek, önfejlesztő képességeken és magatartáson túl képesek szociálisan értékes tagjaivá válni a társadalomnak.

Olyan európai fiatalok és felnőttek nevelése fejlesztése, akik képesek

- kommunikálni idegen nyelven, információhoz való jutásban készségeik magas szintűek,
- a nemzetközi munkaerő mobilizációhoz alkalmazkodni,
- a munkaerőpiacon megfelelni,
- a kihívásoknak eleget tenni,
- részesévé válni a tudomány és a technika, a szakmák folyamatosan változó világának,
- a megújulásra az egész életen át tartó tanulásra,
- a hazai és nemzetközi problémák meglátására és a pozitív irányok önálló megválasztására.

Olyan tanulók oktatása, akik

- személyiségében értéként szerepel hazájának szeretete, más nemzetek kultúrájának tisztelete, elfogadása,
- magatartásában toleráns, konfliktust jól tűrő, kezelő személyiségek,
- kiegyensúlyozott, testileg és mentálisan egészségesek,
- a társadalom pozitív életvezetésű tagjaiként hasznosak önmaguk, családjuk és a jövő nemzedéke számára.

Jövőképünk megvalósításában:

- elsődleges célunk, hogy minden tanuló érezze munkánk során, hogy ő áll a középpontban,
- törekszünk olyan módszertani kultúra fejlesztésére, amelyben a kulcskompetenciák fejlesztése a cél,
- vállaljuk az esélyegyenlőség lehetőségeinek biztosítását,
- szeretnénk a nyitott, szakmailag jól felkészült, innovatív közösséget fejleszteni, megtartani,
- környezettudatos magatartást alakítani,
- jövőképünk áthatja az iskolai élet minden területének folyamatos fejlesztését, minőségi munkánk hatékonyságának, eredményességének biztosításával,
- Jövőképünkben az egységes fellépés, az elfogadható értékek, minták közvetítése a cél. Fő eszményeink: az igényesség, a tudás, mint érték.
- Olyan tantestület és alkalmazotti kör működik együtt, ahol a tanuló érdekeinek képviselője áll a középpontban.
- Iskolánk a szakképzés területén nyitott és elkötelezett a szakmai igényeknek való megfelelésben
- Elkötelezettek vagyunk az összehangolt szervezeti, oktatásfejlesztési, közösségi projektek megvalósításában

- Külön figyelmet fordítunk a hátrányos helyzetű tanulók szakképzésbe való bevonására, felzárkóztatására, a lemorzsolódás csökkentésére
- A szakképzés hatékonyságának növelése a szakképzési kínálat megfelelő koordinációjának biztosításával
- A munkaerő-piaci igényeket rugalmasan követni tudó szakképzési kínálat biztosítása
- Moduláris felépítésű gyakorlatorientált képzés kínálata
- Korszerű infrastruktúra megteremtése
- Piac- és versenyképes szakmai képzés működtetése
- A térség intézményi kapcsolatainak kiépítése a felnőttképzés és szakképzés feltételeinek koncentrált támogatására

A végzett tanulók társadalmi beilleszkedés, munkaerő-piaci beválás érdekében:

- tanulói kompetenciafejlesztés (társas, szakmai)
- szakmai képzés fejlesztése
- pályaorientáció, karrier-tanácsadás
- munkahelyi elhelyezkedési tanácsok adása
- gyakorlatorientált együttműködés a gyakorló intézményekkel, a tanulók munkaképességének fejlesztése érdekében

Szakmai, módszertani kultúránkkal, pályázatainkkal, képzések, továbbképzések biztosításával, értékelési rendszerek kialakításával, más intézményekkel való kapcsolattartásban, marketing tevékenységünkkel érhetjük el a jövőképünket, amelyben az alábbiakat preferáljuk:

- hatékonyság, eredményesség biztosítása,
- gyermekközpontúság, törvényesség, szakszerűség,
- átláthatóság, kiszámíthatóság, mérhetőség, értékelhetőség,
- oktató munkánkban alapkészségek fejlesztése, szakmai kulcskompetenciák fejlesztése az oktatás színvonalának minőségi fejlesztése,
- a társadalmi és munka-erőpiaci megfeleltetés,
- a differenciált oktatás az egyéni tanulási utak megtalálása, esélyegyenlőség biztosítása, integrálás,
- tehetséges tanulók gondozása,
- az egészséges életmódra nevelés, a környezetvédelem,
- az átjárhatóság biztosítása, a szakmaválasztás, a munkahelyválasztás támogatása,
- az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kompetenciák fejlesztése,
- prevenciós tevékenységünkkel tanulási problémák, devianciák időbeni felismerése, megelőzése,
- hangsúlyt fektetünk tanulóink személyiségének fejlesztésére, toleranciára, tiszteletre, konfliktuskezelő magatartás kialakítására, a társadalmi együttélés szabályainak betartására, normakövetésre, empátiakészségre.

II.3 Intézményi célrendszer

Stratégiai célok:

1. Felkészítés a sikeres és felelősségteljes életre a globalizált világban
2. A szakmai kompetenciák fejlesztése
3. Innovatív pedagógiai eszköz és hatásrendszer kialakítása
4. Az iskola-család együttműködés fejlesztésén alapuló tevékenység folytatása
5. Partneri kapcsolatok bővítése

Az intézményi folyamatok hosszú távú, meghatározó jelentőségű tervezése, a tervek megfogalmazása és dokumentálása elsősorban az intézmény képzési programjában történik. A tervezés folyamatában a munkatársak közösen vesznek részt.

A stratégiai tervezéshez kapcsolódó feladatokat az igazgató koordinálja. A tervezés teljes folyamatában a minőségügyi csoport egyetértő közreműködésére van szükség.

Fő célunk tanulóink számára olyan szakmai képzést nyújtani, amellyel biztos munkalehetőséggel indulhatnak el pályájukon, az elhelyezkedés a munkavállalás a megszerzett szakmai tudással, kompetenciákkal elérhető lesz számukra. A szakmai kompetenciák fejlesztése, a munkavállalásra való alkalmasság iskolánk egyik fő célkitűzése. Olyan korszerű ismereteket adunk, mellyel tanulóink megfelelhetnek a munkaerő-piaci elvárásoknak. Olyan tudással bírnak, amely alkalmas a szakmai területeken való átjárhatóságra.

Minőségcélok:

- a szervezeti átalakulás következtében megváltozott folyamatok leírása, rögzítése, valamint a szabályzatok felülvizsgálata
- minőségfejlesztési tevékenységek, a beavatkozások „eredményességét (vissza) mérő indikátorrendszer kiépítése és általánossá tétele
- a belső minőségbiztosítás kérdőíveinek megújítása, mind a kérdéssorok, mind pedig a kiértékelés vonatkozásában annak érdekében, hogy a vezetőség valós tájékoztatást és döntésmegalapozó visszajelzéseket kapjon a működési folyamatok minőségéről
- a digitális oktatási elemek (tananyaggyártás és oktatási módszertan) egységes szempontok és irányvonalak szerinti szisztematikus fejlesztése, valamint az erre vonatkozó egységes szabályozás kialakítása
- a távoktatás, a távolléti oktatás és a hibrid oktatás minőségbiztosításának átgondolása, az alapelvek rögzítése
- az oktatók pedagógiai tudatosságának, valamint a korszerű tanítási módszerek elsajátításának támogatása
- az oktatásinformatikai kompetenciák és a digitális eszközhasználat fejlesztése
- a lemorzsolódás csökkentése
- szorosabb kapcsolat kialakítása a baptista oktatási intézményekkel, köztük a határon túl működő iskolákkal és egyetemekkel is
- az IT infrastruktúra fejlesztése
- a képzési kínálat bővítése és/vagy módosítása a fenntartói, a munkaerőpiaci és a társadalmi igény figyelembevételével

- képzési programok felülvizsgálata a KKK változások, a partneri visszajelzések és a munkáltatói vélemények figyelembevételével
- a pedagógiai módszerek sokszínűségének biztosítása az oktatók belső módszertani továbbképzésével

A Minőségirányítási rendszer fogalmazza meg a stratégiai „hogyan” kérdésre a válaszokat. Cél: a minőségirányítási program létrehozása annak érdekében, hogy az intézmény képes legyen a képzési programban megfogalmazott értékek alapján eredményesen és hatékonyan működni. Biztosítja a minőségpolitikában megfogalmazott célok megvalósítását.

A Minőségirányítási program elkészítéséért az igazgató a felelős. A feladat elvégzését a minőségirányítási csoport segíti. Munkájukat évente elfogadott ütemterv alapján végzik, a tantestület bevonásával. A minőségirányítási program elfogadásához illetve módosításának elfogadásához az alkalmazotti létszám 2/3-os támogatása szükséges.

A minőségpolitikánk meghatározásának alapja a partnerek elvárása és elégedettsége. Iskolánk nyitott, alkalmazkodik a partnerek igényeihez, iskolánk átlátható a partnerek és a fenntartó számára egyaránt.

Fejlesztési célok:

- a testi és lelki egészségre nevelés
- a tanulás tanítása, a tanulók alap- és kulcskompetenciáinak fejlesztésével az élet-hosszig tartó tanulás igényének kialakítása
- fenntarthatóság, környezettudatosság
- pályaorientáció
- törekvés a tehetséggondozás területén - megfelelő motiválással – a tanulóink képességének minél teljesebb kihasználására
- a pedagógusok módszertani kultúrájának fejlesztése
- az osztálytermi tanítási gyakorlat megújítása

II.4 A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei

Az intézménynek meg kell határoznia a minőségirányítási rendszer működtetéséhez az intézményáltal biztosított feltételrendszert, ezen belülszervezeti kereteket, az szükséges infrastruktúra, továbbá személyi feltételek biztosítását.

A minőségirányítási rendszer működtetési feladataira létre kell hozni az intézményi minőség-irányítási csoportot (MICS), és biztosítani kell a csoport felkészítését a minőségirányítással kapcsolatos feladatokra. A MICS létszámát intézményünkben 6 főben határoztuk meg.

A MICS végzők értékelési feladatainak szervezését, a bonyolítást, az értékelés szervezési feladatait, de minden intézményi munkatársnak van feladata a minőségfejlesztési munkában. A MICS feladata az értékelési folyamat során a vezetés és a munkatársak közötti kommunikáció biztosítása.

Az értékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján kell fejlesztési célokat kitűzni és az intézményi fejlesztéseket elindítani. Ez a munka a külön felállításra kerülő fejlesztő csoport (FCS) feladata. A fejlesztő csoport tagjait az intézményvezetés kéri fel és bízta meg a fejlesztendő terület ismeretében a releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők, munkatársak köréből, de külső szakértőt is bevonhatnak ebbe a munkába.

Az FCS szükségeset elemzi a fejlesztendő területet, okkeresést, kiegészítő vizsgálatokat végezhet, kijelöli a fejlesztési célt (mérhető indikátorral), cselekvési tervet készít.

A munkatársak rögzített (SZMSZ, munkakörleírások) minőségirányítási feladatait a kötött munkaidőben a szakmai oktatással összefüggésben elrendelhető egyéb feladatok tevékenységkörben határozzuk meg.

A MICS finanszírozásáról az intézményi sajátosságok és lehetőségek figyelembevételével az intézmény vezetője a fenntartó egyetértésével dönt. Az intézmény a minőségirányítási munkához biztosítja az infrastrukturális feltételeket, a megfelelő eszközöket, anyagokat, a digitális eszközrendszert.

II.5 Az oktatók értékelési rendszere

A szakképző intézmény minőségirányítási rendszere az oktatási folyamatok fejlesztésére irányul, ennek keretében az oktatók továbbképzésével és önképzésével elősegíti a személyi feltételek folyamatos fejlesztését.

A szakképző intézmény a minőségpolitika keretében készítette el az oktatók értékelési rendszerét.

Az oktatók értékelését a minőségpolitikában meghatározottak szerint az igazgató végzi. Az oktatók értékelési rendszere keretében az igazgató a további intézményi vezetők és az oktató saját önértékelését is figyelembe véve három évente értékeli az oktató munkáját: erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg, jóváhagyja az oktató által az értékelés megállapításaihoz kapcsolódóan készített cselekvési tervet. Vizsgálja az elvárásrendszer teljesülését, ennek keretében az oktató:

- szakmaifelkészültségét,
- aszakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazását,
- pedagógiai tervezését,
- pedagógiai értékelését,
- együttműködését másokkal, az ülésekkel és az oktatási partnerekkel,
- személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulástámogató tevékenységét,
- innovációstevékenységét és szakmai elkötelezettségét.

Az értékelési területek és szempontok elvárásokként definiálhatók a szakképzésben dolgozó oktatók vonatkozásában, mert minőségképzési rendszer nem lehet működtetnie nélkül ezeket, felkészült oktatók és intézményi vezetők nélkül.

Az intézményi vezetőkre vonatkozó értékelés abban különbözik az oktatói értékeléstől, hogy figyelembe veszi a vezetői munkát és kompetenciákat is. Az intézményi vezetők értékelés szintén az igazgató végzi az alábbi területeken:

- szakmaifelkészültség,
- pedagógiai folyamatok irányítása,
- változások kezelése,
- vezetői kommunikáció,
- oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztése támogatása,
- kapcsolatrendszer működtetése,
- innováció, intézmény menedzselése.

Az oktatói értékelési rendszer célja az szakképző intézmény szakmai fejlődésének támogatása. A nevelési-oktatási-képzési tevékenység egységes és nyilvános elvárások alapján történő értékelése képes lesz megmutatni az intézmény egyénis szakmai-pedagógiai arculatát, és erősíteni a tanuló központosított oktatást-nevelést-képzést, valamint a minőségis szakmai-pedagógiai munkát.

Hosszú távú célként jelenik meg a pedagógiai értékek bemutatása, a jó gyakorlatok elterjesztése és végső soron egy egységesen jó szakmai színvonalú szakképzés biztosítása. Olyan intézményrendszer megteremtése, ahol a tanulók, a képzésben részt vevő személyek lehetőséget kapnak képességeik fejlesztésére, kibontakoztatására, és amelyből értékes, alkotó képes és társadalmi számára hasznos felneveltek lépnek ki.

A soron következő átfogó oktatói értékelésre 2023-ban kerül sor, majd ezt követően három évente a továbbfejlesztett értékelési szempontrendszer és eljárásrend szerint.

Az értékelés során használt módszerek: dokumentumelemzés, megfigyelés, kérdőív. A dokumentumelemzés az óra/foglalkozás látogatás szempontjainak, illetve a kérdőív kérdéssorainak célja, hogy az értékelési területenként megadott szempontok vizsgálatához elegendő információ szolgáltatassanak.

III Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)

III.1 Intézményi indikátorrendszer

Az intézmény működéséhez kapcsolódó eredmények számszerű értékelésének fontos eleme az adatok időszoron történő elemzése, valamint az intézményi eredmények más szervezetek eredményeivel történő összehasonlítása. A szakképzési indikátorrendszer tartalmazza a szakképző intézmények értékeléséhez szükséges mutatókat. Ez a rendszer az indikátorok többségét az intézmény egyéb adatszolgáltatásaiból származtatja.

A szakképzési indikátorok kapcsolódnak az intézményi célokhoz, és az azok elérése érdekében működtetett folyamatokhoz.

Az indikátor legyen

- érvényes, releváns: pontosan tükrözze a mért, vizsgált fogalmat, mindenki számára egyértelmű és azonos legyen a jelentése és hasznos, használható legyen (jelen esetben) az önértékelés szempontjából,
- megbízható, statisztikailag pontos: azonos mérés két különböző személy által azonos értéket adjon,
- érthető és értelmezhető: az indikátor számításával kapott eredmény világos és meggyőző legyen a felhasználók számára,
- hozzáférhető: ami a könnyen előállíthatóság és számszerűsíthetőség követelményét jelenti,
- időszzerű, naprakész,
- összehasonlítható az intézmény által évről évre gyűjtött adatokra vonatkozóan,
- valamilyen alkalmas referenciaszinthez mérhető (normativitás),
- valamint változása jól mutassa a tevékenység eredményességének változását.

A kötelező szakképzési indikátorok az eredményességet meghatározó alapvető szakmai minőségmutatók, amelyek mérése minden intézmény számára kötelező és az adatok túlnyomó részét a meglévő elektronikus adatszolgáltatásokból meg lehet határozni; a jelenleg még nem gyűjtött adatokat intézményi adatszolgáltatással kell biztosítani.

A kötelezően mérendő szakképzési indikátorok az intézményi szinten értelmezhető és előállítható EQAVET indikátorokat is tartalmazzák.

Ssz	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, dicséret
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	

21.	Műhelyiskolában részsakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	
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	

Ssz	Saját intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Bibliismeretet tanulók száma	
2.	Baptista hittanból érettségizők aránya az 5.tantárgyat választók létszámán belül	

Az indikátorok I. sz. mellékletben részletezett leírása, és értelmezési, számítási útmutatója az indikátorok egységes értelmezéséhez és számításához kíván segítséget nyújtani, hogy ezáltal összehasonlíthatóvá váljanak az intézmények által felhasznált adatok, és ahelyes értelmezés sel megalapozottá váljon az eredmények értékelése, elemzése.

III.2 Partneri igény- és elégedettségmérések

Az intézményi önértékelés lényege, hogy az értékelési területeken az intézmény megvizsgálja a működését és az adatokkal alátámasztott eredmények alapján erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. Az eredmények vizsgálatához szükséges a releváns partneri kör véleménye is az intézményi és az intézményvezetői munkáról. A jelen dokumentum az elvárásrendszer alapján meghatározza azoknak a partnereknek a körét, akiknek/amelyeknek a véleményét az önértékelés két éves ciklusában legalább egyszer partneri igény- és elégedettségmérés keretében ki kell kérni

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	VII.3.1. sz. melléklet

Tanulói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	VII.6.1. sz. melléklet
Szülői kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot, évfolyamot lefedő 20%-os mintavétellel.	VII.6.2. sz. melléklet
Duális képzőhely kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés vagy tanulószerződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 50%-os mintavétellel.	VII.6.3. sz. melléklet
Végzettséget 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.	VII.6.3. sz. melléklet
Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	VII.6.1. sz. melléklet

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi, a mérések lebonyolítását további kollégák bevonása is szükséges lehet. A partneri mérések úgy kell végezni, hogy mintavétel arányfigyelembevételével a felmérés eredményessége biztosított legyen. Ennek mértékét a MICS határozza meg.

A partneri mérések ütemezését oly módon szükséges megtervezni, hogy az összesített adatok az önértékelést végző munkatársak számára időben rendelkezésre álljanak.

A teljes mérési folyamat során szükséges biztosítani a névtelenséget, az iratkezelési és adatvédelmi szabályok betartását.

A partneri mérések összesített eredményeiről tájékoztatni szükséges a felmérésben részt vevő partnereket, hiszen ők joggal várják, hogy lássák annak eredményét, továbbá fontosnak érezzék a véleményük nyilvánítását a továbbiakban az intézmény munkájának fejlesztése érdekében.

IV Intézményi folyamatmodell

IV.1 A szakképző intézményi folyamatmodell célja

Az EQAVET Keretrendszer meghatározza azokat az elemeket, amelyeket a szakképző intézményeknek alkalmazniuk kell a minőségirányítási és minőségfejlesztési tevékenységükben. A szakképző intézmény minőségirányítási rendszerében kerülnek azonosításra és szabályozásra azok a folyamatok, amelyek szabályozzák az intézményi működést a célok elérése érdekében.

A folyamatok három területen (vezetési-irányítási, szakmai-képzési, támogató és erőforrás folyamat-területeken) kerülnek meghatározásra. A folyamatmodell folyamatai kapcsolódnak az egyes önértékelési területekhez, szempontokhoz és elvárásokhoz, így az önértékelés keretében a folyamatok működésének értékelése is megtörténik.

IV.2 A folyamatszabályozás célja

A folyamatszabályozás célja az intézményi működés legjobb gyakorlatának a kialakítása, a működés eredményességének javítása, a folyamat változékonyságának csökkentése, a célok megbízható teljesítése, valamint a szabályozott terület folyamatos fejlesztése. A célokat a folyamatok működtetésének segítségével érhetjük el; a folyamatszabályozás célorientált, gyakorlatközpontú és a PDCA logikára épül.

IV.3 Kötelezően szabályozandó folyamatok listája

Vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai	
V1.	Stratégiai tervezés
V2.	Tanévi tervezés
V3.	Emberi erőforrások menedzselése
V4.	Intézményi önértékelés

Szakmai-képzési folyamat-terület folyamatai	
SZK1.	Szakmai-képzési tervezés
SZK2.	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel
SZK3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködése
SZK4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése

Támogató és erőforrás folyamat-terület folyamatai	
T1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése
T2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése
T3.	Panaszkezelés

IV.4 Vezetési-irányítási folyamatok

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Stratégiai tervezés	Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.	<ul style="list-style-type: none"> • az országos szakképzési stratégia jogszabályok által megfogalmazott elvárásait, a partneri elvárásokat, a munkaerő-piaci adatokat és információkat, a regionális fejlesztési stratégiát, a fenntartói, tulajdonosi döntéseket, a szakmai elvárásokat, • az intézmény célrendszerét • az intézmény működési környezetének szociokulturális jellemzőit, gazdasági fejlesztéseit, munkaerő-piaci trendjeit.
2.	Tanévi tervezés	Tanévi célok kijelölése, a tanévi működés megtervezése, az éves munkaterv elkészítésének, az intézményi működés rendjének biztosítása, a dokumentációs és adminisztrációs rend kialakítása. Tantárgyfelosztás, órarend készítése.	<ul style="list-style-type: none"> • az önértékelés és külső értékelés eredményeit, az ágazati irányítás és a fenntartó által meghatározott feladatokat, • a tanév rendjéről szóló rendeletet, • az intézményi SZMSZ által meghatározott szervezeti kereteket, adminisztrációs és dokumentálási szabályokat, • a duális partneri kör elvárásait, működési feltételeit.
3.	Emberi erőforrások menedzselése	Az intézmény emberi erőforrásokkal való gazdálkodásának szabályozása, az egymáshoz kapcsolódó folyamat(ok)nak, az emberi erőforrás-gazdálkodás kapcsolatrendszerének meghatározása az intézmény más szakmai folyamataival. (Lehetőség van ezen folyamat alfolyamatokra, vagy több folyamatra bontására is.) Az intézmény célrendszerének, a szakképzés követelményrendszerének figyelembevételével az oktatók és az egyéb al-	<ul style="list-style-type: none"> • a foglalkoztatás jogszabályi előírásait, • a munkatársak alkalmazásának jogszabályi előírásait, a képesítési követelményeket, az oktatói értékelés elvárásait; az intézményközi együttműködés, a közös foglalkoztatás elvárásait, kereteit, • az intézmény célrendszerét, annak a szakmai-képzési, módszertani célkitűzéseit, • a betanítási rend intézményi hagyományait, a szervezeti struktúrát, • a továbbképzési rendszernek az intézményi céloknak és a szakképzés tar-

		<p>kalmazottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás folyamatának megtervezése.</p> <p>A betanítás során a közös intézményi értékrend, a szervezeti kultúra elemeinek és a biztonságos munkavégzés szabályainak az átadása</p> <p>A továbbképzési rendszer működtetésében a szakképzés tartalmi és módszertani követelményeinek érvényesítése, a gazdasági szereplők és a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeinek alkalmazása.</p> <p>A belső tudásátadás rendszerének, a tanulószervezet működtetési feltételeinek a szabályozása.</p>	<p>talmi és módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását,</p> <ul style="list-style-type: none"> • a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.
4.	Intézményi önértékelés	<p>Az intézmény munkájának értékelése a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott szempontok és gyakoriság alapján; az intézményi önértékelés gyakoriságának, módszereinek és az értékelési eredmények felhasználásának szabályozása.</p> <p>A mérési rendszer évenkénti (tanéves és naptári éves indikátorok, partneri mérések) működtetése, amely illeszkedik az intézményi célrendszerhez és az ahhoz kapcsolódó folyamatokhoz. A mérési rendszer alapját képezi a rendszeres kétévenkénti intézményi önértékelésnek.</p> <p>Az önértékelés lépéseinek, feladatainak, szervezeti kereteinek, ütemezésének megtervezése.</p> <p>A rendszeres felülvizsgálat, az elemzés és a beavatkozás szabályainak és az ehhez kapcsolódó ha-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az önértékelési és a külső értékelési kézikönyveket, az oktatói értékelés intézményi szabályozásának elvárásait, szempontrendszerét, módszertani előírásait, • az intézményi folyamatmodellt, • az intézmény indikátorrendszerét, partneri méréseit, • a minőségirányítás szervezeti kereteit, • a célrendszer kialakításának intézményi szabályait, • az értékelések, elemzések, felülvizsgálat, beavatkozás kapcsolatrendszerét.

		tásköri feladatoknak, valamint az intézmény külső értékelésre való felkészülésének a megtervezése.	
--	--	--	--

IV.5 Szakmai-képzési folyamatok

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Szakmai képzési tervezés	<p>A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás infrastrukturális és humán erőforrás tervezése</p> <p>A képzési program tervezése az ágazati és szakirányú oktatás időszakában, a duális képzőhellyel közös képzési program kialakítása.</p> <p>A képzési együttműködés tervezése a duális képzőhelyekkel, az ágazati képzőközponttal.</p> <p>Az oktatói együttműködés megtervezése a közismereti oktatók, a szakmai oktatók és a duális képzőhelyek oktatói között.</p> <p>A tanulói értékelési rendszer kialakítása a szakirányú oktatás során a duális képzőhelyekkel való együttműködés kereteiben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a szakmajegyzéket, • a képzési és kimeneti követelményeket (szakmai követelmények, vizsgáztatási követelmények), • a programtervet • az intézmény szakmai programját (célrendszert, tanulói értékelés rendjét), az intézmény duális partneri körét, • az ágazati képző központ, és a duális partnerek képzési munkamegosztását, • a tanévi tervezés intézményi szabályait, az intézmény munkarendjét, • a tantárgyfelosztást, az órarend készítés intézményi szabályait.
2.	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel	<p>Az intézmény beiskolázási folyamatának, ezen belül az intézményi beiskolázási marketing tevékenységnek, a papíralapú, illetve online kiadványok készítésének, a rendezvények szervezésének, a szakmai bemutatók, nyílt napok, sajtó-megjelenések, szakmai versenyek szervezésének, a felnőttek oktatása ügyfélszolgálati tevékenységének a szabályozása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a marketing lehetőségeinek feltárását a partneri rendszerben történő együttműködés keretében, • a pályaorientáció terén folytatott együttműködést a gazdasági szereplőkkel, • a fenntartó alapító okiraton alapuló képzési kereteit, • a szakmai és a képzési programban meghatározott képzési kínálatot, • az intézményi és az intézményközi együttműködéssel biztosított tanulási utakat,

		<p>A beiskolázási eljárás jogszabály szerinti megvalósítási folyamatának, szervezeti kereteinek, időtervének, adminisztrációs feladatainak a meghatározása.</p> <p>A folyamatban a jogszabályi döntési pontok meghatározása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézménynek a fenntartó által meghatározottképzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát, • a felvételi eljárás szabályait, • a felnőttek felnőttképzési szerződés keretében folyó oktatásának előírásait, szabályait, • a tanév rendjét, • az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat, • a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaorientációban.
3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködése	<p>Az oktatók együttműködésére vonatkozó szervezeti, szakmai keretek kialakítása, az ezekkel kapcsolatos követelmények megfogalmazása.</p> <p>A megfogalmazott közös követelmények vonatkoznak az egy osztályban-, képzési csoportban tanítók közösségére, a szakmai munkaközösségek együttműködésére, a szak- képzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismereti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira és a kollégiumi oktatókra.</p> <p>Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény szervezeti felépítését, a szabályozott feladat- és hatásköröket, • a szakképzési centrumok keretében működő szakképző intézmény esetében a közös együttműködési szabályokat, • a szakmai program, képzési program tartalmi szabályozásait, módszertani elvárásait az oktatói együttműködés szempontjából, • az intézmény szervezeti kultúráját, • az együttműködési hagyományokat, az ezzel kapcsolatos partneri elégedettséget, elvárásokat.
4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése	<p>Az intézmény meghatározza a cél- és feladatrendszeréhez kapcsolódó módszereket és eszköztárat, a módszertani kultúra fejlesztésének, az eszköztár bővítésének intézményi gyakorlatát, a belső módszertani tu-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény célrendszerét, • a szakmai és a képzési programot, • az oktatók szakmai kompetenciáit és módszertani tudását, • a szakképzési továbbképzési kínálatot, • a szakmai munkaközösségek

		<p>dás, tapasztalatok átadásának módszereit, szervezeti és formai kereteit, más intézményekkel az együttműködés rendjét a tudásátadás, a módszertani eszköztár működtetése terén,</p> <p>a szakképzés követelményeinek megfelelő tanulási útmutatók, módszertani segédletek, feladatleírások, műveleti lapok, mérőeszközök kidolgozásának, közös használatának, értékelésének és fejlesztésének rendjét az intézményen belül és a lehetőségekhez mérten azon kívül is,</p> <p>a digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítását az intézményben.</p>	<p>feladatrendszerét, hatáskörét,</p> <ul style="list-style-type: none"> • a megvalósított módszertani továbbképzéseket és a továbbképzésekre rendelkezésekre álló forrásokat, • a más intézményekkel, duális partnerekkel meg- lévő szakmai együttműködési rendszer lehetőségeit.
--	--	--	--

IV.6 Támogató és erőforrás folyamatok

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése	<p>Az intézmény gazdasági erő- forrásainak biztosítása, infrastruktúra, eszköz, anyag, szakmai anyag biztosításának intézményi folyamata az igény felmerülésétől a használatbavételig, jogosultságok, döntési pontok meghatározása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény gazdasági önállóságának fokából adódó specialitásokat, az intézményi együttműködési rendszer közös tevékenységeit, • az együttműködés pénzügyi, gazdasági kereteit, az adminisztráció jogszabályi előírásait, az iratkezelés jogi és személyiség- jogi szabályait, • az intézmény pénzügyi, gazdasági szabályzatait, • az intézmény szervezeti felépítését, munkaköri hatásköreit, • a takarékos, ésszerű gazdálkodás követelményét
2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése	<p>Az intézményi oktatói adminisztráció szabályozása a fel- adatok, elle-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a jogszabályok alapján előírt iratkezelési, adatkezelési szabályokat,

		<p>nőrzési pontok és a felelősségi kör meghatározásával.</p> <p>A KRÉTA rendszer használatára vonatkozó intézményi szabályok meghatározása, a szervezeti felépítésnek megfelelő jogosultságok, feladatok, felelősségi körök kialakítása.</p> <p>Az adminisztráció, a KRÉTA használat belső ellenőrzési rendszerének működtetése, az adatok felhasználása az intézményi fejlesztésekhez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a KRÉTA rendszer kézikönyvét, működési szabályait, • az intézményi SZMSZ feladat-, hatáskör- és felelősségi szabályait.
3.	Panaszkezelés	<p>A panaszkezelés, ezen belül a jogszabályi kötelezettség alapján előírt jogorvoslati tevékenység, a feladatok és a hatáskörök szabályozása.</p> <p>A szülők, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek panaszai kezelésének, az intézményen belüli döntési, tájékoztatói jogköröknek a szabályozása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a jogorvoslati eljárást szabályozó jogszabályokat, • az intézmény szervezeti felépítését, az SZMSZ és a munkaköri leírások által szabályozott hatásköröket.

IV.7 Folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve

A minőségirányítási rendszer leírás elkészítése során a MICS elkészíti a folyamatszabályozások kidolgozásának ütemtervét az azonosított és az intézményi folyamatmodellben szereplő összes folyamatra.

Az intézmény minőségirányítási rendszerének hatálybalépéséig csak az intézményi önértékelés folyamatának szabályozását készítjük el, a többi, az intézményi folyamatmodellben szereplő folyamat szabályozását a MIR hatálybalépését követő egy év alatt végezzük el.

Az elkészült szabályozásnak az alábbi elemeket kell tartalmaznia:

- a folyamatgazda megnevezése,
- a folyamat célja,
- a folyamat vonatkoztatási területének lehatárolása
 - szervezetalapú (a szervezet mely területein érvényes?),
 - tevékenységalapú (mely intézményi tevékenységekre terjed ki?),
 - egyéb, a szabályozandó speciális területre vonatkozik,
- a folyamat algoritmusa (kezdőpontja, lépések sorrendje, végpontja),
- a folyamat értékkel bíró eredménye, kimenete, azaz produktuma,

- a folyamat mérésének indikátorai.

V Intézményi önértékelés

Aszakképzésijogszabályokbanmeghatározottminőségirányításirendszerkövetelményekközponti eleme az intézményi önértékelés, amelynek célja, hogy segítse az intézménytaminél magasabb színvonalú, a partnerek elvárásait minél teljesebb mértékben kielégítő, a tanulók, aképzésben részt vevő személyek, a munkaadók érdekeinek megfelelő minőségi képzési szolgáltatásnyújtásában.

Az önértékelés minőségmérésének, értékelésének és fejlesztésének releváns eszköze, a hosszú távú szervezet- és minőségfejlesztés meghatározó eljárása. Vezetői eszköz, amely a tényeken alapuló, teljes körű értékelés alapján átfogó és átlátható képet ad az intézményvezetés számára az intézmény működéséről és teljesítményéről, ennek részeként az oktatási- nevelési- képzési tevékenységének eredményességéről, javítja az intézmény rezilienciáját és reagáló, alkalmazkodó képességét a változó körülményekhez, munkaerő-piaci igényekhez, és segíti a tényeken alapuló döntéshozatalt, a tényekre alapozott fejlesztések megvalósítását.

Aszakképzőintézményiminőségirányításirendszeren belül az intézményi önértékeléshez azonos szempont- és elvárásrendszer alapján rendszeres időszakonként – négyévente – elvégzett külső értékelés is társul.

Az intézményi átfogó önértékelés keretében sor kerül az intézményvezető önértékelésére is, amely a célszerű az intézményi önértékelés selegy időben elvégezni.

Ily módon az önértékelés úgy definiálható, mint az intézmény vagy az egyén (intézményvezető) tevékenységeinek, kompetenciáinak és eredményeinek átfogó, szisztematikus és rendszeres gyakoriságú, meghatározott szakmai szempontok szerint történő (minőség alapú) átvizsgálása, értékelése.

A folyamatos fejlesztéshez az szükséges, hogy a szakképző intézmény időről időre információhoz jusson arról, hogy oktatási-képzési szolgáltatásaival hogyan tud megfelelni a vele szemben támasztott elvárásoknak; hogy a rendelkezésre álló erőforrások felhasználásával hogyan tudja fenntartani az egyensúlyt a különböző érdekeltek jelenlegi és jövőbeni igényei, szükségletei között. Ennek érdekében a szakképző intézmények a két évente elvégzett önértékelésük során mérik és értékelik az oktatási-képzési szolgáltatásaikkal kapcsolatos partneri igényeket és elégedettséget, a munkaerőpiac igényeit, a végzeteket foglalkoztatók elégedettségét, vizsgálják a végzett tanulóik elhelyezkedését, munkaerő-piaci helyzetét.

Továbbá az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcéljain megvalósulását, azt, hogy hol tart azok elérésében; az évente gyűjtendő szakképzési indikátorokat, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.

Az intézményvezető önértékelésében a vezető egyestevétevényekben vállalt feladataira, szerepére, és a vezetői kompetenciáira kerül a fókusz.

Az önértékelés során az intézmény tények re alapozva tudja meghatározni azokat a erősségeit, amelyekre építve további sikereket tud elérni, és azonosítani tudja a fejlesztendő folyamatait, tevékenységeit és működési területeit is.

Az önértékelési folyamat szerves részét képezik a követő tevékenységek, amelyek célja a fejlesztések ösztönzése, a folyamatos fejlesztés és fejlődés előmozdítása: az önértékelés során feltárt fejlesztendő területekre az intézmény fejlesztési célokat határoz meg, fejlesztésterveket készít és fejlesztési tevékenységeket valósít meg. Egy önfejlesztő folyamat indul el a szervezetben, az önértékelés a fejlesztő munka, az innováció alapjává, kiindulópontjává válik. A fejlesztések sikeres megvalósítása hozzájárul a szervezeti kultúra, az intézmény működés és az eredmények folyamatos tökéletesítéséhez.

Mivel az intézményi önértékelés szempont- és elvárásrendszere az EQAVET Keretrendszeren alapszik, így az intézmény az önértékelés során az intézményi működés EQAVET indikatív jellemzőknek való megfelelés-vizsgálatát is elvégzi, azaz felméri, hogy milyen mértékben teljesíti a Keretrendszer részét alkotó európai közös minőségialapkövetelményeket, elvárásokat, és megvizsgálja, hogy a Keretrendszerben megfogalmazott indikatív jellemzőknek hogyan tud megfelelni saját működésében.

Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres időközönként – legalább két évente – átfogó önértékelést végez. Az intézmény minőségirányítási rendszer kialakításával egyidejűleg, 2022. augusztus 31-ig az intézménynek el kell készítenie az intézményi önértékelési folyamat szabályozását. A két éves önértékelési ciklus 2022. szeptember 1-jén indul. Az első átfogó intézményi önértékelést 2024. augusztus 31-ig kell az intézménynek elkészítenie.

Az intézményben a MICS tagjai irányítják, koordinálják az önértékelést, rajtuk kívül az egyes feladatok további munkatársak lehetnek/szükséges bevonni, figyelemmel arra, hogy az önértékelést végzők jól reprezentálják az EQAVET alapú önértékelési szempontsor által lefedett intézményi működési területeket.

Az önértékelésben részt vevők kiválasztása során előnyben kell részesíteni azokat a munkatársakat, akik elkötelezettek az intézmény fejlesztéseiről, rendelkeznek mérés-értékelési ismeretekkel, gyakorlattal és egy adott területen megfelelő rálátással rendelkeznek az intézmény működésére.

Az önértékelésben részt vevő munkatársak számára szükséges a megbízást – a helyben szokásos módon – írásban rögzíteni, dokumentálni.

V.1 Az intézményi önértékelési szempontsor

Az intézményi önértékelés fontos eleme az önértékeléshez alkalmazandó szempontsor, amely meghatározza azokat a működési területeket, elemeket, eredményeket, amelyeket az intézménynek át kell tekintenie és értékelnie kell az önértékelés során.

Az intézményi önértékelési szempontsor a szakképző intézmény hatályos jogszabályi környezetéhez, feladataihoz és működéséhez, szakmai-működési sajátosságaihoz illeszkedő, szakképzés-specifikus önértékelési eszköz a teljes körű intézményi önértékeléshez, és ez által az intézményi fejlesztések megalapozásához.

Az önértékelési szempontok a szakképzést folytató intézmény működésének eredményességének minőségközpontú vizsgálatáira irányulnak.

Az intézményi önértékelési szempontsor az EQAVET Keretrendszer logikáját és felépítését követi.

Alapja az EQAVET Keretrendszer szakképző intézmény szintre érvényes 25 indikatív jellemzője. Ezek olyan alapvető minőségkövetelményeket – elvárásokat – határoznak meg, amelyek valamennyi szakképzést folytató intézmény számára értelmezhetőek, és amelyeket minden szakképzést folytató intézménynek teljesítenie kell ahhoz, hogy jó képzési minőséget szolgáltatson.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>TERVEZÉS</p> <p>A tervezés tükrözi azintézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, ésegyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.</p>	<p>TI</p> <p>Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>Az intézmény az európai, országos, regionális és helyi szakképzés-politikai célokat figyelembe véve stratégiai és éves célokat határoz meg, amelyek egymásra épülnek. A szakképzés jelenleg érvényben lévő európai stratégiai céljait az Európai Tanács 2020. november 24-i Ajánlása „A fenntartható versenyképességet, társadalmi méltányosságot és rezilienciát célzó szakképzésről”, az országos célokat a „Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzésrendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg.</p> <p>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.</p> <p>Az intézmény 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 működésszabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészségfejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában.</p> <p>Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkaterv, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési, illetve intézkedési terv) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény a célrendszerében megfogalmazta-e a szakképzés-politikai célokkal és az intézményi sajátosságokkal összhangban a szakképzésre vonatkozó céljait, célkitűzéseit.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T2	
	<p>Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat.</p> <p>A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzéspolitikai célokat.</p>	<p>Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást.</p> <p>A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok elérését.</p> <p>Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatás-szervezésben.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta-e a céljait, célkitűzéseit, és hogyan biztosítja ezek mérhetőségét. Vizsgálni kell továbbá, hogy a képzések és a képzési programok összhangban vannak-e a stratégiai célokkal.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>TERVEZÉS</p>	<p>T3</p> <p>Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.</p>	<p>Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit.</p> <p>A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzetettek foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sport- szervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket. Az egyéni képzési igényeket a jelenlegi vagy leendő tanulók, a szülők, a képzésben részt vevő személyek, az oktatók jelenítik meg.</p> <p>Az intézmény a helyi munkaerő-piaci igények felmérése, valamint az egyéni képzési igények feltárása érdekében konzultációt, párbeszédet folytat, valamint adatot, információt és visszajelzéseket gyűjt a releváns partnerei körében. Az adatok, információk és visszajelzések feldolgozásába és elemzésébe bevonja a releváns partnereit, kiemelten a munkatársakat.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan biztosítja a releváns partnerei részére a konzultációt, amely révén megismeri a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igényeket.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan azonosítja a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket, mennyire tudatos és szabályozott tevékenység ez az intézményben.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T4	
	<p>Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Az intézmény a szervezeti és működési szabályzatban, és a munkaköri leírásokban rögzíti az intézmény szervezeti egységei és a teljes munkatársi kör minőségirányítással kapcsolatos felelősségét és feladatait.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény a vonatkozó jogszabályi követelményeknek és az ágazati irányítás által biztosított módszertani támogatásnak megfelelően alakította-e ki a minőségirányítási rendszerét.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy egyértelműen meghatározták-e az intézmény minőségpolitikai céljait, ehhez kapcsolódóan a minőségirányítás szervezeti kereteit és a munkatársak minőségirányítással kapcsolatos feladatait, felelősségét.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T5	
	Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	<p>Az intézmény bevonja a munkatársakat (oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény célmeghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is.</p> <p>Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú távú és operatív terveit, kompetenciájuk szerint bevonják őket a célok megfogalmazásába.</p> <p>Az intézmény munkatársait széleskörűen bevonják az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába.</p> <p>Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi szintű döntések meghozatalába is. Az oktatói testület dönt az intézmény szakmai programjának, a duális szakirányú képzés képzési programjának, a szervezeti és működési szabályzatának, házirendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény biztosítja-e és hogyan a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak a részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T6	<p>Az intézmény az adatkezelési szabályzatában meghatározza a természetes személyek személyes adatai kezelésének, az adatokhoz való hozzáférésnek, az adatok tárolásának és továbbításának intézményi rendjét. Az adatkezelési szabályzat elkészítésénél, módosításánál az intézmény a jogszabályi előírásoknak megfelelően kikéri a képzési tanács és a diákönkormányzat véleményét.</p> <p>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.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény rendelkezik-e adatvédelmi szabályzattal, és megfelelő intézkedéseket határoz-e meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja-e a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét, valamint a közérdekű adatok nyilvánosságát, ezekre milyen szabályok vonatkoznak.</i></p>
	<p>Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T7	
	<p>Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</p>	<p>Az intézmény az adatkezelési szabályzatában meghatározza a természetes személyek személyes adatai kezelésének, az adatokhoz való hozzáférésnek, az adatok tárolásának és továbbításának intézményi rendjét. Az adatkezelési szabályzat elkészítésénél, módosításánál az intézmény a jogszabályi előírásoknak megfelelően kikéri a képzési tanács és a diákönkormányzat véleményét.</p> <p>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.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény rendelkezik-e adatvédelmi szabállyal, és megfelelő intézkedéseket határoz-e meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására. Vizsgálni kell továbbá, hogy a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja-e a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét, valamint a közérdekű adatok nyilvánosságát, ezekre milyen szabályok vonatkoznak.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	MI	<p>Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben.</p> <p>Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat.</p> <p>A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alap- oktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén.</p> <p>A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan valósítja meg az erőforrások elosztását, meghatározza-e az erőforrás-elosztás alapelveit, és azok hogyan segítik az intézményi célok megvalósulását.</i></p>
	<p>Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M2	<p>Az intézmény a célok és a képzési eredményesség érdekében szakmai-képzési együttműködési rendszert működtet más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködésimunkaformákat működtet az egyes partnerekkel.</p> <p>Az intézmény a szakmai programjának részét képező képzési programját a duális partnerek bevonásával készíti el. A duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulók szakmai vizsgára történő felkészítésében minden érdekelt fél részt vesz a képzési programban meghatározottak szerint. A duális képzőhelyen folyó szakirányú oktatás keretében a tanulók értékelésében a jogszabályban és a szakmai programban rögzített szabályok alapján egységes gyakorlatot alkalmaz.</p> <p>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.</p> <p>Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan működteti a partnerekkel folytatott szakmai együttműködések szervezeti kereteit, milyen gyakorlati megoldásokat alkalmaz a partneri együttműködések területén, milyen munkamegosztást, egyéni feladatokat határoz meg, és azok mennyire támogatják az intézményi célok elérését. Vizsgálni szükséges az alkalmazott gyakorlat kiterjedését, a teljes partneri kör bevonását.</i></p>
	<p>Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M3	<p>Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket.</p> <p>Az intézmény a képzési célok elérése érdekében működteti az oktatók (egy osztályban tanító oktatók, szakmai oktatók, projekteket megvalósító oktatók) együttműködési rendszerét, közös szabályokat alkalmaz a pedagógiai tervezésben, a tanulók értékelésében, működteti a szakmai-képzési belső együttműködést, a belső tudásmegosztást. Az oktatók munkatervben rögzített munkaközösségi értekezleteken, projektértekezleteken történő egyeztetések alapján, a képzési és kimeneti követelmények, a programtantervek, a szakmai program figyelembe vételével készítik el a projektterveket, tanmeneteket.</p> <p>A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek.</p> <p>A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók közötti együttműködés kereteit, és az intézményi célok elérése érdekében hogyan valósul meg az oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény hogyan támogatja, ösztönzi ezt.</i></p>
	<p>Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.</p>	

		<p>lembe az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat. Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik az intézményben a négyéves továbbképzési kötelezettség teljesítésének egyéni szintű tervezése, a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása.</p>
--	--	--

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M5	<p>Az intézmény a közismereti kerettantervek, a képzési és kimeneti követelmények és a programtervek alapján, a helyi igények figyelembevételével kialakítja a szakmai programját, amely tartalmazza az oktatás-képzés folyamatában alkalmazott oktatási, nevelési, pedagógiai stratégiákat, a tanulási eredmény alapú megközelítést, a kimeneti követelmények által vezérelt tartalomszabályozást, továbbá a képzésben alkalmazott korszerű szakképzési releváns módszereket, munkaformákat, kiemelten a projekt módszert.</p> <p>A képzési és kimeneti követelmények alapján az intézmény képzési programja egyértelműen meghatározza az elvárt tanulási eredményeket, amelyek eléréséhez az intézmény olyan módszereket alkalmaz, amelyek a tanulókat aktív tevékenységre, a tanulási folyamatban való aktív részvételre ösztönzik (pl. projektoktatás).</p> <p>Az intézmény szakmai programja tartalmazza az egyéni tanulói képzési igényeknek való megfelelés módjait, az egyéni tanulási utak lehetőségeit, az előzetes tudás becsapításának szabályait, valamint a hátrányokkal küzdő (SNI, BTMN, HH, HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat.</p> <p>Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény szakmai programjában megjelennek-e és hogyan a jogszabályban előírt tartalmak, hogyan alkalmazzák azokat, milyen módszereket, munkaformákat, alkalmaznak az elvárt tanulási eredmények elérése érdekében, illetve azt, hogy az intézmény hogyan biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik a szakmai program felülvizsgálata, hogyan vonják be ebbe a duális képzőhelyeket, és a felülvizsgálat során hogyan jelennek meg a szakmai programban a gazdaság helyi igényei.</i></p>
	<p>A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M6	<p>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. A gyakorlatban működtetett értékelési eljárásokban érvényesül a kimenet-szabályozás, a tanulási eredmény alapú megközelítés és a vizsgáztatás során is alkalmazandó portfólió módszere.</p> <p>A képzési programban a duális képzőhelyekkel egyeztetve meghatározzák az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait, amelyekkel pontosan és megbízhatóan tudják a képzőhelyekkel közösen értékelni a tanulók elért tanulási eredményeit.</p> <p>Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény egyértelműen meghatározza-e és hogyan a tanulók értékelésének a módszereit, kiemelten az egyének tanulási eredményeinek az értékelésére alkalmas módszereket, az értékelés eljárásrendjét, kialakításuk során hogyan vonja be a duális képzőhelyeket, és az elvárásokat hogyan ismertetik meg a tanulókkal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményben hogyan alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.</i></p>
	<p>Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M7	<p>Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.</p> <p>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.</p> <p>Az intézményben az alapvető informatikai felszereltség mellett a duális képzőhelyek bevonásával a képzésben megjelennek az adott ágazatban jellemző digitális hardverek és szoftverek, a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott legkorszerűbb megoldások és eszközök.</p> <p>Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt.</p> <p>A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékelik, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény rendelkezik-e digitális oktatási stratégiával, illetve hogyan biztosítja az intézmény a digitális oktatás feltételrendszerét: a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy a duális képzőhelyeket hogyan vonják be a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek intézményi megismertetésébe, valamint hogy az oktatókat hogyan ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatára.</i></p>
	<p>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.</p>	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>ÉRTÉKELÉS</p> <p>Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.</p>	<p>ÉI</p> <p>Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.</p>	<p>A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőség-irányítási rendszere önértékelésre épül.</p> <p>Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz.</p> <p>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.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés milyen szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztési rendszerében. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan végzi az önértékelést a jelen dokumentumban meghatározott eljárásrend alapján, valamint hogy az intézményi szabályozás és a működési gyakorlat mennyire van összhangban egymással.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>ÉRTÉKELÉS</p>	<p>É2</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Az intézmény a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott folyamatmodell alapján szabályozza és működteti az intézményi folyamatokat a vezetési-irányítási, a szakmai-képzési, a támogató és erőforrás folyamat-területeken. A folyamatokhoz kapcsolt indikátorokkal, a szabályozás és a működési gyakorlat összhangjának a vizsgálatával rendszeresen méri és értékeli az intézményi folyamatok működésének eredményességét.</p> <p>Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapeladatellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét.</p> <p>Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét.</p> <p>A stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partneri mérések eredményeinek, a szabályozott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer eredményességének az önértékelése során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés során a stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partnerek elégedettségének, a szabályozott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer eredményességének a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a fenti területek értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	É3	
	<p>Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.</p>	<p>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, vizsgálja az alkalmazott digitális stratégiát, módszertant, az intézmény infrastrukturális feltételrendszerét.</p> <p>Az intézmény a környezeti fenntarthatóság értékelése érdekében vizsgálja a fenntartható fejlődés követelményeinek, a környezet-tudatosságnak, a környezetvédelmi szempontoknak és intézkedéseknek a megjelenését az oktatás és képzés, és az intézményi működés területén.</p> <p>Az intézmény a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az önértékelése során erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés során az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p>

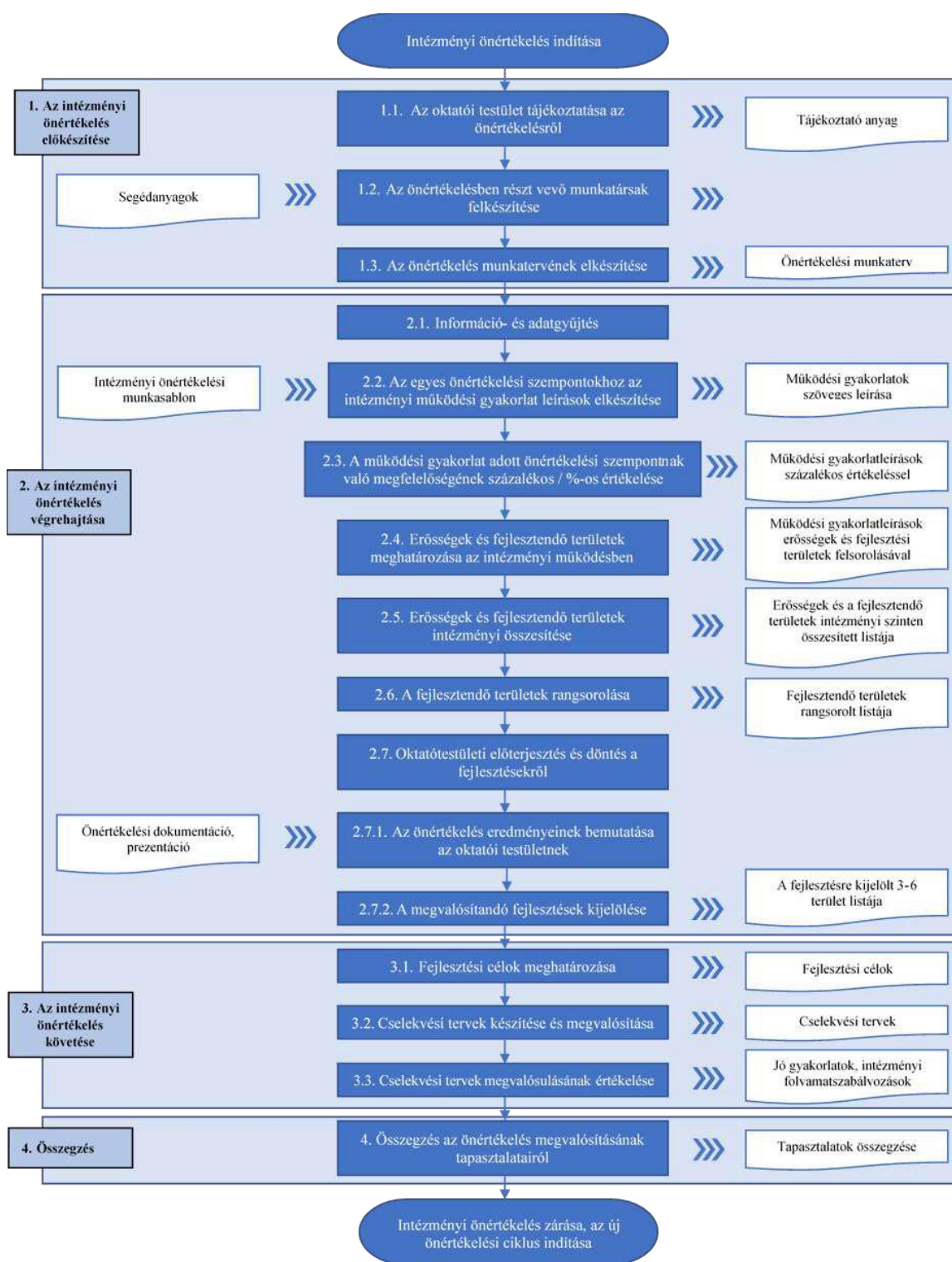
Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	É4	<p>Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit. Az intézmény kiemelt stratégiai céljai alapján (pl. beiskolázási tevékenység, duális képzés, felnőttek oktatása) további korai figyelmeztető jelzéseket határoz meg és nyomon követi azok alakulását. Mindezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan használja fel a KRÉTA rendszer jelzéseit, rendszeres-e azok értékelése, az értékelés kiterjed-e a teljes érintett oktatói körre és hogy az értékelések eredményei kapcsolódnak-e az intézményi fejlesztő tevékenységekhez. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény milyen további korai jelzéseket vesz figyelembe, és a céljainak elérése érdekében hogyan használja fel azokat, hogyan reagál rájuk.</i></p>
	Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)</p> <p>Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.</p>	<p>FI</p> <p>Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatosfejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.</p>	<p>Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel.</p> <p>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. A fejlesztések kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába bevonja a releváns partnereit, kiemelten a duális képzőhelyeket, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezeteket.</p> <p>Az intézmény erőforrásokat biztosít a cselekvési tervek végrehajtásához, azok teljesülését rendszeresen értékeli. A visszacsatolási mechanizmus alapján nyomon követhető az önértékelést és a külső értékelést követő fejlesztések beépülése a szakmai-pedagógiai munkába és az intézményi működésbe.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény miként alkalmazza az intézmény fejlesztésénél az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus „Felülvizsgálat, fejlesztés” elemét. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy hogyan elemzik, értékelik és használják fel 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, hogyan vonják be a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.</i></p>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)	F2	A fejlesztési célok és a cselekvési tervek nyomon követhetően kapcsolódnak az önértékelési folyamathoz, az intézmény stratégiai célkitűzéseinek elérését szolgálják, elősegítik a szakképzés minőségének javítását. Az intézmény önértékelési folyamata biztosítja az adatalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek prioritizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek értékelése során a visszacsatolást. Az intézmény a fenti önértékelési ciklus alkalmazásával képes tanuló szervezetként működni, biztosítva a folyamatos fejlesztést.
	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.	<i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit hogyan használja fel szakmai-pedagógiai fejlesztése érdekében szisztematikusan (tudatosan, rendszeresen és módszeresen) alkalmazza-e az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklust. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok és a fejlesztések összhangban vannak-e egymással, a szakmai-pedagógia fejlesztések hogyan támogatják a tanulókat, a képzésben résztvevő személyeket, hogyan javítják a munkaerő-piaci esélyeket és hogyan teremtenek hozzáadott értéket az intézmény partnerei számára.</i>

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)	F3	<p>Az intézmény az értékelések (önértékelés, országos kompetenciamérés, partneri mérések, pályakövetés, megvalósított fejlesztések) eredményeit bemutatja a partnereknek. Az intézmény maga dönti el, hogy mely partnerek számára és hogyan, milyen formában teszi nyilvánossá az értékelések, visszajelzések eredményeit. A vonatkozó szakképzési jogszabályok értelmében azonban a külső értékelés eredményét az intézménynek kötelező a honlapján nyilvánosságra hoznia.</p> <p>Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény milyen módon és milyen formában biztosítja a partneri kör tájékoztatását az értékelés és a felülvizsgálat eredményeiről: mely partnerek számára milyen csatornákon keresztül, milyen fórumokon, milyen gyakorisággal, milyen felelősi rendszerben teszi elérhetővé, ismertté az értékelések, visszajelzések eredményeit.</i></p>
	<p>Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.</p>	

V.2 Az intézményi önértékelés folyamata



V.2.1 Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések – áttekintés

Az intézményi önértékelés előkészítése

- Azoktatóitestülettájékoztatásazönértékelésről
- Azönértékelésbenrésztvevőmunkatársak felkészítése
- Azönértékelésmunkatervénekelkészítése

Az intézményi önértékelés végrehajtása

- Információ-ésadatgyűjtés
- Azegyesönértékelésszemponthozazintézményiműködésigyakorlatleírásokelkészítése
- Azintézményiműködésigyakorlatadottönértékelésszemponthozmegfelelőségénkszázalékos / %-os értékelése
- Erősségésfejlesztendőterületek meghatározásazintézményiműködésben
- Erősségés fejlesztendőterületekintézményiösszesítése
- Afejlesztendőterületekrangsorolása
- Oktatótestületelőterjesztésésdöntésafejlesztésekről
 - Azönértékeléseredményeinek bemutatásazoktatóitestületnek
 - Amegvalósítandófejlesztésekkijelölése

Az intézményi önértékelés követése, további lépései

- Fejlesztésicélok meghatározása
- Cselekvésitervekkészítéseés megvalósítása
- Cselekvésitervekmegvalósulásánakértékelése

Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

V.2.1.1 Az intézményi önértékelés előkészítése

Az előkészítő szakasz célja egyrészt, hogy az önértékelést felkészült munkatársak végezzék, másrészt, hogy az önértékelés megvalósításához a munkatársak egyeztetett, dokumentált tervvel rendelkezzenek. Az előkészítő szakasz három lépésből áll.

1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről

Az önértékelés megkezdése előtt az oktatói testület tájékoztatást kap az önértékelés céljáról, az önértékelési munka és folyamat részleteiről, az elvégzendő feladatokról és az elvárteredményről, a munkatársak feladatainak bavaló bevonásáról. A feladatok ismertetésén túl a munkatársak érdeklődésének a felkeltése, a felmerülő kérdések megválaszolása képezi az oktatói testületi tájékoztatás elsődleges célját.

A tájékoztatást a MICS tagjai végzik, vezetői támogatással. Nagyon fontos, hogy az intézményvezetése támogassa ezt a munkát, hiszen az önértékelés egy fontos vezetői eszköz az intézményszakmai-pedagógiai fejlesztése terén. A csoport tagjai adjanak tájékoztatást az oktatói testület részére az önértékelés céljáról, az elvárteredményeiről, az EQAVET Keretrendszer céljáról, felépítéséről, előnyeiről, hozzáadott értékéről, az önértékelés folyamatáról, a szükséges erőforrásokról. Ajánlott, hogy egy önértékelés szempontjához kapcsolódó

elvárásbemutatásán, elemzésén, az intézménygyakorlattal való összevetésén keresztül szemléltessék az önértékelés módszertanát és az eredményt, amely az önértékelésen alapuló fejlesztésekben jelenik meg.

2. Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése

Az önértékelés szakszerű megvalósítása érdekében szükséges azoknak a munkatársaknak a felkészítése, akik aktív szerepet vállalnak az önértékelés megvalósításában. A felkészítést az oktatóit továbbképezésen részt vett MICS tagoknak kell megtartaniuk, a képzés önértékelésre vonatkozó tematikája alapján az adott segédanyagok felhasználásával.

A felkészítés célja, hogy az önértékelésben részt vevő munkatársak megismerjék az EQAVET Keretrendszert, annak alapelveit, logikáját, felépítését, valamint a posztanulmányozás kétségességeként értelmezzék az önértékelés szempont- és elvárásrendszerét. A közös munkasorán a szempontokhoz kapcsolt értelmezések (elvárások) segítségével határozzák meg, mit jelentenek az egyes önértékelési szempontok az adott intézménykontextusukban, működési környezetükben.

Az önértékelést végző munkatársaknak képesnek kell lenniük arra is, hogy alkalmazni tudják az önértékelés módszertanát, az önértékeléshez használt eszközöket, munkasablonokat, valamint hogy helyesen értékeljenek, és megfelelő módszerrel határozzák meg az erősségeket, a fejlesztendő területeket és a fejlesztési célokat. Az önértékelés módszertanát az önértékelési sablon logikája alapján, egy konkrét példán javasolt begyakorolni.

A felkészítést tartó feladata, hogy minden résztvevő számára megfelelő képzési anyagot biztosítsanak.

3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

Az önértékelés megvalósítását alapos, pontos tervezéssel kell megvalósítani. Az önértékelés megvalósításához szükséges, hogy a MICS – vezetői támogatással és az önértékelésben résztvevő többi munkatárs közreműködésével – elkészítse az önértékelés munkatervét annak érdekében, hogy az elvégzendő feladatok és a megvalósításához szükséges erőforrások tervezhetőek legyenek. Az önértékelés folyamatát úgy kell ütemezni, hogy az önértékelés eredményeként elkészülő cselekvési terv jóváhagyására a fenntartónak 30 nap álljon rendelkezésére.

A munkaterv részleteiben kell, hogy tartalmazza az önértékelés megvalósítás 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 az önértékelésben résztvevő munkatársak ismeretei, tapasztalatai szerint történik, azaz ki mely területekkel (önértékelési szempontokkal) kapcsolatban rendelkezik mélyebb ismeretekkel az intézmény működés tekintetében.

Az önértékelés tervezése során figyelemmel kell lenni arra, hogy az intézményi önértékelést két évente kell elvégezni, azonban vannak éves rendszerességgel elvégzendő feladatok is, mint az indikátorok évenkénti gyűjtése és elemzése. Ezért az önértékelés átfogó munkatervét

célszerű a teljes éves megvalósítási folyamatot elkészíteni, és az adott tanévben elvégzendő önértékelési feladatokat a MICS éves önértékelési munkatervében részletesen meghatározni.

Az önértékelési feladatokat – nagy lépésekben – be kell építeni az intézmény éves munkatervébe. Az önértékelési munkatervnek az alábbi elemeket javasolt tartalmaznia:

- az önértékelési munka célja, elvárteredmények;
- a megvalósításhoz szükséges feladatok, lépések;
- a feladatok határideje és ütemezése;
- az önértékelés megvalósításához szükséges erőforrások tervezése:
- emberierőforrások (MICStagjai, egyéb közreműködő munkatársak),
- infrastrukturális erőforrások (terem, számítógép, nyomtató, projektor stb.),
- pénzügyi erőforrások.

A munkaterv elkészítésénél figyelemmel kell lenni arra, hogy a megvalósítási folyamat lépéseik övessé a folyamatos fejlesztés PDCA elvét.

Az önértékelési munkatervnek elkészítéséért a MICS vezetője felelős. Az elkészült munkatervet minden képpen ismertetni és egyeztetni kell az intézmény vezetésével, és mind azokkal, akiknek a részvételére számíthat az intézmény önértékelésében. A munkatervet az intézmény vezetésének kell jóváhagynia, csak ezt követően történhet meg a megismertetése a munkatársakkal.

V.2.1.2 Az intézményi önértékelés végrehajtása

Az önértékelés végrehajtása során az önértékelést végző munkatársak az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsorból, mint elvárásrendszer figyelembevételével írják az adott területen az intézmény működési gyakorlatát, majd ezek elemzése, értékelése alapján rögzítik az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Az így kapott helyzetképalapján az intézmény visszafordulni, és szükség esetén beavatkozni az szakmai-képzési és egyéb működési folyamataiba.

Az önértékelés végrehajtásahát, jól elkülöníthető lépésre bontható.

1. Információ- és adatgyűjtés

Az információ- és adatgyűjtés az önértékelési folyamat legmunkaigényesebb művelete, lépése, amely az önértékelési szempontsor és az intézmény működés alapos mély ismeretét igényli.

Az információ- és adatgyűjtés célja, hogy az önértékelési szempontokhoz és az azokhoz kapcsolódó elvárásokhoz rendelt az intézmény megkeresse és összegezze mind azokat az információkat, adatokat, tényeket, eredményeket, indikátorokat, amelyek jelenleg rendelkezésre állnak.

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

Az információ- és adatgyűjtés során elsődlegesen azt szükséges tisztázni az intézménynek, hogy milyen információkra és adatokra van szükség, és hogy milyen forrásokból, illetve ki(k)től gyűjthetőek ezek az információk, adatok.

Az információ-és adatgyűjtés során –

amunkatervben meghatározott felosztás szerint és munkatársak széles körének bevonásával – az intézményben összegyűjtik az egyes önértékelési szempontok tekintetében mind azokat az információkat, adatokat és tényeket, amelyek az önértékelés elvégzését, az erősségek és a fejlesztendő területek feltárását, azonosítását támogatják, azaz az intézmény adott területen alkalmazott gyakorlatait és ezeket a gyakorlatokat alkalmazás révén elért eredményeit. Ehhez az szükséges, hogy a MIC Stajgai – az önértékelésbe bevont intézményi munkatársakkal együtt – áttanulmányozzák, közösen értelmezzék az önértékelési szempont- és elvárás-rendszert. Meg kell határozni azt is, hogy az intézmény működés feltárásához az intézményen belül kitől és honnan lehet az szükséges és megfelelő információkat és adatokat beszerezni, mely dokumentumokat kell áttekinteni.

Az intézményi önértékelés során alkalmazott információ-és adatgyűjtés meghatározó módszerei a dokumentumelemzés, a kérdőív és az interjú.

A dokumentumelemzés során az írásban rögzített működési elemeket lehet feltárni, összegyűjteni. Ehhez tanulmányozni és tartalmilag elemezni kell az intézményi belső működés-szabályozó dokumentumokat (például SZMSZ, Házi rend, Szakmai Program) és a belső szervezeti dokumentumokat (mint például az intézmény belső mérési rendszere és az általa szolgáltatott adatok, vagy szervezeti nyilvántartások, jelentések, beszámolók).

A kérdőívek elsősorban a releváns partnerek véleményének, igényeinek és elégedettségének felmérésére, megismerésére adnak lehetőséget.

Az intézmény az önértékelés során két éves önértékelési ciklusban legalább egyszer kérdőív segítségével vizsgálja a partnerek – a szülők, a tanulók és az oktatók – elégedettségét, továbbá a dualis képzőhelyek és a végzettséget foglalkoztatógazdálkodó szervezetek szintén elégedettség mérő kérdőívvel töltenek ki.

Az interjúk segítenek olyan működési elemek feltárásában, amelyek nem rögzítettek írásban, viszont az intézményben működő gyakorlat. Interjúkat lehet folytatni például a folyamatok felelőseivel, az intézmény vezetőivel, a munkaközösségek vezetőivel, a partneri kapcsolattartókkal. Az interjúk egyben segíthetnek a leírt szabályozások és a valós működés összevetésében, illetve további adatgyűjtési források azonosításában is. Ügyelni kell azonban arra, hogy az interjúk során begyűjtött információk, az interjúkból származó következtetések is tényeszerűek, konkrétak legyenek.

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

Ennek a lépésnek a célja az adott önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan az intézmény oktatási-nevelési- képzési és egyéb tevékenységeinek, alkalmazott módszereinek tényekén alapuló feltárása és az alapján az intézményi működési gyakorlat tényszerű leírása.

Célszerű, hogy az intézményi működési gyakorlat leírásokat azok az önértékelésben részt vevő munkatársak készítsék el, akik az adott önértékelési szempont(ok)hoz az információ-és adatgyűjtés is végezték.

A működési gyakorlat leírásához, annak meghatározásához, hogy mit is jelenthet az adott önértékelési szempont az intézmény működésében, milyen működési elemek, területek tartozhatnak hozzá, segítséget nyújt az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás, szöveges magyarázat, értelmezés, és ennek részeként az az útmutatás, hogy mit kell vizsgálni az adott szempontnál az önértékelés során.

Az intézmény működési gyakorlat leírásánál az alábbiakat célszerű szemelőttartani:

- Van-e olyan azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és a folyamat végére hajtás során milyen módszer(ek)et, 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 az összes intézményre?
- Megvizsgálta-e az intézmény – és ha igen, akkor mikor és hogyan –, hogy az alkalmazott módszerei szakmailag megfelelőek, eredményesek-e?
- Hogyan és milyen, indikátorokkal mérjük, értékeljük a módszerek megfelelőségét?

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

Az intézményi működési gyakorlat leírása során különösen figyelni kell arra, hogy azok konkrét tényeket, és ne csak elveket és véleményeket tartalmazzanak. Ezért érdemes például

folyamatba helyezni az adott tevékenységet és ennek alapján leírni a gyakorlatot. A tényszerűség érdekében a működési gyakorlat leírás során az alábbi elemeket kell bemutatni:

- ki (vagy kik),
- mit,
- mikor (től),
- hogyan,
- milyen rendszerességgel,
- miért,
- milyen szabályozó dokumentumok, belső szabályok alapján

végez(nek) tevékenységeket a kérdéses területen, és hogy az intézménynél működő gyakorlat mennyire van összhangban a működési területek kialakított szabályozással.

A működési gyakorlat leírása során az intézménynek szövegesen kell az adott önértékelési szemponthoz kapcsolódó működési gyakorlatát bemutatnia. Az intézménynek az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsor minden egyes szempontjához ki kell fejtenie az alkalmazott működési gyakorlatát.

Az intézményi működési gyakorlat leírása akkor megfelelő, ha kitér a Ki, Mit, Mikor, Hol, Hogyan, Miért? kérdésekre, továbbá az adott önértékelési szempontra / elváráshoz vonatkozó, konkrétan arra és annak minden elemére válaszol, nem elveket, célokat, szándékokat közöl, hanem valós információkon, tényeken, gyakorlatban végzett tevékenységeken alapul és tartalmazza,

bemutatja kapcsolódó indikátorok, intézményi folyamatok, partneri és egyéb mérési eredményeit. Azaz, az egyes önértékelési szempontok vonatkozásánál több, az intézményre jellemző adatot, indikátort, elégedettségmutatót és/vagy eredménymutatót kell meghatározni az intézménynek, valamint az önértékelés során csak a tényeket kell leírni, és kerülni kell a tényekkel alánem támasztott megállapításokat, megfogalmazásokat.

A következő önértékelés során már csak az intézményi működési leírások felülvizsgálatát és korrekcióját kell az intézménynek elvégeznie.

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

Ebben a lépésben a bemutatott intézményi működési gyakorlatok elemzése és értékelése valósul meg. Az intézmény működésének értékeléséhez meg kell határozni, hogy az adott, jelenleg alkalmazott működési gyakorlat mennyire felel meg az önértékelési szempont által meghatározott elvárt intézményi működésnek. Fel kell tárni és rögzíteni kell a hiányosságokat, problémákat, amelyek 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%

4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben

Az intézményi működési gyakorlat önértékelés során

- a működési gyakorlat leírás,
- az önértékelési szempontban megfogalmazott elvárások,
- az adott önértékelési szemponthoz kapcsolódó, az intézmény eredményességét az adott területen jelző szakképzési indikátorok értékelése,
- a kapcsolódó folyamatok működésének értékelése,
- a kapcsolódó partneri és egyéb mérési eredményeinek értékelése,
- az acselekvési terv(ek) kapcsolódó megvalósult fejlesztéseinek értékelése, elemzése

alapján az intézménynek – önértékelési szempontként – jó működési gyakorlatokat, erősségeket és problémákat, hiányosságokat, fejlesztendő területeket kell azonosítani, rögzítenie.

A problémák, hiányosságok, fejlesztendő területek mellett – amelyekre épülnek az intézményi fejlesztések – fontos az intézmény erősségeinek feltárása, összegzése is, hiszen az intézmény ezekre támaszkodhat a fejlesztő munka során, és szakmai-képzési tevékenysége, működése ezek erősítésével válhat még sikeresebbé, eredményesebbé.

Fejlesztendő terület(ek) meghatározása az önértékelési szempont esetében kötelező, ahol a megfelelés százalékos

téke 60% alatt van. (Fejlesztendő terület akkor is meghatározható az intézmény, ha százalékos érték 60% felett van, de ez alatt kötelező.)

Az önértékelés során az intézmény működését és eredményeket az alábbi szempontok mentén kell vizsgálni:

- Az intézmény az adott önértékelési szempont által elvárt működési gyakorlatot alakította ki. Ennek keretében vizsgálni kell a működési gyakorlat
 - kiterjedtségét az adott önértékelési szempont vonatkozásán,
 - kiterjedtségét az intézményre vonatkozóan,
 - szabályozottságát, egységes működtetését,
 - időbeli szabályozottságát, rendszerességét.
- Az intézmény vizsgálta tevékenység területén olyan működést alakította ki, amely az intézmény céljain és a releváns partnerek elvárásain alapul.
- Az intézmény vizsgálta tevékenység területén egyértelmű szabályokat alakított ki, jól definiálta a tevékenység megvalósításának elemeit (kinek, mit és hogyan kell megtennie).
- A kialakított szabályokat, a siker megvalósításához szükséges mértékben, írásban rögzítették.
- Az előírásoknak, belső szabályoknak megfelelően valósul meg a tevékenység végrehajtása az intézmény mindennapi gyakorlatában.
- A kérdésesterületre kialakított működési gyakorlatot az intézmény minden területén, minden munkaközösségben alkalmazzák.
- A kérdésesterületre kialakított belső szabályozást rendszeresen, és amikor az szükséges, minden esetben alkalmazzák.
- Minden szükségsterületen rendelkeznek mérési eredményekkel, számszerű adatokkal, amelyeket – havan – ról – összehasonlítanak más hasonló intézmények eredményeivel.
- Az indikátorok, mérési eredmények (legalább 3 évtávlatában) folyamatosan javuló tendenciát mutatnak.
- A saját célokat elérik, illetve túlteszik.
- Az indikátorok, mérési eredmények vizsgálata alapján fejlesztéseket indítottak meg megfelelő működési területeken.

A fenti szempontok közül az, amelyik nem vagy csak részben teljesül, fejlesztendő terület lesz. A fejlesztendő területek közé tartoznak még azok a működési elemek, területek is, amelyekkel kapcsolatos elvárásokra az intézmény nem tudott választ adni, mivel az intézményben jelenleg nem foglalkoznak az adott terület tudatos kezelésével. Az is fejlesztendő területnek tekintendő továbbá, ha az intézmény egy adott tevékenységének értékelésével kapcsolatban nem rendelkezik tényekkel, azaz nem tudja mérési, értékelési adatokkal alátámasztani a vizsgált tevékenység eredményességét.

Célszerű, hogy az egyes intézményi működési gyakorlatok értékelését első körben azok az önértékelésben résztvevő munkatársak végezzék el, és tegyenek javaslatot az erősségekre és a fejlesztendő területekre, akik az adott önértékelési szemponttal kezdtek dolgozni.

A végső értékelést, az erősségekre és a fejlesztendő területekre konszenzussal történő meghatározás átcsoportmunkában javasolt elvégezni.

Az önértékelés elkészítésénél törekedni kell arra, hogy elsősorban a nagyobb jelentőségű, az

intézmény fejlődés szempontjából meghatározó erősségeket és fejlesztési lehetőségeket tárja fel az értékelés, és ne vesszen el az apró részletekben. Mindvégig szem előtt kell tartani az önértékelés során, hogy az egyeztetői értékelési eszköz, és nem az egyediproblémák, hanem a rendszer szinten jelentkező fejlesztési lehetőségek feltárása a célja. Azt kell meghatározni, hogy milyen mértékben teljesíti az adott önértékelési szempont elvárásait az intézmény, és ha nem vagy csak részben, akkor a fejlesztés érdekében mit kell tennie.

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 belül a kapcsolatokat, összefüggéseket külön az egyes önértékelési szempontok esetében azonosított erősségekre és a fejlesztendő területek között. Itt azt kell áttekinteni, hogy vannak-e

olyan, az egyes szempontokban azonosított erősségek vagy fejlesztendő területek, amelyek összefüggnek egymással és így az intézmény 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 okok révén vezethetők vissza, ezért kezelésük is azonos módon történhet.

Az intézménynek át kell gondolnia az egész önértékelését, és el kell készítenie az Erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listáját, amelyben már összekapcsolják és átfogalmazzák az összetartozó erősségeket és az összetartozó fejlesztendő területeket. Ebből a listából látható, hogy hol szükséges a beavatkozás, annak érdekében, hogy az intézményi működés megfeleljen az önértékelési szempontokban megfogalmazott szakképzés-specifikus elvárásoknak.

6. A fejlesztendő területek rangsorolása

Fontos, hogy az Erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listájának

elkészültét követően egy külön lépésben meghatározásra kerüljenek az összegzett fejlesztendő területekben belül a prioritások, elkészüljön az intézmény fejlesztendő területeinek priorizált listája.

A fejlesztendő területek rangsorolásának célja, hogy iránymutatást adjon arra vonatkozóan, hogy mely fejlesztendő területtel, területekkel célszerű elsődlegesen foglalkoznia az intézménynek.

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.

Javasolt, hogy az intézményvezető vegyen részt az erősségek és a fejlesztendő területek összesítésében, valamint a fejlesztendő területek rangsorolásában. Ez egyfajta vezetői kontrollt, és a MICS-cselelyt az önértékelés az önértékelés eredményeinek aminőségbiztosítását is jelenti.

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.

a. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

Az oktatói testületi előterjesztés célja, hogy a munkatársak megismerjék az önértékelés eredményeit, főbb megállapításait, és ennek részeként azokat a fejlesztendő területeket, amelyekkel – az önértékelés során feltárt információ alapján – elsődlegesen foglalkozni kell az intézménynek, és döntsön arról, hogy mely fejlesztés(ek)et indítják el az intézményben.

Az előterjesztést megelőzően a MICS az intézményvezető közreműködésével meghatározza, hogy milyen információkat és milyen formában szeretnének megosztani az oktatói testülettel, annak érdekében, hogy közösen kijelölhessék a fejlesztési irányokat. Az oktatói testületi előterjesztés két fő elemből áll: az önértékelés idokumentációból és a szóbeli prezentációból.

b. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

A MICS-nek a Fejlesztendő területek rangsorolt listája alapján az intézményvezetővel egyeztetett javaslatok kell rendelkeznie a fejlesztendő területekkel, és ezeket elő kell terjesztenie az oktatói testület számára abból a célból, hogy az kiválassza és döntsön arról a 3-6 releváns fejlesztendő területről, amelyekre vonatkozóan az intézmény célokat tűz ki és intézkedéseket hoz, cselekvési tervet készít.

A fejlesztések kiválasztásánál érdemes figyelembe venni az intézményben már folyamatban lévő fejlesztéseket, illetve az egyes projektek, programok keretében indított fejlesztések ütemezését is, hiszen ezek orlótoz(hat)ják az elindítható új fejlesztések számát.

V.2.1.3 Az intézményi önértékelés követése, további lépései

Az önértékelést követő lépések nagyon fontosak az intézmény (minőség)fejlesztése szempontjából. Az önértékelés ugyanis megalapozza az intézményben a folyamatos fejlesztés képességének kialakítását, működtetését. Az önértékelés értéke, haszna minimális, ha az önértékelés eredményei alapján nem követi azt fejlesztés, beavatkozás ezek eredményét nem értékeli, valamint nem mutatják be rendszeresen az oktatói testületnek, az egyéb alkalmazottaknak és az intézmény releváns partnereinek.

Akövetkező folyamat lépésekben bemutatjuk, hogy az intézményi önértékelés eredményeként milyen lépésekben végezhető az intézményi minőségfejlesztő tevékenység.

1. Fejlesztési célok meghatározása

Az első lépés az önértékelés eredményei alapján kiválasztott fejlesztendő területekre fejlesztési célok meghatározása, kitűzése, amelyet meg kell, hogy előzzön a problémák oka-

inak a feltárása és elemzése. A célok megfogalmazásánál mindenképpen ügyelni kell arra, hogy az pontos, konkrét, megvalósítható, mérhető, reális (SMART) legyen, az adott problémára (fejlesztendő területre) vonatkozóan (vagyis arra, hogy miért nem felel meg az intézmény működésigakorlata az önértékelés szempontelvárásainak) és valóban probléma, hiányosság, fejlesztendő terület megszüntetésére eredményezze.

A cél megfogalmazásánál igen fontos, hogy az a megfelelő intézményi szinten és hatáskörbentörténjen, és hogy a munkatársak megismerjék a kitűzött célokat.

2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

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

A cselekvési terv készítésének célja, hogy az intézmény meghatározza a kitűzött fejlesztési célok elérésének részletes útját.

Minden egyes fejlesztési célra külön cselekvési tervet kell készíteni. A cselekvési tervek terjedmes az intézmény éves munkatervével összehangolni, hogy elegendő erőforrás álljon rendelkezésre a cselekvési tervekben foglalt feladatok megvalósításához.

Fontos, hogy a cselekvési tervek tartalmazzák az alábbi szükséges elemeket, amelyek biztosítják a feladatok megvalósítását:

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

A fejlesztési célok kitűzése, a cselekvési tervek készítése és megvalósítása az FCS-k feladata, amelyeket az adott fejlesztési területen releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők, munkatársak (oktatók, egyéb alkalmazottak) alkotnak, de külső szakértőt is bevonhatnak a munkájukba. Hasznos azonban, ha a feladatok koordinálása és az önértékeléssel való összhang biztosítása érdekében az FCS-ben részt vesz a MICS egy-egy tagja is.

A cselekvési tervek megvalósításának folyamatában rendszeresen tájékoztatni kell az intézmény munkatársait a feladatok megvalósulásának állásáról, arról, hogy holtartésmilyen eredményesen folyik a fejlesztő csoport munkája. Ez a tudatos, rendszeres információátadás és kommunikáció teremti meg a lehetőséget a munkatársak számára, hogy megismerjék az elért eredményeket, lássák a további feladatokat és így bármikor be tudjanak kapcsolódni a fejlesztésekbe, ezzel is segítve a fejlesztések megvalósítását.

3. Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

A fejlesztések megvalósítását követően – a következő önértékelés során – értékelni kell, hogy abefejezett fejlesztések elérték-e a kívánt céljukat, és ennek eredményeképpen az intézmény kielégíti-e az önértékelési szempontokban megfogalmazott elvárásokat, a kapcsolódó követelményeket. Amennyiben a vizsgált fejlesztés elérte a kitűzött célját, az intézmény elsődleges feladata aszabályozott működés biztosítása, azaz az új folyamat működtetése. Amennyiben nem érte el afejllesztés a kívánt célját, úgy az intézménynek korrekciót kell végrehajtania, vagy előfordulhat, hogy új fejlesztést kell indítania avizsgált területre vonatkozóan.

A cselekvési tervekbe beépített ellenőrzési pontok, mérőföldkövek is biztosítják, hogy a fejlesztésifolyamat ne akadjon el és elérje az elvárt eredményt. A cselekvési tervek megvalósítását a tanérvégi értékelések során a mérőföldköveknek megfelelően értékelni kell. A következő

önértékeléssoránszükségesértékelniafejlesztésekeredményét,eredményességét.Asikerescselekvésitervek jó gyakorlatként vagyintézményifolyamatszabályozáskéntbeépülhetnekazintézményidokumentumokba.

4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

Az önértékelés folyamatának lezárását követően el kell végezni az önértékelésimunkaáttekintését, értékelését, a megvalósítás pozitív és negatív tapasztalatainak az összegyűjtését, valamint az ön-értékelés intézményi folyamatának, módszereinek és eszközeinek a felülvizsgálatát és javítását. Mindezek elengedhetetlenül szükségesek a továbbfejlesztéshez, amely biztosítja, hogy a következő alkalommal az intézmény az önértékelését még hatékonyabban és eredményesebben végezhesse el.

Atapasztalatok alapján érdemes áttekinteni, felülvizsgálni az önértékelésifolyamatának márelkészült szabályozását, és megvizsgálni, hogy szükséges-e a folyamat módosítása, illetve hogy az önértékelési gyakorlat mennyiben felel meg a szabályozásban rögzített folyamatnak. Az intézmény a fenntarthatóság érdekében írásban rögzítse az önértékelés továbbfejlesztett folyamatát, vagyis azt a gyakorlatot, ahogyan ajövőben végezni fogja az önértékelését.

Avégső cél az intézmény önértékelésirendszerének kialakítása és folyamatos, hosszútávontörtéző működtetése. Az önértékelési rendszer kialakítása során az alábbi szempontokat érdemes át-gondolni, hiszen ezek határozzák meg azt, hogy mitől lesz rendszer a rendszer:

- Miaz önértékelés célja? Mit várel az intézmény az önértékelés alkalmazásától?
- Melyek az önértékeléssorán alkalmazott módszerek és eszközök?
- Miaz önértékelés eljárásrendje?
- Hogyangyűjt, biztosítja az intézmény az önértékeléshez szükséges információkat, adatokat, tényeket?
- Hogyantörténi kazeredmények felhasználása, a fejlesztések meghatározása?
- Hogyantörténi kafejlesztések értékelése, avisszacsatolás, az EQAVET Minőségbiztosítás i Ciklusszisztematikus alkalmazása?

V.3 Az intézményi önértékelés sablonjai

VI Az intézmény vezetőjének önértékelése

A szakképző intézmény minőségirányítási rendszerének meghatározó része az intézmény átfogó ön-értékelése. Az intézményi önértékelés rendszerét úgy kell kialakítani, hogy annak keretében sor kerüljön az intézményvezető önértékelésére is, alkalmazva az Szkr. 124. § (5) bekezdésében előírtakat, amely szerint „az igazgató munkáját az oktatási testület és a képzési tanács vezető megbízásának második és negyedik évében személyazonosításra alkalmatlankérdőíves felmérés alapján értékeli”.

Az intézményvezetői önértékelés ilyen módon az intézményi önértékelés része és az Szkr-ben előírt kérdőíves értékelésre épül, amely során a vezető egyes tevékenységekben vállalt feladataira, szerepére és vezetői kompetenciáira kerül afókusz.

VI.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 az önértékelési tevékenységét, ha az intézményi önértékelés folyamatában elkészült az intézmény működés gyakorlat önértékelési szempontoként 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 munka-erő-piaci partnereket (duális képzőhelyek oktatói) kell tekinteni.

VI.2 Az intézményvezetői önértékelés folyamata

VI.2.1 Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

Az elvárások mentén a MICS összeállítja a partneri kérdőíveket, amely alapján az oktatási testület, és a munkaerő-piaci partnerek értékelik az intézményvezető munkáját. A MICS koordinálásával megtörténik a partnerek kérdőíves megkérdezése.

A MICS összesíti a beérkezett kérdőíveket, és az intézményi önértékelés eredményét tartalmazó dokumentummal együtt átadja az intézményvezetőnek.

VI.2.2 Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

A megkapott dokumentumok alapján az intézményvezető megkezdi önértékelését, amelynek során

- megvizsgálja és elemzi
 - az intézményi önértékelés során önértékelési szempontoként megfogalmazott működés gyakorlati leírásokat,
 - a működés gyakorlatok százalékos összesítését, és szempontoként feltárt erősségeket és fejlesztendő területeket,

- az értékelési szempontokhoz kapcsolódó, saját munkájára vonatkozó partneri mérési eredményeket (oktatói testület, képzési tanács, munkaerő-piaci partnerek megkérdezésének eredményei).
- elkészít
 - egy intézményvezetői önértékelési dokumentumot, amelyben az intézményvezető meghatározza és leírja a saját magára megfogalmazott erősségeket és fejlesztendő területeket, úgy, hogy egy-egy erősség vagy fejlesztendő terület egy vagy több önértékelési szempontra is vonatkozhat. A dokumentumban bemutatja, hogy az összegyűjtött fejlesztendő területek alapján milyen fejlesztéseket kíván megvalósítani saját tevékenységére vonatkozóan, továbbá röviden kifejtheti a kiválasztott fejlesztések indokait, mi ösztönözte a választást, milyen vezetői képességek, kompetenciák fejlődését célozzák meg azokkal. Az intézményvezetőnek saját fejlesztési céljainak kiválasztásánál ajánlott figyelembe vennie az intézményre vonatkozóan meghatározott fejlesztéseket, hiszen a vezető és az intézmény fejlesztési céljai egymást erősítik, összehangolásuk minőségfejlesztési eredményességét növeli.

VI.2.3 Az intézményvezetői önértékelés követése, továbbbélései

Az intézményvezető megvalósítanikívánt fejlesztési feladatainak megtervezésére és megvalósítására cselekvési tervet készít, amely tartalmazza

- a fejlesztési 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 egy időben megküldi az intézmény fenntartójának.

VI.3 Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Az intézményvezetői önértékelési szempontsor azonos az intézményi önértékelési szempontsorával. Az intézményvezetőnek az önértékelését azonban a szerint kell elvégeznie, hogy az intézményi tevékenységekben hogyan mutatkoznak meg vállalt feladatai, személyes szerepvállalása és vezetői kompetenciái.

VII Mellékletek

VII.1 Intézményi indikátorrendszer

Aszakképzésiindikátorokszámításánálalkalmazandóalapszabályok:

- az indikátorok számításához szükséges adatok gyűjtését 2022. szeptember 1-jétől kell megkezdeni a 2022/2023-as tanévre vonatkozóan,
- az indikátorok elnevezésénél, értelmezésénél használt kategóriák, fogalmak az Szt.-hez és az Szkr.-hez igazodnak,
- ha az indikátor elnevezéséből, értelmezéséből más nem adódik, akkor az indikátorok számításánál a vizsgálatba bevontak köre a technikai és a szakképző iskolai szakmai oktatásban résztvevő tanuló, függetlenül attól, hogy tanuló tanuló vagy felnőttképzési jogviszonyban áll-e az intézménnyel,
- az indikátorok adatforrása a KRÉTA, így az adatok megbízhatóságának érdekében fontos biztosítani a KRÉTA azonos módontörténeti adatfeltöltését,
- amelyik indikátor elemzésénél a trendvizsgálatnak van szerepe, ott trendvizsgálat elvégzése szükséges (például a Tanulólétszám indikátor esetében),
- a trendvizsgálathoz, az évenkénti összehasonlításhoz fontos, hogy az adott indikátor számításához használt adatok minden évben/tanévben azonos időpont-ra/időszakra vonatkozzanak és a vizsgálatba bevontak köre is azonos módszerrel kerüljön kiválasztásra.

Az alábbi „Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója” táblázat 1. oszlopában megtalálhatóak kötelezően mérendő szakképzési indikátor megnevezése. A 2. oszlopban találhatóak szakképzési indikátor meghatározása, részletes leírása, értelmezése és számítási útmutató. A 3. oszlop további információszolgáltatásról, hogy mire használható még az indikátor, mit mutat meg. A 4. oszlopban a mutató számításához szükséges adatok pontosítását és forrását találjuk, ami többségében az intézmények által már feltöltött elektronikus adatbázisokat (KRÉTA, KIFIR, szakmai vizsgák törzslapnyilvántartása, kétszintű érettségi szoftver) jelenti.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
I.	Tanulólétszám	<p>Aszakképzőintézménybenadotttanévoktóber I -jényszakmaioktatásbantanolókszám.</p> <p>A trendvizsgálathoz a szakképző intézmény évente gyűjti az október I -jei létszámadatát azonos bontásban/kategóriában (intézménytípus, ágazat, szakma). A trendvizsgálathoz legalább 3 évadatszükséges, mert a vizsgálat célja annak bemutatása, hogy a létszám adott kategóriában tendenciáját tekintve növekszik vagy csökken-e.</p> <p>A vizsgálat történhet az éves adatok grafikus ábrázolásával (vonaldiagram, oszlopdiagram) vagy időbeli viszonyszám (lánc- vagy bázisviszonyszám) számításával és az ökölemezésével.</p> <p>Időbeli viszonyszám számítása esetén:</p> <p>A második adatgyűjtési évtől kezdődően vizsgálja kategóriánként az időbeli változást. A változás mértékének számításánál a viszonyítás alapja lehet az előző tanév adat vagy az első adatgyűjtésének adata. [%]</p> <p>A mutató számítása</p> $\text{Létszámváltozás az előző} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{tanév létszámadata}} * 100 \text{ évadathoz viszonyítva az előző}$ $\text{Létszámváltozás az első} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az első adatgyűjtésének létszámadata}} * 100 \text{ évadathoz viszonyítva az első}$ <p>Megjegyzés: A létszámváltozás vizsgálatánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseiből adódó változások kiszűrésére (keresztféléves képzések, fel-nöttek oktatás keretében tanév közben indult képzések).</p>	<p>A trendvizsgálat az intézmények figyelmét ráirányítja az egyes évek „kiugró” adataintélmutató tényezőkre.</p> <p>Példa: Egy szakmában az elmúlt 5 évben a létszám adatok (fő) alakulása rendre: 73, 86, 94, 45, 98. A trendvizsgálat alapján egy növekedési tendenciát mutatkozik az adott szakma esetében. Célszerű a 45 fős adatokat megvizsgálni, de általánosságban elmondható, hogy ha az eddigi tevékenységét hasonlóan folytatja az intézmény, akkor ezzel a szakmával nem lesz problémája.</p>	<p>A szakképző intézményben adott tanév október I -jényszakmaioktatásbantanolókszám: KRÉTA.</p> <p>Megjegyzés (ami a figyelmet érdemelt): Az érettségi utáni 2 éves képzések miatt a szakmánkénti létszám csak akkor lehet szórólétre összehasonlítható, ha már a képzés megkezdésekor beállításra kerül a KRÉTA-ban a szakma, és nem csak az ágazati alapvizsgát követően.</p>

2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma [fő] és aránya [%] intézménytípusonként, ágazatonként	<p>Az indikátor azt mutatja meg, hogy mekkoraa „túljelentkezés” adott ágazat, intézménytípus esetén.</p> <p>A mutató számítása</p> $\text{Jelentkezők és felvettek} = \frac{a \text{ 9. évfolyamra jelentkezők száma}}{\text{évfolyamra felvettek száma}} * 100 \text{ aránya} \quad a \text{ 9.}$	Az arány évről évre történő vizsgálata segíti az intézményeket annak eldöntésében, hogy melyik szakmára vonatkozóan kell nagyobb intenzitású pályorientációs tevékenységet folytatniuk annak érdekében, hogy az adott szakma osztályszinten indítható legyen.	Az szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők száma és az az intézmény 9. évfolyamára felvettek száma: KIFIR.
----	---	--	---	---

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
------	--	--	---	------------

<p>3.</p>	<p>A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma</p>	<p>Aszakképzőintézménybejárótanulói jogviszonybanlévőtanulók számát kell aszakképző intézménybentanító oktatók számával arányítani.</p> <p>A mutató számítása:</p> $\frac{\text{Egy oktatóra jutó tanulói}_\text{tanulói jogviszonyú tanulók száma}}{100} \cdot \frac{\text{számított oktató létszám}}{\text{száma}}$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> - számított oktató létszám = heti órakeret / 22 óra, - heti órakeret, a fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámainálkül. <p>Példa:</p> <p>A fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámainálkülül 320 óra/hét.</p> <p>Szakképzésben tanító oktatók számított létszáma = 320 / 22 óra = 14,5</p> <p>Tanulói jogviszonyú tanulók száma a szakképző iskolában: 550 fő</p> <p>A mutató számítása tehát: $550 \text{ fő} / 14,5 \text{ fő} = 37,9$ tanuló/oktató.</p> <p>Megjegyzés: A számított oktató létszám esetében csak a szakmai oktatásban résztvevő oktatók óraszámát kell figyelembe venni, nem tartozik ide például a kollégiumi nevelő tanár óraszám. A tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulókat minden esetben 1 főként vesszük figyelembe, akkor is, ha mint kollégista több feladatellátási helyhez tartozik a tanuló.</p> <p>A mutató évről-évre történő alakulásának vizsgálata is vizsgálhat fontos információt az értékeléshez, elemzéshez, ezért trendvizsgálat is szükséges lehet.</p>	<p>Az intézmény működésének, emberierőforrás menedzselésének hatékonyságát mutatja a mutató.</p>	<p>Tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA</p> <p>Heti órakeret: KRÉTA tanterv felosztás</p>
-----------	--	--	--	---

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
4.	<p>Aszakképzőintézményben szak-képzésmunka-szerződésselrendelkezőkarányaazintézményszakirányú oktatásábanrésztvevő tanulókösszlet szá máhozviszonyítva [%]</p>	<p>Amutatószámítása:</p> $\frac{\text{Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}} = \frac{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakirányú oktatásban résztvevő tanulók összlétszáma}} * 100$ <p>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 érdemesfigyelembevenni.</p>	<p>Azindikátormegmutatja,hogy az intézmény mennyiretud megfelelni azon elvárás-nak, hogy a képzés során a tanulótamunkaerőpiaconhasznosíthatótudáshozjut-tassa.</p>	<p>Szakképzési munkaszerződésselrendelkezőtanulói jogviszonyútanulók száma: KRÉTA.</p> <p>Szakirányúoktatásbanrésztvevőtanulói jogviszonyútanulókösszlétszáma:KRÉTA</p>

Ssz.	Kötelezően mérhető szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
5.	Aszakmaioktatásban felnőttképzési jogviszonnyalrészt vevők arányaazintézmény teljes tanulói létszámáhozviszonyítva	<p>Azindikátormegmutatja,hogyatanulókhányyszázalékaolyantanuló,akiszakmaioktatásban felnőttképzésijogviszonnyalveszrésztt.</p> <p>Amutatószámítása:</p> $\text{Felnőttképzési jogviszonyútanulók aránya} = \frac{\text{felnőttképzésijogviszonyútanuló száma}}{\text{szakmaioktatásbantanolókössz- létszáma}} * 100$ <p>Példa: Október I -jénszakmaioktatásbantanolókösszlétszáma913fő.Október I -jénfelnőttképzésijogviszonyútanulókszáma265 fő. Amutatószámításatehát(265fő/913fő)*100=29,03%.</p> <p>Megjegyzés:Amutatószámításánálfigyelni kell azintézményrendhagyóütemezésüképzéseire (keresztfélèves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések). Ilyen esetben érdemes a mutatót az adott tanév második félévénekmegkezdésétkövetőeniskiszámítani,példáulfebruár I -jeiidőpontra.</p>	Azindikátorinformációtnyújt,hogyazintézménymilyen mértékben támogatja azélethosszig tartó tanulás céljait. Biztosítja-e, hogy az általa képzett alapszakmákhozvaló hozzáférés minél szélesebb körűlegyen.	<p>A szakképző intézményben adott tanév október I -jénszakmaioktatásbantanolókszáma:KRÉTA.</p> <p>A szakképző intézményben adott tanév október I -jénszakmaioktatásbanfelnőttképzésijogviszonnyaltanulók száma:KRÉTA.</p>

6.	Országos kompetenciamérés eredményei	<p>A vizsgált tanévben megvalósított országos kompetenciamérés eredményeinek átlag- eredményét 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.</p> <p>Példa: Szakképző iskola országos kompetenciamérésének eredménye: Matematika: 408 Szövegértés: 418</p> <p>Megjegyzés: A mutató esetén külön kell kimutatni a kompetenciamérések vizsgálati területei szerinti eredményt is (pl. matematika, olvasás-szövegértés).</p> <p>Az indikátor kiszámításánál az intézménytípusok adatai nem összegezhetők (pl. szakképző iskola és technikum).</p>		<p>Az Oktatási Hivatal honlapján közzétett jelentések (https://www.kir.hu/okmfi t).</p> <p>A jelentések közül a Telephelyi jelentés használata adja a legrészletesebb adatokat az értékeléshez, elemzéshez.</p>
----	--------------------------------------	--	--	---

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
7.	NSZFHmérésekeredményei	<p>Avizsgálttanévbenmegvalósítottmérési-eredményeinekintézménytípusonkéntiösszegzése.</p> <p>Vizsgálatilehetőségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25%alattteljesítőtanulókarányaazösszesvizsgálatbanrésztvetttanulóhozviszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv,matematika), • 25 és 80% között teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban résztvetttanulóhozviszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv,matematika). <p>Az országos adatok rendelkezésre állása esetén megtörténhet az intézménytanulóeredményeinekazországosátlageredményekhezviszonyított elemzése.</p> <p>Megjegyzés: Az indikátor számítása csak olyan szakképzési intézmények esetébenkötelező,aholaNemzetiSzakképzésiésFelnőttképzésiHivatalGINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országoskompetenciamérés folyt.</p>		<p>AzNSZFHáltalmegküldött eredményeket tartalmazó Excel-tábla.</p> <p>ANemzetiSzakképzésiésFelnőttképzésiHivatalGINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számánakcsökkenése”elnevezésűkiemeltprojektjeáltalszervezettországoskompetenciamérés céljaale-morzsolódássalveszélyeztetett 9.évfolyamostanulóknymonkötése,ésalapkezségekfejlesztéséneltárogatása.</p>
8.	Szakmai,közismereti,kulturáliséssporteredmények	<p>Az eredményektanévenkéntibemutatásaésatanévenkéntieredményekösszehasonlítása nemzetközi,országos, regionális,megyeiés településszinten.</p>		<p>Lehet a KRÉTA, az intézmény éves beszámolója, a szakképző intézmények versenyeredményeineknyilvántartásáraháználta adatbázis.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
9.	Elhelyezkedési mutató	<p>Aszakmaioktatásbansikeresenvégzettekkelhelyezkedésiaránya.Am utatószámítása:</p> $\text{Szakmaioktatásban vég-} = \frac{\text{elhelyezkedők száma}}{\text{szakmaioktatásban sikeresen végzettek száma}} * 100$ <p>aránya</p> <p>Elhelyezkedőnek kell tekinteni mind azokat, akik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szakképző iskolában végeztek és érettségire felkészítő képzésben tanultak tovább, • technikumban végeztek és felsőoktatásban tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és második vagy tovább szakmájuk megszerzésére irányuló képzésben tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és sikeresen befejezték szakmai oktatásukat sikeresen megszerzett szakmai végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek el. <p>Példa: Adott tanévben szakmai oktatásban végzettek 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 tovább szakmájuk megszerzésére irányuló képzésben vesz részt. A mutató számítását ekként: $[(113 + 56 + 35) / 250] * 100 = 81,6\%$</p> <p>Megjegyzés: a fenti mutatók intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként olyan bontásban számíthatók, amely az adott intézménynek az önértékeléséhez, fejlesztéséhez megfelelő információkat szolgáltat.</p>	<p>Adatot szolgáltat, hogy a sikeresen végzett tanulók milyen arányban tanultak tovább vagy helyezkednek el a munkaerőpiacon. Segít az intézménynek az eredményeket a jövőbeni képzési kínálat kialakításában.</p>	<p>Szakmai oktatásbansikeresen végzett tanuló száma: KRÉTA. (Fontos megemlíteni, hogy a KRÉTA október 1-jei SZIR-STAT adatait az előző évi adatokból kell kivonni.)</p> <p>Asikeresen végzett tanuló közölközésére felkészítő képzésben résztvevők száma, a felsőoktatásban továbbtanulóinak száma, a tovább szakmájuk megszerzése érdekében továbbtanulóinak száma, a szakmájukban elhelyezkedettek száma: a szakképzési intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
10.	A végzett tanuló és munkaadó elégedettsége a megszerzett képességekkel/kompetenciákkal	<p>1. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók felkészítésével, a munka-végzéshez szükséges szakmai kompetenciáikkal.</p> <p>Indikátorkiszámítása: A képzést 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedtségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedettek az adott képzést sikeresen befejezett, a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók felkészítésével, a munka-végzéshez szükséges kompetenciáikkal.</p> <p>2. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival.</p> <p>Indikátorkiszámítása: A szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedtségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedettek a szakmai oktatást sikeresen befejezett munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival.</p> <p>Megjegyzés: Mindkét indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.</p>	<p>Segíti az intézményt a szakmai programban, helyi tervekben, tanmenetekben megjelenő módszerek, tudástartalmak, fejlesztendő kompetenciák, készségek felülvizsgálatában, módosításában az eredményes és hatékony szakmai oktatás érdekében.</p> <p>Az indikátor értékelésénöveli az intézmény alkalmazkodóképességét a munkaerő-piacváltozó igényeihez.</p>	<p>A szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.</p>

Ssz.	Kötelezően mérhető szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
11.	Vizsgaeredmények (érettségivizsga, szakmaivizsga, ágazatialapvizsga)	<p>Aszakképzőintézménybenatanulmányokatlezáróeredmények,tantárgyankénti/szakmánkénti/ ágazatonkéntiátlag.</p> <p>Példa: Matematikaérettségitantárgyiátlaga:3,5. Szakácsszakmábanvégzettkérdemjegyeinekátlaga3,8. Turizmus-vendéglátáságazatbanágazatialapvizsgáttetttanulókeredményénekátlaga:4,2.</p> <p>Megjegyzés:Egyadotttanévvizsgáinakátlageredményeinemelegendőekazintézménybenfolyótevékenységértékeléséhez,ezértajánlottazátlagoktrendvizsgálata.</p>	<p>Az intézmények számára az indikátor megmutatja, hogy mely intézmény típus/műveltség terület/ágazat/szakma igényel beavatkozást az eredményesség javítása érdekében.</p>	<p>Lehetséges adatforrás erre a vizsga esetén: kétszintű érettségi szoftver. Lehetséges adatforrás a szakmaivizsga esetén: iskolai rendszerű törzslapnyilván tartásifelület vagy KRÉTA. Lehetséges adatforrás az ágazatialapvizsga esetén: KRÉTA.</p>
12.	Sikeresszakmaivizsgáttetttanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva összesen ésszakmánként [%]	<p>A mutató megmutatja, hogy a vizsgára bocsátható tanulók hány százaléka tesz sikeres vizsgát.</p> <p>A mutató számítása:</p> $\text{Sikeresszakmaivizsgáttetttanulók aránya} = \frac{\text{sikeresszakmaivizsgáttetttanulók száma}}{\text{vizsgára bocsátható tanulók száma}} * 100$ <p>Példa: A május-júniusi vizsgaidőszakban az összes vizsgázó, azaz az összes vizsgára bocsátható tanuló száma 428 fő. A május-júniusi vizsgaidőszakban sikeresen szakmaivizsgáttetttanulók száma 402 fő. A mutató számításatehát $(402 \text{ fő} / 428 \text{ fő}) * 100 = 93,93\%$.</p> <p>Megjegyzés: A mutató számításánál torzíthatja az eredményt a pótló/javító vizsgázók száma, ezért ki kell szűrni az ilyen vizsgázók adatait.</p>	<p>Megmutatja az intézményi oktatási-képzési tevékenységének eredményességét. Az ágazatonkénti, szakmánkénti vizsgálat segít az intézménynek, hogy mely képzési területen kell beavatkozni.</p>	<p>A szakmai vizsga törzslapnyilván tartási rendszer vagy KRÉTA.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
13.	Intézményelismerések(intézmény, intézménycsoport szinten)	<p>Az indikátor értékeléséhez nem az egyéni kitüntetések, díjak, elismerések figyelembevételészüksége,hanemazintézményt,mintszervezetétérőelismerésekösszegyűjtése. Ezek lehetnek helyi, régiós és országos díjak, továbbá bármilyen területen(pl.sport,kultúra, közélet, szakma) elnyertintézményelismerések.</p> <p>Az indikátor egy-egy tanévben megszerzett elismerések összegyűjtését, felsorolásátteszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő elismeréseketazintézménytanévrőlтанэvreösszehasonlítsa.</p> <p>Megjegyzés: A tanulói elismeréseket, versenyeredményeket itt nem kell figyelembevenni.</p>	<p>Azindikátormegmutatja,hogyaaz intézményben folyószakmai tevékenységnek milyen a külső érintettek általimegítélése,milyenazegyüttműködésahelyigazdasággal(a duálispartnerekenésavégzett eketfoglalkoztatógazdálkodó konkívül),milyen a tehetség-támogatás,afelzárkózástámogatásazintézményben. Azt is megmutatja, hogy a szakmapolitikaicélokközülme lyekmegvalósításábannyújtkiemelkedőteljesítménytazintézmény, illetvehogyezeneredményeit hogyan mutatjabe.</p>	<p>Avizsgálttanévbenaszakképző intézmény által elnyert elismerések,kitüntetések,díjak:azintézménysajátnyilvántartá saalapján.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
14.	Szakmaibemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	<p>Mindenolyanjellegűszakmaibemutatót, konferenciát, rendezvényidekellsorolni, amely azintézményvagymásszervezetekszakmaitudásánakazátadásátámogatja, ésamelyneka fő szervezője az intézmény.</p> <p>Ilyen lehet például: szakmai konferencia, országos vagy regionális szakmai versenyek, új technológiákatés piaciszereplőketbemutatószakmainapvagyvásár.</p> <p>Példa: AzintézményadotttanévbenegyszakmábanmegszervezteazOSZTVdöntőjét, egyklíma technikaibemutató napotszervezett, ésakamarávközösennálukszervezték meg a Regionális Épületgépészeti Konferenciát, továbbá a már öt éve az intézményáltalszervezettsajátszakmaiversenyétismegtartotta.</p> <p>Az indikátor egy-egy tanévben megszervezett alkalmak összegyűjtését, felsorolásátteszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő alkalmakataz intézménytanévrőltanévreösszehasonlítsa.</p> <p>Megjegyzés: A kizárólag PR-tevékenységhez kapcsolódó rendezvényeket (pl. nyílt-nap) nem kell szerepeltetnie az intézménynek az által szervezett szakmai bemutatókközött.</p>	<p>Azindikátormegmutatja, hogy azintézményrésztvesz-e az országos, regionális, helyitudásmegosztástössztönzőegyütműködésekben, amelyekbiztosítjákszakmaitantárgyakotktatószámára, hogynaprakészen követnitudjákszakmájukhozkapcsolódó fejlődést.</p>	<p>Avizsgálttanévbenaszakképző intézmény által – intézményen belülrészkívül – megrendezettszakmaibemutatók listája saját nyilván-tartásalapján.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató [%]	<p>A mutató azt mutatja meg, hogy az intézményt elhagyók/kilépettek/lemorzsolódókszámamilyenarányúazintézménybeadotttanévbenbeiratkozottakszámáhozviszonyítva.</p> <p>A mutatószámítása:</p> $\text{Lemorzsolódásmértéke} = \frac{\text{lemorzsolódótanulók száma}}{\text{október I -jeilétszám} + \text{belépetttanulók száma}} * 100,$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> • a lemorzsolódótanulók száma: az adott tanévben az intézményt október I. utáni siker es végzésnél külső elhagyók száma, amiben nem tartozik bele az a tanuló, a kinél a jogviszony megszűnésének oka: <ul style="list-style-type: none"> ○ külföldre költözés, ○ másik intézménybe való átvétel; • az október I -jeilétszám: az intézményben adott tanév október I -jé tanuló száma; • a belépett tanuló: az adott tanévben a képzésbe október I. után, de június 16. előtt belépett tanuló száma. <p>Példa: Adott intézményben a tanév október I -jeilétszáma 1024 fő. Október I. után a képzésbe belépők száma 102 fő. A képzést október I. után elhagyók száma 151 fő. A mutató számítása tehát $[151 \text{ fő} / (1024 \text{ fő} + 102)] * 100 = 13,41\%$.</p> <p>Megjegyzés: Célszerű az indikátor trendvizsgálata. (A mutató számításánál a tanuló és felnőtt képzési jogviszonyban tanulók külön vizsgálata is információt tartalmazhat.)</p>	<p>Hosszabb távon a tendenciát megmutatja, hogy az intézmény tavé végzés előtt elhagyók terén meghozott intézményi intézkedések hatékonyak, eredményesek voltak-e.</p>	<p>A szakképző intézményben adott tanítási év október I -jé tanuló száma: KRÉTA.</p> <p>Az adott tanítási évben az intézménybe október I. után, de június 16. előtt belépett tanuló száma: KRÉTA.</p> <p>Az adott tanévben az intézményből október I. után kilépett tanuló száma: KRÉTA.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
16.	Elégedettségmérés eredményei(szülő,oktató,tanuló,duálisképzőhely , munkaerőpiac)	<p>Az adott partner százalékos elégedettsége az elégedettségi kérdőívben felmerülő témákravonatkozóan.</p> <p>Azindikátorkiszámítása:Azadottpartnerelégedettségénekegyediésátlagosszázalékosértéke,amelymegmutatja,hogymennyireelégedettazadotttémábanazintézmény működésével, folyamataival.</p> <p>Megjegyzés: Az indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.</p>	<p>A mutató adatot szolgáltató azönértékeléshez. Segít feltárni az intézmény erősségeit, fejlesztendő területeit. Egyarántsegítiastratégiaiésaz operatívtervezést.</p>	<p>Adatforrás: Partneri elégedettségi kérdőív eredménye.</p>
17.	Intézményi neveltségi mutatók(fegyelmesetek,igazolatlanmulasztásokszáma ,dicséretetek) [db/tanév][óra/tanév]	<p>A mutató az adott tanévre vonatkozóan tartalmaz információt a fegyelmi esetek, di-cséretekésaz igazolatlanmulasztások számáról.</p> <p>A mutatót az intézmény házirendjében szabályozott fegyelmezési intézkedések formáiravonatkozóankellszámolni(pl.szaktanárifigyelmeztetés,osztályfőnökiügyelmeztetés,igazgatóiintés, ...).</p> <p>Példa: Fegyelmesetekszáma: 186db/tanév(Amutatómegadható típusonkéntis:igazgatóifigyelmeztetés21 db/tanév, igazgatóimegrovás2 db/tanévstb.) Dicséretetek száma: 253 db/ tanévIgazolatlanmulasztások: 10214óra/tanév</p> <p>Megjegyzés: A mutató olyan bontásban számítandó, amelynek felhasználása segítséget jelent a pedagógiai munka fejlesztése során (osztályonként, szakmánként, jogviszonyonként).Trendvizsgálat alkalmazásaittisajánlott.</p>	<p>Megállapítható-e azon intézményi gyakorlat, amely során az intézmény vizsgálja a neveltségi mutatók alakulását és az eredményeket felhasználja pedagógiai munkájában?</p> <p>A neveltségi mutatók segítenek a pedagógiai tevékenység során alkalmazott módszerek hatékonyságának vizsgálatában, az eltérő tanuló-csoportokhoz igazodó leg-hatékonyabb módszer megtalálásában.</p>	<p>Adatforrás lehet a KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
18.	Hátrányoshelyzetű (HH) tanulóaránya a teljes tanulólétszámhoz viszonyítva [%]	<p>Amutatószámítása:</p> $HH\text{tanulóaránya} = \frac{HH\text{tanulók száma}}{\text{tanulóösszlétszám}} * 100$ <p>Példa: Adott tanévben a jogviszonnyal rendelkező tanuló létszáma (tanulóösszlétszám) 1024 fő. Hátrányoshelyzetű tanuló száma ugyanebben a tanévben 77 fő. Amutató számításatehát $(77 \text{ fő} / 1024 \text{ fő}) * 100 = 7,52\%$.</p>	<p>A hátrányoshelyzetű csoportok számára elérhető az intézmény által kínált képzések.</p> <p>Az intézmény működési környezetét, helyzetét is megmutatja a mutató.</p>	<p>Jogviszonnyal rendelkező tanulók (tanulói és felnőttképzési) október 1-jei létszáma: KRÉTA. Hátrányos helyzetű tanuló száma október 1-jén: KRÉTA.</p>
19.	Sajátos nevelési igényű (SNI) tanuló aránya a teljes tanuló létszámhoz viszonyítva [%]	<p>Amutatószámítása:</p> $SNI\text{tanulóaránya} = \frac{SNI\text{tanulók száma}}{\text{tanulóösszlétszám}} * 100$ <p>Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulóösszlétszám) 938 fő. Sajátos nevelési igényű tanuló száma ugyanebben a tanévben 102 fő. Amutató számításatehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.</p>	<p>A sajátos nevelési igényű csoportok számára elérhető az intézmény által kínált képzések.</p>	<p>Tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók október 1-jei létszáma: KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanuló száma október 1-jén: KRÉTA.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
20.	Dobbantóprogramtanulókaránya a teljes tanulólétszámhoz viszonyítva [%]	<p>A mutatószámítása:</p> $\text{Dobbantóprogramban tanulókaránya} = \frac{\text{Dobbantóprogramban tanulószáma}}{\text{tanulóösszlétszám}} * 100$ <p>Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 562 fő. A Dobbantó programban tanulók száma ugyanebben a tanévben 32fő. Amutató számításatehát(32 fő /562fő)*100 =5,69%.</p>	<p>A mutató megmutatja, hogy az intézmény (amennyiben a jogszabály számára lehetővé teszi) milyen mértékben járul hozzá a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolairendszerű oktatásban maradó, vagy a rendszerből már kiszorított 15–25 éves fiataloknak a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába történő visszavezetéséhez, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttatáshoz.</p>	<p>A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén jogviszonnyal rendelkező tanulószáma: KRÉTA. Az adott tanévben Dobbantó programban tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.</p>
21.	Műhelyiskolában résztvevők aránya az összes résztvevő összlétszámához viszonyítva	<p>A mutatószámítása:</p> $\text{Műhelyiskolában résztvevők aránya} = \frac{\text{részszerző tanulószáma}}{\text{műhelyiskolai tanulóösszlétszám}} * 100$ <p>Példa: Adott tanévben a műhelyiskolában tanuló összlétszáma 11 fő. A műhelyiskolai képzést részszerzővel befejezők száma 7 fő. Amutató számításatehát(7 fő/11 fő)*100=63,6%.</p>	<p>A mutató megmutatja, hogy az intézmény a műhelyiskolában tanuló mekkora arányát tudja részszerzővé készíteni.</p>	<p>A szakképző intézményben adott tanévben műhelyiskolában tanulószáma: KRÉTA. Az adott tanévben műhelyiskolában tanulókközül részszerzők száma: KRÉTA.</p>

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
22.	Szakmaitovábbképzésenrésztvevő oktatók aránya[%]ésatovábbképzésbe fektetett összeg[Ft/fő]	<p>I.Amutató számítása:</p> $\frac{\text{Szakmaitovábbképzésen résztvevőoktatók}}{\text{oktatókösszlétszám}} = \frac{\text{szakmaitovábbképzésekenrésztvevő oktatókszáma}}{\text{oktatókösszlétszám}} * 100, \text{aránya}$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmaitovábbképzésenrésztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésenrésztvettek számát kell figyelembe venni), oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. <p>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. Amutató számításatehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$.</p> <p>2.Amutató számítása:</p> $\frac{\text{Szakmaiképzésrefordított, egyfőre jutó költség}}{\text{oktatókösszlétszáma}} = \frac{\text{szakmaiképzésrefordítottösszeg}}{\text{oktatókösszlétszáma}} * 100$ <p>Példa(előzőfolytatása): Továbbképzésrefordítottösszeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. Aszakmaiképzésrefordított, egyfőre jutó költség számításatehát $1 825 000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96053 \text{ Ft/fő}$.</p>	A mutató azt mutatja, hogy az intézménye eleget tesz-e azon szakmapolitikai céloknak, hogy a szakképzés érzékenyebben reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék az új tendenciákat, hogy a szakmaiképzés folyamatosankövessék az új tendenciákat, hogy a szakmaiképzés folyamatosankövessék az új tendenciákat.	Oktatókösszlétszám a 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 szakképzésiindikátor	Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indikátor,mitmutat meg?	Adatforrás
23.	Szakértői,szaktanácsadói , vizsgáztatóitevékenységetfolytató oktatók aránya a teljesoktatóitestületlétszámáhozviszonyítva	<p>Amutatószámítása:</p> $\frac{\text{Szakértői,szaktanácsadói,vizsgáztatóitevékenységetfolytató oktatókaránya}}{\text{szakértői, szaktanácsvizsgáztatóitevékenységet folytató oktatók száma}} * 100$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> szakértői, szaktanácsadói, vizsgálőnői tevékenységet folytatók száma: az október I -jén szakértői,szaktanácsadói,vizsgáztatóitevékenységbenrésztvevő, 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 I -jén teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. <p>Példa folytatása: Adott tanévben október I -jei adatok alapján az oktatók teljes létszáma 106 fő, a szakértői,szaktanácsadói,vizsgáztatóitevékenységetfolytató oktatók száma az október I -jei adatalapján 8 fő.</p> <p>Amutató számításatehát $(8 \text{ fő} / 106 \text{ fő}) * 100 = 7,5\%$.</p>		Oktatókösszlétszámaoktóber I -jén:KRÉTA. Szakértői,szaktanácsadói,vizsgáztatóitevékenységet folytató oktatók számaoktóber I -jén: KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.
24.	Aszakképzőintézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	Az indikátor az egy-egy tanévben megnyert pályázatok összegyűjtését, felsorolását és statisztikai szükségessé. Fontos, hogy az egy-egy pályázatot követően a tanév végekor összeállított listáit az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény milyen aktív pályázati tevékenységet folytat, milyen módon illeszkedik a pályázati célok az intézmény célrendszeréhez, a fenntartó által biztosított forrásokon kívül milyen forrásokat tud még bevonni a gazdálkodásába.	Az intézmény nyilvántartása.

Speciális baptista Szakképzésiindikátorok

Ssz.	Speciális baptis- tamérendő szakképzésiindiká- tor	Speciális baptista Szakképzésiindikátordefiniálása,kiszámítása	Mire használható az indi- kátor,mitmutat meg?	Adatforrás
1.	Aszakmaioktatásb an bibliaismeretet tanulóarányaazin tézmény teljes tanulói létszámáhozviszon yítva	<p>Azindikátormegmutatja,hogyatanulókhányszázalékaolyantanuló,akibibliaismeretet tanul.</p> <p>Amutatószámítása:</p> $\frac{\text{bibliaismeretet tanulók száma}}{\text{intézmény teljes tanulói létszáma}} * 100$ <p>Példa: Október I -jénszakmaioktatásbantanolókösszlétszáma913fő.Október I - jénbibliaismeretettanolókszáma788 fő. Amutatószámításatehát(788fő/913fő)*100=86,31%.</p>	<p>Azindikátorinformációtnyújt, hogyazintézménymilyen mértékben támogatja a fenn- tartói elvárásokat a bibliais- meret oktatása kapcsán.</p>	<p>A szakképző intézmény- ben adott tanév októ- ber I -jénbibliaismeret tanulókszáma:KRÉTA. A szakképző intézmény- ben adott tanév októ- ber I -jénintézményi tel- jes tanulói lét- szám:KRÉTA.</p>
2.	Baptista hittanból érettségizők ará- nya az 5.tantárgyat vá- lasztók létszámán belül	<p>Azindikátormegmutatja,hogyaz érettségi vizsgán kötelezően választandó 5.tantárgy esetében atanulókhányszázalékaválasztotta a baptista hittant érettségi tárgynak kö- zépszinten.</p> <p>Amutatószámítása:</p> $\frac{\text{érettségin baptista hittant középszinten választott tanulók száma}}{\text{érettségi vizsgán kötelezően 5. tárgyat választott tanulók száma}} * 100$ <p>Példa: Az adott tanév érettségi vizsgaidőszakában (ősz, nyár) kötelezően 5.tantárgyat vá- lasztott tanulók száma: 103. Az adott tanév érettségi vizsgaidőszakában (ősz, nyár) kötelezően 5.tantárgykén baptista hittant középszinten választott tanulók száma: 14. Amutatószámításatehát(14fő/103fő)*100=13,59%.</p>	<p>Azindikátormegmutatja,hogy azintézményen belül meny- nyire népszerű a bibliaisme- ret oktatása, a kötelezően 5.tantárgyat választó tanulók hány százaléka tett közép- szinten baptista hittanból érettségi vizsgát.</p>	<p>Lehetségesadatforrás:két szintű érettségi szoftver.</p>

VII.2 Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövő képét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	V1 V2	1 2 4 5 9 10 15 24	<ul style="list-style-type: none"> • duális képzőhelyek • a végzeteket 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.	V2 V4 SZK1 SZK4 T1	1 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> • szülői • tanulói • oktatói • duálisképzőhelyek
	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	V1 V7 V8 SZK1 SZK2	4 5 14	<ul style="list-style-type: none"> • duálisképzőhelyek

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövő képét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	V3 V4 V5 V7 T1 T3	1 4 5 9 10	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • duális képzőhelyek
	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába	V1 V2 V3 V8 SZK1	14 22 23	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • duálisképzőhelyek
	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	V1 V2 V7 V8 SZK1 SZK2	2 4 5 14	<ul style="list-style-type: none"> • tanulói • szülői • oktatói • duálisképzőhelyek
	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	V6 V9 T2 T3		<ul style="list-style-type: none"> • oktatói

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja	V3 T1 T4 T5 T6 T7	3 22 24	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	V7 V8 SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	<ul style="list-style-type: none"> • duálisképzőhelyek
	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	V8 V9 SZK3 SZK5	6 7 8 11 12 18 19	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • duálisképzőhelyek
	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	V3 V9 SZK3 SZK4	22 23	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • duálisképzőhelyek

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja	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.	VI SZK1 SZK4 SZK5 SZK7	10 12 17 18 19 20 21	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • tanulói • végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	SZK3 SZK4 SZK6 T3	6 7 11 12	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • tanulói • szülői • duálisképzőhelyek
	M7 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	SZK1 SZK4 T1 T4 T6 T7	8 10 11 14 24	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • tanulói • duálisképzőhelyek • végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
<p>ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.</p>	<p>É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.</p>	<p>V4 V7 V8 V9</p>		<ul style="list-style-type: none"> • oktatói
	<p>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</p>	<p>V4 V7 V8 V9</p>	<p>1 4 5 9 10</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói
	<p>É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.</p>	<p>V1 V4 V7 SZK1 T6 T7</p>	<p>8 10 11 14 24</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • tanulói
	<p>É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.</p>	<p>V1 V2 SZK5 SZK7 T2</p>	<p>2 4 5 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	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.	V1 V2 V4 V5	1 4 5 9 10 15	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói • duálisképzőhelyek • végzeteket 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.	V1 V2 SZK1	1 4 5 9 10 15	<ul style="list-style-type: none"> • oktatói
	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	V4 V6 V9		

VII.3 Az oktatók értékelésének eszközei

VII.3.1 Az oktatói értékelés szempontsora

OKTATÓI ÖNÉRTÉKELÉS

Az értékelt munkatárs

Neve:

Munkaköre:

	1	2	3	4	5
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT					
1/1. Megfelelő szakirányú végzettséggel rendelkezik					
1/2. Megfelelő pedagógiai végzettséggel rendelkezik					
1/3. Szakirányú továbbképzések teljesítése					
1/4. Pedagógusként előtöltött idő					
1/5. Releváns munkaeöripiaci tapasztalat					
1/6. Nemzetközi szakirányú tapasztalat					
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŐ MÓDSZERTAN					
2/1. MÉRHEŐ PEDAGÓGIAI EREDMÉNYESSÉG					
2/2. Korszerű ismeretek beépítése a tanítási folyamatba					
2/3. Korszerű, megalapozott szakmai tudással rendelkezik					
2/4. A tantervi követelményekhez és a KKK-hoz viszonyított hozzáadott érték					
2/5. Digitális eszközök, módszerek alkalmazása					
2/6. Egyéni szükségletekhez igazodó módszereket alkalmaz					
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS					
3/1. Részt vesz a tananyagfejlesztésben					
3/2. Saját dokumentumai összhangban állnak az intézményi célokkal					
3/3. Tervezésnél figyelembe veszi az egyéni adottságokat					
3/4. Tervezésnél épít a duális képzőhelyeken szerzett ismeretekre, tapasztalatokra					
3/5. Diagnosztikus fejlesztő értékelést alkalmaz					
3/6. Elvárásait ismerteti a pedagógiai folyamat elején, ezek egyértelműek, világosak					
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL					
4/1. Együttműködik az oktatókkal, tantárgyköziség megvalósításában a tanulók személyiségfejl. érdekében					
4/2. Együttműködik a szülőkkel					
4/3. Együttműködik a pedagógiai munkát segítő más szakemberekkel					
4/4. Aktív pályorientációs tevékenységet végez					
4/5. Figyelembe veszi a duális partnerek visszajelzéseit					
4/6. Részt vesz a tudásmegosztásban					
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG					
5/1. Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre					
5/2. Támogatja a tanulók önálló gondolkodását					
5/3. A tanítási folyamat részévé teszi az önálló tanulást					

5/4. A kezdeményezések élére áll, támogatva ezzel a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését					
5/5. Jellemző rá a kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia					
5/6. Jól kezeli a tanulók eltérő képességeit					
6. INOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG					
6/1. Aktívan részt vesz projektekben, iskolai fejlesztésben					
6/2. Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik					
6/3. Támogatja, megvalósítja a korszerű, szakmai tartalmak, módszertan és a digit. oktatás alkalmazását					
6/4. Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói kamijét					
6/5. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját					
6/6. Aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában					

ÚTMUTATÓ

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szt.) értelmében a szakképző intézmények alkalmazottjai - akik az ágazati alapoktatási, a szakirányú oktatási és a közismereti oktatási feladatokat ellátják - oktatók és munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban állnak, alkalmazásuk feltételrendszerét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) határozza meg. A szakképző intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi.

Jelen - intézményvezető munkáját segítő - oktatói értékelési szempontsor az „EQAVET”, illetve a miniszter által kiadott módszertani javaslat feldolgozásával készült. Az értékelési folyamat során a munkakör szervezeti értékét a munkaköri profilok pontozásos rendszere határozza meg.

Az új értékelési szempontrendszer alapjául szolgál a pedagógusminősítés helyébe lépő - szakképzésben alkalmazandó - oktatói értékelési rendszernek. Továbbá ezen értékelési szempontsor része majd a 2022. augusztus 31-ig kialakítandó minőségirányítási rendszernek is.

A meghatározott értékelési területek és szempontok elvárásokként fogalmazódnak meg a szakképzésben dolgozó oktatókra vonatkozóan. 2020. július 1-jét követően az új besorolásoknál az új oktatói értékelési szempontsor támogatja a minőségi szempontok alapján történő munkabér megállapítását. A soron következő átfogó oktató értékelésre 2023-ban kerül sor. Ezt követően háromévente kell elvégezni.

Az oktatói teljesítményértékelés hat kompetencia területre, egyenként hat-hat állítást/feltételt fogalmaz meg, melyeket 1-től 5-ig terjedő skálán értékelnek a vezetők (igazgató és helyettesei), illetve az érintett oktató saját magát önértékelés formában.

A mellékelt Excel táblázatban hivatkozással elérhetők az egyes kompetencia területek indikátorai, és az egyes kompetenciákhoz tartozó adatforrások. Az indikátorok oszlop mellett megtalálhatók azok az információs adatforrások, amelyek a vezetői értékelésnek az alapját jelentik. (Sárga kiemeléssel.)

Az 1/1., illetve az 1/2. állításnál/feltételnél, mivel ezek eldöntendő kérdések csak 1-es, vagy 5-ös érték írható be. (Az Excel ezektől eltérő értéket nem enged bevinni.)

Fontos, hogy csak a V1, V2, V3, és az Öé. oszlop celláiba vigyünk fel adatokat, figyelve arra, hogy a függvényeket ne módosítsuk! Az adatok bevitelével egyidejűleg megjelenik a százalékos eredmény, illetve az oktató teljesítményértékelési grafikonja is.

Az oktató megismerheti értékelését és egyeztetget a szakképző intézmény vezetőjével az értékelés eredményéről. A teljesítményértékelés az oktató személyi anyagának részét képezi, melynek kezelése az intézmény adatkezelési szabályzatában foglaltak szerint történik.

ML. – 2020

VII.4 Intézményi folyamatok szabályozása

VII.4.1 Vezetési-irányítási folyamatok

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Stratégiai tervezés	Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.	<ul style="list-style-type: none"> • az országos szakképzési stratégia jogszabályok által megfogalmazott elvárásait, a partneri elvárásokat, a munkaerő-piaci adatokat és információkat, a regionális fejlesztési stratégiát, a fenntartói, tulajdonosi döntéseket, a szakmai elvárásokat, • az intézmény célrendszerét • az intézmény működési környezetének szociokulturális jellemzőit, gazdasági fejlesztéseit, munkaerő-piaci trendjeit.
2.	Tanévi tervezés	Tanévi célok kijelölése, a tanévi működés megtervezése, az éves munkaterv elkészítésének, az intézményi működés rendjének biztosítása, a dokumentációs és adminisztrációs rend kialakítása. Tantárgyfelosztás, órarend készítése.	<ul style="list-style-type: none"> • az önértékelés és külső értékelés eredményeit, az ágazati irányítás és a fenntartó által meghatározott feladatokat, • a tanév rendjéről szóló rendeletet, • az intézményi SZMSZ által meghatározott szervezeti kereteket, adminisztrációs és dokumentálási szabályokat, • a duális partneri kör elvárásait, működési feltételeit.
3.	Emberi erőforrások menedzselése	Az intézmény emberi erőforrásokkal való gazdálkodásának szabályozása, az egymáshoz kapcsolódó folyamat(ok)nak, az emberi erőforrás-gazdálkodás kapcsolatrendszerének meghatározása az intézmény más szakmai folyamataival. (Lehetőség van ezen folyamat alfolyamatokra, vagy több folyamatra bontására is.) Az intézmény célrendszerének, a szakképzés követelményrendszerének figyelembevételével az oktatók és az egyéb alkalmazottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás	<ul style="list-style-type: none"> • a foglalkoztatás jogszabályi előírásait, • a munkatársak alkalmazásának jogszabályi előírásait, a képesítési követelményeket, az oktatói értékelés elvárásait; az intézményközi együttműködés, a közös foglalkoztatás elvárásait, kereteit, • az intézmény célrendszerét, annak a szakmai-képzési, módszertani célkitűzéseit, • a betanítási rend intézményi hagyományait, a szervezeti struktúráját, • a továbbképzési rend-

		<p>folyamatának megtervezése.</p> <p>A betanítás során a közös intézményi értékrend, a szervezeti kultúra elemeinek és a biztonságos munkavégzés szabályainak az átadása</p> <p>A továbbképzési rendszer működtetésében a szakképzés tartalmi és módszertani követelményeinek érvényesítése, a gazdasági szereplők és a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeinek alkalmazása.</p> <p>A belső tudásátadás rendszerének, a tanulószervezet működtetési feltételeinek a szabályozása.</p>	<p>szernek az intézményi céloknak és a szakképzés tartalmi és módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását,</p> <ul style="list-style-type: none"> • a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.
4.	Intézményi önértékelés	<p>Az intézmény munkájának értékelése a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott szempontok és gyakoriság alapján; az intézményi önértékelés gyakoriságának, módszereinek és az értékelési eredmények felhasználásának szabályozása.</p> <p>A mérési rendszer évenkénti (tanéves és naptári éves indikátorok, partneri mérések) működtetése, amely illeszkedik az intézményi célrendszerhez és az ahhoz kapcsolódó folyamatokhoz. A mérési rendszer alapját képezi a rendszeres kétévenkénti intézményi önértékelésnek.</p> <p>Az önértékelés lépéseinek, feladatainak, szervezeti kereteinek, ütemezésének megtervezése.</p> <p>A rendszeres felülvizsgálat, az elemzés és a beavatkozás szabályainak és az ehhez kapcsolódó hatásköri feladatoknak, valamint az intézmény külső értékelésre való felkészülésének a megtervezése.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az önértékelési és a külső értékelési kézikönyveket, az oktatói értékelés intézményi szabályozásának elvárásait, szempontrendszerét, módszertani előírásait, • az intézményi folyamatmodellt, • az intézmény indikátorrendszerét, partneri méréseit, • a minőségirányítás szervezeti kereteit, • a célrendszer kialakításának intézményi szabályait, • az értékelések, elemzések, felülvizsgálat, beavatkozás kapcsolatrendszerét.

VII.4.2 Szakmai-képzési folyamatok

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Szakmai képzési tervezés	<p>A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás infrastrukturális és humánerőforrás tervezése</p> <p>A képzési program tervezése az ágazati és szakirányú oktatás időszakában, a duális képzőhellyel közös képzési program kialakítása.</p> <p>A képzési együttműködés tervezése a duális képzőhelyekkel, az ágazati képzőközponttal.</p> <p>Az oktatói együttműködés megtervezése a közismereti oktatók, a szakmai oktatók és a duális képzőhelyek oktatói között.</p> <p>A tanulói értékelési rendszer kialakítása a szakirányú oktatás során a duális képzőhelyekkel való együttműködés kereteiben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a szakmajegyzéket, • a képzési és kimeneti követelményeket (szakmai követelmények, vizsgáztatási követelmények), • a programtervet • az intézmény szakmai programját (célrendszert, tanulói értékelés rendjét), az intézmény duális partneri körét, • az ágazati képző központ, és a duális partnerek képzési munkamegosztását, • a tanévi tervezés intézményi szabályait, az intézmény munkarendjét, • a tantárgyfelosztást, az órarend készítés intézményi szabályait.
2.	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel	<p>Az intézmény beiskolázási folyamatának, ezen belül az intézményi beiskolázási marketing tevékenységnek, a papíralapú, illetve online kiadványok készítésének, a rendezvények szervezésének, a szakmai bemutatók, nyílt napok, sajtómegjelenések, szakmai versenyek szervezésének, a felnőttek oktatása ügyfélszolgálati tevékenységének a szabályozása.</p> <p>A beiskolázási eljárás jogszabály szerinti megvalósítási folyamatának, szervezeti kereteinek, időtervének, adminisztrációs feladatainak a meghatározása.</p> <p>A folyamatban a jogszabályi döntési pontok meghatározása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • a marketing lehetőségeinek feltárását a partneri rendszerben történő együttműködés keretében, • a pályaorientáció terén folytatott együttműködést a gazdasági szereplőkkel, • a fenntartó alapító okiratokon alapuló képzési kereteit, • a szakmai és a képzési programban meghatározott képzési kínálatot, • az intézményi és az intézményközi együttműködéssel biztosított tanulási utakat, • az intézménynek a fenntartó által meghatározottképzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát, • a felvételi eljárás szabályait, • a felnőttek felnőttképzési szerződés keretében folyó

			<p>oktatásának előírásait, szabályait,</p> <ul style="list-style-type: none"> • a tanév rendjét, • az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat, • a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaaorientációban.
3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködése	<p>Az oktatók együttműködésére vonatkozó szervezeti, szakmai keretek kialakítása, az ezekkel kapcsolatos követelmények megfogalmazása.</p> <p>A megfogalmazott közös követelmények vonatkoznak az egy osztályban-, képzési csoportban tanítók közösségére, a szakmai munkaközösségek együttműködésére, a szakképzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismereti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira és a kollégiumi oktatókra.</p> <p>Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény szervezeti felépítését, a szabályozott feladat- és hatásköröket, • a szakképzési centrumok keretében működő szakképző intézmény esetében a közös együttműködési szabályokat, • a szakmai program, képzési program tartalmi szabályozásait, módszertani elvárásait az oktatói együttműködés szempontjából, • az intézmény szervezeti kultúráját, • az együttműködési hagyományokat, az ezzel kapcsolatos partneri elégedettséget, elvárásokat.
4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése	<p>Az intézmény meghatározza a cél- és feladatrendszeréhez kapcsolódó módszereket és eszköztárat, a módszertani kultúra fejlesztésének, az eszköztár bővítésének intézményi gyakorlatát, a belső módszertani tudás, tapasztalatok átadásának módszereit, szervezeti és formai kereteit, más intézményekkel az együttműködés rendjét a tudásátadás, a módszertani eszköztár működtetése terén, a szakképzés követelményeinek megfelelő tanulási útmutatók, módszertani segédletek, feladtleírások, műveleti lapok, mérőeszközök kidolgozásának, közös használatának, értékelésének és fejlesztésének rendjét az intézményen belül és a le-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény célrendszerét, • a szakmai és a képzési programot, • az oktatók szakmai kompetenciáit és módszertani tudását, • a szakképzési továbbképzési kínálatot, • a szakmai munkaközösségek feladatrendszerét, hatáskörét, • a megvalósított módszertani továbbképzéseket és a továbbképzésekre rendelkezésekre álló forrásokat, • a más intézményekkel, duális partnerekkel meglévő szakmai együttműködési rendszer lehetőségeit.

		hetőségekhez mérten azon kívül is, a digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítását az intézményben.	
--	--	---	--

VII.4.3 Támogató és erőforrás folyamatok

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése	Az intézmény gazdasági erőforrásainak biztosítása, infrastruktúra, eszköz, anyag, szakmai anyag biztosításának intézményi folyamata az igény felmerülésétől a használatbavételig, jogosultságok, döntési pontok meghatározása.	<ul style="list-style-type: none"> • az intézmény gazdasági önállóságának fokából adódó specialitásokat, az intézményi együttműködési rendszer közös tevékenységeit, • az együttműködés pénzügyi, gazdasági kereteit, az adminisztráció jogszabályi előírásait, az iratkezelés jogi és személyiség- jogi szabályait, • az intézmény pénzügyi, gazdasági szabályzatait, • az intézmény szervezeti felépítését, munkaköri hatásköreit, • a takarékos, ésszerű gazdálkodás követelményét
2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése	Az intézményi oktatói adminisztráció szabályozása a feladatok, ellenőrzési pontok és a felelősségi kör meghatározásával. A KRÉTA rendszer használatára vonatkozó intézményi szabályok meghatározása, a szervezeti felépítésnek megfelelő jogosultságok, feladatok, felelősségi körök kialakítása. Az adminisztráció, a KRÉTA használat belső ellenőrzési rendszerének működtetése, az adatok felhasználása az intézményi fejlesztésekhez.	<ul style="list-style-type: none"> • a jogszabályok alapján előírt iratkezelési, adatkezelési szabályokat, • a KRÉTA rendszer kézikönyvét, működési szabályait, • az intézményi SZMSZ feladat-, hatáskör- és felelősségi szabályait.
3.	Panaszkezelés	A panaszkezelés, ezen belül a jogszabályi kötelezettség alapján előírt jogorvoslati tevékenység, a feladatok és a hatáskörök szabályozása. A szülők, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek panaszai kezelésének, az intézményen belüli döntési, tájékoztatási jogköröknek a szabályozása.	<ul style="list-style-type: none"> • a jogorvoslati eljárást szabályozó jogszabályokat, • az intézmény szervezeti felépítését, az SZMSZ és a munkaköri leírások által szabályozott hatásköröket.

VII.5 Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai

VII.5.1 Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai

Intézményvezetői teljesítményértékelés				
<small>Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat számolhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Rövidítést ezek alatt használhatunk.</small>				
KOMPETENCIÁK	Vezetői teljesítmény		Önértékelés	
	V1	V%	Öé.	Öé.%
Az intézményvezető támogatja és biztosítja a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.		#####		0%
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT		#####		0%
Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.		#####		0%
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.		#####		0%
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN		#####		0%

Az Intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.		#####		0%
Az Intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.		#####		0%
Az Intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.		#####		0%
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.		#####		0%
Az Intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.		#####		0%
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.		#####		0%
Az Intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.		#####		0%
Az Intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.		#####		0%
Az Intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek Intézményi rendjét.		#####		0%
Az Intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a környezeti fenntarthatóság alapelveinek megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységekben.		#####		0%
Az Intézmény vezetője kialakította az intézményi célrendszerek megfelelő korai jelzőrendszer, eredményeit ismeri és felhasználja a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.		#####		0%
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.	4	80%	4	80%
Az Intézmény vezetője személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában.	4	80%	4	80%
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.		#####		0%
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS		#####		0%
Az Intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.		#####		0%

Az Intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.	#####		0%
Az Intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.	#####		0%
Az Intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.	#####		0%
Az Intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.	#####		0%
Az Intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.	#####		0%
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL	#####		0%
Az Intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.	#####		0%
Az Intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.	#####		0%
Az Intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.	#####		0%
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG	#####		0%
Az Intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az Intézményi innovációkat.	#####		0%
Az Intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.	#####		0%
Az Intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információközlésében alkalmazza a digitális eszközöket.	#####		0%
Az Intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.	#####		0%
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG	#####		0%
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK	#####		0%

VII.6 Partneri mérőeszközök munkasablonjai

VII.6.1 Tanulói értékelés munkasablonja

Tanulói teljesítményértékelés		
Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szúrhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk. (Érvényesít a képletet módosítani kell!)		
KOMPETENCIÁK	Tanulói teljesítményértékelés	
	I/I	V%
Olyan szakmák oktatását indítja az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.		#####
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT		#####
Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.		#####
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN		#####

Az iskola egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszerét, az értékelés eljárásrendjét, amelyeket megismertetnek a tanulókkal.		#####
Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.		#####
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS		#####
Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.		#####
Az iskola az elsajátítandó szakmai tartalmak kialakítása során figyelembe veszi azoknak a vállalkozásoknak a véleményét, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak.		#####
A vállalkozások (kiemelten azok, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak) az iskolában vagy a vállalkozásnál bemutatják a legmodernebb eszközöket, technológiákat, digitális eszközöket, szoftvereket.		#####
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKSEL		#####

Az iskola egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszerét, az értékelés eljárásrendjét, amelyeket megismertetnek a tanulókkal.	#####
Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.	#####
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS	#####
Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.	#####
Az iskola az elsajátítandó szakmai tartalmak kialakítása során figyelembe veszi azoknak a vállalkozásoknak a véleményét, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak.	#####
A vállalkozások (kiemelten azok, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak) az iskolában vagy a vállalkozásnál bemutatják a legmodernebb eszközöket, technológiákat, digitális eszközöket, szoftvereket.	#####
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL	#####
Az iskola figyelembe veszi a tanulók véleményét, javaslatait (pl. működtet diákönkormányzatot, ösziáda áll rendelkezésre, stb.).	#####
A tanulók igényliknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.	#####
Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	#####
Az iskola nagy hangsúlyt fektet a vizsgákra (alapszintű alapvizsgára, érettségi vizsgára, szakmai vizsgára) történő felkészítésre.	#####
Az iskolában változatos módszereket alkalmaznak, mint pl. csoportmunka, számítógéppel végzendő feladatok, szemléltetés, mozgóvetület stb.	#####
Az iskola nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tanulók digitális felkészültsége megfelelő legyen.	#####
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 felüldíto a	#####
Az iskola hatékony pályaeorientációs és pályaválasztási tevékenységet folytat.	#####
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG	#####
Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).	#####
Az iskolában alkalmazzák a projektotatást.	#####
Az iskola biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az eszközpark területén.	#####
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.).	#####
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG	#####
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK	#####

VII.6.2 Szülői értékelés munkasablonja

Szülői teljesítményértékelés	
<small>Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szűrhetünk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk, (Egyébként a képletet módosítani kell!)</small>	
KOMPETENCIÁK	Szülői teljesítményértékelés
	V1 V%
Olyan képzéseket indít az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.	#ZÉRÓOSZTÓ!
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT	#ZÉRÓOSZTÓ!
A tanulók munkájának ellenőrzése rendszeres.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola hatékony pályaelemző, pályaválasztási tevékenységet folytat.	#ZÉRÓOSZTÓ!
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTÉG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmazzák.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola rendszeresen tájékoztat az osztályfőnökön, szülői munkaközösségen keresztül a tanév feladatairól, és ezek megvalósulásáról.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola megfelelő tájékoztatást ad a duális (munkahelyi) képzésről, a tanulók képzési lehetőségeiről.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az oktatók egyértelműen meghatározzák a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyet megismertetnek a tanulókkal.	#ZÉRÓOSZTÓ!
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával, duális képzőhellyel és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	#ZÉRÓOSZTÓ!
A szülők rendszeresen visszajelzést kapnak gyermekük előrehaladásáról.	#ZÉRÓOSZTÓ!
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKSEL	#ZÉRÓOSZTÓ!

Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola eredményesen segíti a tanulmányokban lemaradó tanulókat.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	#ZÉRÓOSZTÓ!
A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.	#ZÉRÓOSZTÓ!
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskolában kiemelt oktatási cél a tanulók digitális tudásának fejlesztése.	#ZÉRÓOSZTÓ!
Az iskola hangsúlyt fektet a tanulók környezet- és egészségtudatos nevelésére.	#ZÉRÓOSZTÓ!
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG	#ZÉRÓOSZTÓ!
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK	#ZÉRÓOSZTÓ!

VII.6.3 Duális képzőhely értékelés munkasablonja

1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT		0%
Az intézmény továbbképzési programja biztosítja oktatói számára a korszerű szakmai tudás megszerzését.		#####
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŐ MÓDSZERTAN		#####
Az Intézmény vezetője irányítja és szervezi az Intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.		#####
Az Intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet.		#####
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.		#####
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.		#####
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS		#####
Az intézmény képzési szervezete megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, és összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.		#####
Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket.		#####
Az intézmény együttműködik a duális képzőhelyekkel, megteremti annak szervezeti keretét, a partneri együttműködések területén gyakorlati megoldásokat alkalmaz.		#####
Megvalósul a (duális képzőhelyi és intézményi) oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény támogatja, ösztönzi ezt.		#####
Az intézmény együttműködik a duális képzőhellyel a tanulói értékelési rendszer kialakításában és a tanulók közös értékelésében.		#####
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.		#####
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKEL		#####

A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismerésébe.	#####
Az intézmény minőségirányítási rendszerét működteti.	#####
Az intézmény biztosítja a tanulók számára a megfelelő digitális felkészülést.	#####
A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.	#####
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG	#####
A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.	#####
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG	#####
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK	#####

LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉKOK

„A szakképző intézmény minőségirányítási rendszerét és annak módosítását az igazgató készíti el, és azt - az oktatói testület és a képzési tanács¹ véleményének kikérését követően - a fenntartó hagyja jóvá.” [Szkr. 47. § (3)]

.....

Nyilatkozat (oktatói testület)

A **Diószegi Sámuel Baptista Technikum és Szakképző Iskola** oktatói testületének képviselőjében és felhatalmazása alapján aláírással tanúsítom, hogy az oktatói testület **2022. június 30-án** megtartott értekezletén az intézmény minőségirányítási rendszerének elfogadásához előírt véleményezési jogát gyakorolta.

Dátum: 2022. június 30.



.....
dr. Biri Sándorné

dr. Biri Sándorné igazgató
az oktatói testület nevében

Nyilatkozat (fenntartó)

A fenntartó képviselőjében és felhatalmazása alapján aláírással tanúsítom, hogy a **Diószegi Sámuel Baptista Technikum és Szakképző Iskola** minőségirányítási programját a Szkr. 47. § (3) alapján jóváhagyom.

Budapest, 2022. augusztus 26.



.....
fenntartó nevében

¹ Intézményünkben jelenleg képzési tanács nem működik.