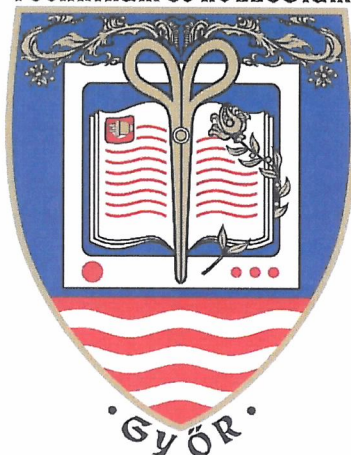


GYŐRISZC
KOSSUTH LAJOS
TECHNIKUM ÉS KOLLÉGIUM



Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium minőségirányítási rendszere

Hatályos: 2023. szeptember 1-jétől

Oktatói testület véleményezte: 2023. június 27.


Kaukerné Kovács Edit
igazgató

Egyetért:


Gede Eszter
kancellár



Jóváhagyta:


Hartyándiné Frey Aranka
főigazgató

Tartalom

1	Bevezetés.....	5
1.1	Alapadatok	5
1.2	Az intézmény bemutatása.....	5
1.3	Az iskola képzési palettája	8
1.3.1	Nappali rendszerű képzések	8
1.3.2	Nem nappali rendszerű képzések	8
1.3.3	Iskolarendszerű, felnőttek szakmai oktatása (közismeret nélkül)	8
1.3.4	Felnőttképzés – Programkövetelmény szerinti.....	9
1.3.5	Kollégiumi ellátás.....	9
1.4	Jogszabályi háttér, önértékelési kézikönyv	10
1.4.1	Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya.....	10
1.4.2	Személyi hatály	11
1.4.3	Szervezeti hatály.....	12
1.4.4	Minőségirányítási csoport (MICS) feladatai és működése.....	12
1.4.5	Dokumentáció és nyomon követés.....	12
1.5	Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás	13
2	Minőségpolitika	14
2.1	Az intézmény küldetése (misszió).....	14
2.2	Az intézmény jövőképe (vízió)	15
2.3	Intézményi célrendszer.....	18
2.4	Stratégiai célok – az iskolára vonatkozóan	22
2.4.1	Oktatásfejlesztés és munkaerő-piaci relevancia	22
2.4.2	Befogadó iskola és esélyegyenlőség	22
2.4.3	Értékközpontú nevelés és életpálya-építés	22
2.4.4	Intézményi arculat és partneri kapcsolatok	22
2.4.5	Infrastrukturális és humánerőforrás fejlesztés.....	23
2.5	Minőségcélok – az iskolára vonatkozóan.....	23
2.5.1	Oktatásfejlesztés és munkaerő-piaci relevancia	23
2.5.2	Befogadó iskola és esélyegyenlőség	24
2.5.3	Értékközpontú nevelés és életpálya-építés	25
2.5.4	Intézményi arculat és partneri kapcsolatok	26
2.5.5	Infrastrukturális és humánerőforrás fejlesztés.....	27
2.6	Fejlesztési célok – az iskolára vonatkozóan.....	29
2.7	Stratégiai célok – a kollégiumra vonatkozóan.....	32
2.8	Minőségcélok – a kollégiumra vonatkozóan	33
2.9	Fejlesztési célok – a kollégiumra vonatkozóan	33

2.10	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei	34
2.10.1	Minőségirányítási munkacsoport (MICS)	34
2.10.2	Önértékelési munkacsoport	37
2.10.3	Fejlesztő munkacsoport	37
2.10.4	Folyamatszabályozó munkacsoport.....	37
2.11	Az oktatók értékelési rendszere.....	39
2.11.1	Jogszabályi háttér	39
2.11.2	Az oktatói értékelési rendszer célja.....	39
2.11.3	Az oktatói és az intézményi vezetői értékelés szerepe a MIR-ben.....	40
2.11.4	Az oktatók értékelésének területei és szempontjai	41
2.11.5	A munkakör értékelésére vonatkozó értékelési területek:	43
2.11.6	A szakmai értékelés az oktatói munka alábbi területeire terjed ki:	44
2.11.7	Az oktatói értékelés módszertana, eszközei	52
2.12	Az oktatói értékelés folyamata	57
2.12.1	Oktatói értékelés előkészítése.....	57
2.12.2	Oktatói értékelés végrehajtása.....	57
2.12.3	Az oktatói értékelés felhasználása.....	59
2.13	Az oktatói értékelési terv.....	60
2.14	Az intézményi vezetők értékelése	62
2.14.1	A vezetői kompetenciák értékelési területei a következők:.....	62
2.14.2	Módszertani elvek és sablonok.....	67
2.14.3	A vezetők értékelése során alkalmazandó partneri mérőeszközök.....	67
3	Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)	68
3.1	Intézményi indikátorrendszer	68
3.2	Partneri igény- és elégedettségmérések.....	72
3.2.1	Az intézményi önértékelés kérdőívei	73
3.2.2	Az intézményvezetői önértékelés kérdőívei.....	74
3.2.3	Az oktatói értékelés kérdőíve	74
4	Intézményi folyamatmodell.....	75
4.1	Vezetési-irányítási folyamatok.....	75
4.2	Szakmai-képzési folyamatok.....	75
4.3	Támogató és erőforrás folyamatok	75
4.4	A szakképző intézmények által kötelezően szabályozandó folyamatok tartalma, kiterjedtsége	76
4.4.1	Vezetési-irányítási folyamat-terület	76
4.4.2	Szakmai-képzési folyamat-terület	78
4.4.3	Támogató és erőforrás folyamat-terület	80
4.5	Intézményi folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve	82

5	Intézményi önértékelés	83
5.1	Az intézményi önértékelési szempontsor	83
5.2	Az intézményi önértékelés folyamata	103
5.3	Az intézményi önértékelés munkasablonjai	105
5.3.1	INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELES – Önértékelési munkasablon.....	105
6	Az intézmény vezetőjének önértékelése	127
6.1	Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása.	127
6.2	Az intézményvezetői önértékelés folyamata	128
6.3	Intézményvezetői önértékelési szempontsor	130
7	Mellékletek	148
7.1	Intézményi indikátorrendszer	149
7.2	Az intézményi önértékelés dokumentumai	161
7.2.1	Az intézményi önértékelés partneri mérőeszközei	161
7.2.2	Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív	167
7.3	Az oktatók értékelésének eszközei	171
7.3.1	Az oktatói értékelés szempontsora	171
7.3.2	Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai	183
7.3.3	Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök	188
7.4	Intézményi folyamatok szabályozása	190
7.4.1	Vezetési-irányítási folyamatok.....	190
7.4.2	Szakmai-képzési folyamatok.....	215
7.4.3	Támogató és erőforrás folyamatok.....	240
7.5	Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai.....	263
7.5.1	Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei.....	263
7.5.2	Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai.....	270
7.5.3	Cselekvési terv sablon.....	292

1 Bevezetés

1.1 Alapadatok

Az intézmény hivatalos elnevezése:

GYŐRI SZC KOSSUTH LAJOS TECHNIKUM ÉS KOLLÉGIUM

OM azonosítója: 203037/018 (KIR technikai azonosító: 520258)

Címe: Iskola: 9025 Győr, Kossuth Lajos u. 7.

Leánykollégium: 9025 Győr, Kossuth Lajos u. 22/A.

Fiúkollégium: 9025 Győr, Dr. Róth Emil u. 1.

Telefonszáma: (+3696) 319-244

Levelezési cím: 9025 Győr, Kossuth Lajos u. 7.

E-mail: titkarsag@kliszi.hu

Weboldal: <https://kliszi.hu/>

Facebook: <https://www.facebook.com/Győri-SZC-Kossuth-Lajos-Technikum-és-Kollégium-287643054649522>

<https://www.facebook.com/groups/1206575756075294>

Az iskola fenntartója: Győri Szakképzési Centrum

9024 Győr, Nádor tér 4.

1.2 Az intézmény bemutatása

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium 139 éve a szakképzés meghatározó iskolája Győrben. Az iskola mindvégig megőrizte szakképző jellegét, de az újabb törvények és reformok következtében az elmúlt évek során jelentős változásokon ment át. A közelmúlt legjelentősebb változásai az intézmény életében a következők voltak:

- 2003-ban a fenntartó intézményracionálizálás címen megszüntette a Rejtő Sándor Gimnázium és Szakképző Iskolát. Ennek következtében iskolánk fő jogutódként biztosít képzési lehetőséget a ruhaipari tanulóknak.
- 2007-ben intézményünkbe integrálódott a Felnőttek Középiskolája, így a képzési kínálat kiegészült nappali és levelező tagozatos gimnáziumi felnőttoktatással.
- 2008-tól 2013. január 1-jéig a Győri TISZK intézményeként folytattuk munkánkat.
- 2013 januárjától állami fenntartó alá került az intézmény, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Győri Tankerülete vette át a fenntartást és működtetést.

- 2015. július 1-től a Nemzetgazdasági Minisztérium vette át a szakképző intézményeket, így a Győri Szolgáltatási Szakképzési Centrum egyik tagintézményévé váltunk.
- 2019. július 1-től a Győri Szolgáltatási Szakképzési Centrum megszűnt, az intézmény a korábbi Győri Műszaki Szakképzési Centrum, az átalakulás után Győri Szakképzési Centrum tagintézménye lett.

Földrajzi elhelyezkedésünk stratégiai jelentőséggel bír. Győr városának szívében található az intézményünk, egy olyan városban, amely a Nyugat-Dunántúl meghatározó gazdasági és kulturális központja. Vonzáskörzetünk messze túlmutat Győr határain, diákjaink nagy része ugyan Győrből és a közeli falvakból érkezik, de képzéseink színvonalának és sokszínűségének köszönhetően a távolabbi régiókból is vonzzuk a tanulókat.

Az intézmény feladata múltjához méltóan továbbra is a szakképzés és az ehhez kapcsolódó technikai és szakképző iskolai oktatás. A nappali munkarendben végzett oktatás jól kiegészül a felnőttképzéssel, a szakmai végzettséggel rendelkezőknek nyújtott érettségire felkészítő oktatással és a közismeret nélküli szakmai képzéssel. Fontos feladat a kollégiumi nevelés színvonalas biztosítása is a fiú- és a leánykollégiumban. Szakmai programunk tartalmazza azokat a szakmákat, amelyek oktatására az oktatói testület jól felkészült, amelyek képzésében nagy gyakorlattal rendelkezünk. A munkaerő-piaci igények, az Európai Unió elvárásai azonban igénylik, hogy keressük az új utakat, hogy olyan szakmai felkészültséggel, végzettséggel rendelkező fiatalokat bocsássunk ki, akik jó eséllyel jelennek meg mind a hazai, mind a külföldi munkaerő piacon.

Az intézményünk szoros kapcsolatot ápol a helyi vállalkozásokkal, duális partnerekkel és a kamarákkal. Ezen együttműködések révén tanulóink olyan gyakorlati tapasztalatokat szerezhetnek, amelyek nélkülözhetetlenek a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez. A helyi gazdasági szereplők és a város fejlődése iránti elkötelezettségünk segít abban, hogy diákjaink naprakész, a piaci igényeknek megfelelő képzésben részesüljenek.

A 2023/2024-es tanévben 30 duális partnerrel dolgozunk együtt a technikai képzésben a szépművészeti területen és 7-tel a szakképzésben a villanyszerelő szakmában. A divatszabók gyakorlati képzése megfelelő duális partner hiányában az iskolai tanműhelyben történik. Az oktatás ágazatban tanuló diákok hospitálni járnak óvodákba. A tanév során 20 óvodával álltunk kapcsolatban.

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium jogelőd intézményét 1884-ben alapította Győr városa. Az intézmény alapításától kezdve napjainkig szakképzést folytat. Életében voltak sikeres időszakok, amikor rangot jelentett egy jó szakmát elsajátítani, és annyi diákja volt az intézménynek, hogy el sem fértek az anyaeépületben, és voltak hullámvölgyek, nehezebb időszakok, amikor kevesebb volt a szakmai végzettség megszerzésére vágyó diák. Az intézmény jelenleg a Győri Szakképzési Centrum egyik intézményeként működik többcélú feladatokat lát el.

Az iskola a tanulói létszám alapján a közepes méretű szakképző intézmények közé tartozik. A 2022/2023-as tanévben 813 diákot számláltunk, amelyből 693 fő tanulói jogviszonnyal rendelkezett, míg 120-an felnőttképzési jogviszonyban álltak. Az iskola mellett működő kollégiumban 272 diák nyerhet elhelyezést. Ők nemcsak kossuthos tanulók, hanem a Győri Szakképzési centrum fenntartásában működő más szakképző intézményekbe is járnak. Ez az intézményi létszám várhatóan a 2023/2024-es tanévben is stabil marad.

Az oktatási-nevelési feladatokat a 2023/2024-es tanévben 85 oktató látja el. Az iskolában kinevezett 57 fő mellett 9 óraadó dolgozik, a kollégiumban 19 fő lát el pedagógiai feladatot. 2 fő tartósan távol van (egy az iskolából, egy a kollégiumból) tartós betegség, illetve GYES miatt. Az oktató-nevelő munkát iskolapszichológus, ifjúsági védőnő, szociális munkás segíti. Az adminisztratív munkavégzésben, nem oktatói munkakörben 24 fő foglalkoztatott.

Az intézményben képzési tanács nem működik.

1.3 Az iskola képzési palettája

1.3.1 Nappali rendszerű képzések

1.3.1.1 Technikum

Ágazat	Szakma azonosító-száma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő	Évfolyam
Szépészet	510122101	Fodrász	-	5 év	9-13.
	510122103	Kozmetikus technikus	-	5 év	9-13.
	510122102	Kéz- és lábápoló technikus	Kézápoló és köröm-kozmetikus	5 év	9-13.
Oktatás	501882501	Oktatási szakasszisztens	-	5 év	9-13.
	501882501	Oktatási szakasszisztens (be-számítós)	-	1 év	2/14.

1.3.1.2 Szakgimnázium (kifutó)

Ágazat	Szakma azonosító-száma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő	Évfolyam
Pedagógia	32 140 01	Pedagógiai asszisztens	-	4 év	9-12.

1.3.1.3 Szakképző iskola

Ágazat	Szakma azonosító-száma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő	Évfolyam
Elektronika-elektrotechnika	407130407	Villanszerelő	Épületvillamosság	3 év	1/9-3/11.
			Villamoshálózat	3 év	1/9-3/11.
			Villamoskészülék és -berendezésszerelő	3 év	1/9-3/11.
Kreatív	407231603	Divatszabó	Női szabó	3 év	1/9-3/11.

1.3.1.4 Érettségire felkészítő képzés (kifutó)

Képzés	Előzetes tanulmányok	Jogviszony	Munkarend	Képzési idő	Évfolyam
Szakképző iskolai	szakmai végzettség	tanulói	nappali rendszerű	2 év	KK 12-13.

1.3.2 Nem nappali rendszerű képzések

1.3.2.1 Iskolarendszerű, érettségire felkészítő képzés

Képzés	Előzetes tanulmányok	Jogviszony	Munkarend	Képzési idő	Évfolyam
Technikumi	szakmai végzettség	felnttkepzési	nem nappali rendszerű	2 év	KK 12-13.

1.3.3 Iskolarendszerű, felnőttek szakmai oktatása (közismeret nélkül)

1.3.3.1 Technikum

Ágazat	Szakma azonosító-száma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő	Évfolyam
Szépészet	510122101	Fodrász	-	2 év	1/13-2/14
	510122103	Kozmetikus technikus	-	2 év	1/13-2/14
	510122102	Kéz- és lábápoló technikus	Speciális lábápoló	2 év	1/13-2/14

1.3.3.2 Szakképző iskola

Ágazat	Szakma azonosító-száma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő	Évfolyam
Elektronika-elektrotechnika	407130407	Villanyszerelő	Épületvillamosság	2 év	KSZ11-12.
			Villamoskészülék és -berendezésszerelő	1 év	KSZ 12.
Kreatív	407231603	Divatszabó	Női szabó	2 év	KSZ11-12.

1.3.4 Felnőttképzés – Programkövetelmény szerinti

Ágazat	Szakképesítés azonosítószáma	Szakma megnevezése	Szakma szakmairánya	Képzési idő
Oktatás	01193003	Dajka	nem nappali rendszerű	400-500 óra

Szakmai képzéseink

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium képzési struktúrájának harmadik szegmensét a szakképző intézmények és felnőttképzők által is megszervezhető szakmai képzések alkotják. Ezek a képzések olyan szakképesítések megszerzését teszik lehetővé, amelyek a munkaerőpiaci igényekhez igazodnak. Az induló szakmai képzéseinket a munkaerőpiaci elvárások figyelembevételével, éves munkatervünkben határozzuk meg, a Centrum jóváhagyás után.

A szakmai képzések és szakképesítések listája az iskola képzési kínálatát figyelembe véve, a partneri igényeknek és a jogszabályoknak megfelelően változhat. A sikeres szakmai képzés eredményeként a résztvevők tanúsítványt szereznek. Ez a tanúsítvány előfeltétele az akkreditált vizsgaközpontban teljesíthető képesítő vizsgának. A képesítő vizsga sikeres teljesítése esetén a vizsgázó államilag elismert, szakképesítést tanúsító bizonyítványt kap.

Felsőoktatási intézménnyel közösen kidolgozandó szakmai program

Technikumunk célja olyan képzést indítani, amely magasabb szintű szakmai ismeretek megszerzésére ad lehetőséget, és amely „okleveles technikus” megjelölésű bizonyítványt ad. Az óvodai nevelő okleveles technikus képzés várhatóan a 2024/2025-ös tanévben fog elindulni iskolánkban. Folyamatban van a Soproni Egyetemmel kötendő keretszerződés és együttműködési megállapodás előkészítése, amit a képzési program közös kidolgozása követ majd.

Ez a képzés kiváló lehetőséget biztosít a tanulók számára, hogy magas színvonalú szakmai tudással rendelkezzenek, és a munkaerőpiacon versenyképes végzettséget szerezzenek.

1.3.5 Kollégiumi ellátás

A saját és a társiskolák vidéki tanulóinak kollégiumi ellátást, kollégiumi nevelést biztosítunk a fiúkollégiumban 134, a lánykollégiumban 148 fő számára.

1.4 Jogszabályi háttér, önértékelési kézikönyv

A szakképzési törvény (2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről) és a végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7) Kormányrendelet vonatkozó rendelkezései előírják az egységes minőségirányítási rendszer (továbbiakban MIR) kialakítását és bevezetését a szakképző intézményekben. „A szakképző intézmény a tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi.” (Szkr. 19.§ (3))

A szakképző intézményi minőségirányítási rendszer az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alapján kidolgozott önértékelésből, az arra épülő külső értékelésből és az iskolai hatáskörben megvalósuló oktatói értékelésből áll. A MIR kialakításának és működtetésének kötelezettsége fenntartótól függetlenül minden szakmai oktatást folytató szakképző intézményre érvényes, így a Győri Szakképzési Centrum részeként működő Kossuth Lajos Technikum és Kollégiumra is vonatkozik.

A hatályos jogszabályi előírásoknak megfelelően az intézmény számára 2022. augusztus 31-ig előírt kötelezettség volt a centrum által jóváhagyott Minőségirányítási Rendszer (MIR) bevezetése. Az intézményi szintű szabályozás kidolgozását a 2022 februárjában felállított, hétfős Minőségirányítási Csoport (MICS) irányította. A MIR Kézikönyv összeállítása a szakképzésért felelős miniszter által kiadott, 2022. február 9-én hatályba lépett „*Önértékelési Kézikönyv szakképző intézmények számára*” elnevezésű módszertani útmutató alapján történt. Az alkalmazott útmutató meghatározta a rendszer kiépítéséhez szükséges feladatokat és módszereket, továbbá keretrendszert biztosított az intézményi kézikönyv strukturális és tartalmi felépítéséhez.

2023. szeptember 1-én lépett hatályba a kötelező folyamatleírásokkal kibővített jelen minőségirányítási rendszerünk.

1.4.1 *Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya*

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégiumban egy 7 fős minőségirányítási csoport (MICS) működik, melynek fő feladata az iskola minőségirányítási rendszerének kidolgozása és folyamatos működtetése. Az intézményi önértékelés során a MICS többféle adatgyűjtő eszközt használ. Az önértékelési folyamat szakszerűségének és időgazdálkodásának optimalizálása érdekében a csoport bevonja az oktatókat is, és rögzíti az éves minőségirányítási munkatervben a bevonás módját. A munkatársak felkészítéséért és folyamatos támogatásáért szintén a MICS felel.

A MICS tagjainak kiválasztásakor kiemelt szempont volt az intézmény teljes szervezeti lefedettsége. Így az oktatók az iskola mindkét iskolatípusában és kollégiumában tanítanak, és jól ismerik azokat. Az iskola vezetése is képviselteti magát a csoportban.

A MICS feladata az önértékelési tevékenységek szervezése, tervezése és lebonyolítása. Az intézmény minden munkatársának szerepe van a minőségfejlesztési munkában, és a MICS tagjai kiemelt szerepet játszanak az önértékelési folyamat előkészítésében, tervezésében, az oktatók, tanulók és partnerek tájékoztatásában, valamint az értékelés lebonyolításában és kiértékelésében.

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium minőségirányítási rendszere (MIR) kiterjed az intézmény minden dolgozójára, a tanulóira, és azokra, akik bármilyen formában részt vesznek az intézmény szakmai tevékenységében. A MIR célja, hogy egységes elveket és elvárásokat határozzon meg az intézményben folyó munka minőségének biztosítása és folyamatos fejlesztése érdekében.

1.4.2 Személyi hatály

A MIR személyi hatálya alá tartoznak:

1. Oktatók és óraadók

A MIR hatálya alá tartoznak az intézmény teljes állású és részmunkaidős oktatói, beleértve az óraadókat is. Az elvárások és folyamatleírások ugyanúgy vonatkoznak rájuk, függetlenül attól, hogy részt vesznek-e az oktatói teljesítményértékelésben. Az óraadók feladata, hogy a minőségirányítási rendszer által meghatározott oktatási elveknek és standardoknak megfelelően végezzék munkájukat.

2. Tanulók és képzésben résztvevők

A MIR kiterjed mindazokra, akik az intézményben tanulói vagy felnőttképzési jogviszonyban állnak. Ide tartoznak a nappali tagozatos diákok, a felnőttképzésben résztvevők, valamint a tanfolyami hallgatók is. Az intézmény elvárja, hogy a tanulók és a képzésben résztvevők kövessék a MIR által meghatározott irányelveket és eljárásokat, amelyek az oktatás minőségének fenntartásához szükségesek.

3. Nem oktatói munkakörben foglalkoztatottak

A minőségirányítási rendszer hatálya kiterjed az intézmény összes nem oktatói munkakörben foglalkoztatott alkalmazotjára is, mint például az iskolatitkár, adminisztratív dolgozók, karbantartók, laboránsok és egyéb technikai személyzet. Ezen dolgozók tevékenysége elengedhetetlen az intézmény minőségi működéséhez, függetlenül attól, hogy közvetlenül az intézményhez vagy a fenntartóhoz/centrumhoz tartoznak-e. A MIR elvárásai szerint végzik munkájukat, és hozzájárulnak az intézmény céljainak megvalósításához.

4. Külső partnerek és együttműködő szervezetek

A MIR hatálya kiterjed az intézménnyel együttműködő szervezetekre és partnerekre is, beleértve a duális képzésben részt vevő vállalatokat, külső partnereket és más olyan szervezeteket, amelyek az intézmény szakmai tevékenységéhez kapcsolódnak. Ezen partnerekkel való együttműködés során az intézmény biztosítja, hogy a közösen végzett munka a minőségirányítási rendszer által meghatározott elvek és célok mentén valósuljon meg.

1.4.3 Szervezeti hatály

- **Teljes intézmény:** A MIR az intézmény minden szervezeti egységére kiterjed, beleértve az iskola oktatási és adminisztratív területeit is. A MIR rendszere biztosítja, hogy az iskolában zajló összes tevékenység összehangoltan és átláthatóan valósuljon meg.
- **Oktatási és nevelési közösség:** Az intézmény oktatási tevékenységei, beleértve a szakmai képzéseket és technikumi oktatást a MIR szerves részét képezik. Az oktatók és a nevelők aktívan részt vesznek a minőségirányítási feladatok végrehajtásában, és visszajelzéseikkel folyamatosan segítik a rendszer működését.
- **Külső partnerek és fenntartó:** A MIR nemcsak a belső működésre terjed ki, hanem a fenntartóval, külső partnerekkel és munkaerőpiaci szereplőkkel való kapcsolattartásra is. A rendszer figyelembe veszi a partneri igényeket és elvárásokat, valamint a munkaerőpiaci visszajelzéseket is beépíti a minőségirányítási folyamatokba.

1.4.4 Minőségirányítási csoport (MICS) feladatai és működése

A Minőségirányítási Csoport (MICS) az intézmény minőségirányítási rendszerének egyik legfontosabb eleme, amelynek feladatai az alábbiak:

- **MIR kidolgozása és felülvizsgálata:** A MICS rendszeresen átvizsgálja és frissíti az intézmény minőségirányítási rendszerét, figyelembe véve a jogszabályi változásokat és a belső értékelések eredményeit.
- **Önértékelési folyamatok lebonyolítása:** A MICS végzi az intézményi önértékelés szervezését és lebonyolítását. Az adatgyűjtés, az elemzés és az értékelés mind a MICS feladata, amely során biztosítják, hogy a folyamatok a minőségirányítási célokkal összhangban működjenek.
- **Kollégák felkészítése és támogatása:** A MICS feladata a minőségirányítási folyamatokba bevont kollégák felkészítése, képzése és folyamatos támogatása. Kiemelt figyelmet fordítanak a kollégák bevonására az önértékelési és fejlesztési munkálatokba.
- **Tájékoztatás:** A MICS rendszeres tájékoztatást nyújt az intézmény dolgozóinak és partnereinek a minőségirányítási rendszer működéséről, az aktuális feladatokról és célokról.

1.4.5 Dokumentáció és nyomon követés

A MIR működése során a MICS biztosítja az összes szükséges dokumentáció elkészítését és megőrzését, valamint azok nyilvánosságát. A jegyzőkönyvek, elemzések, értékelések és felmérések a rendszer átláthatóságát és fejleszthetőségét biztosítják. Az értékelési folyamatok eredményei alapján a MICS javaslatokat tesz a következő fejlesztésekre, amelyeket az igazgatóval és az oktatói testülettel egyeztetnek.

1.5 Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás

Az intézmény Minőségirányítási Rendszerének (MIR) elkészítése az igazgató feladata, a Minőségirányítási csoport (MICS) közreműködésével. Az elkészült MIR-t a Győri Szakképzési Centrum hagyja jóvá. Ez a folyamat biztosítja, hogy a MIR megfeleljen az intézmény stratégiai irányvonalainak és a jogszabályi követelményeknek.

A MICS évente elkészíti a munkatervet, amely tartalmazza a MIR folyamatos fejlesztéséhez szükséges lépéseket. A munkatervben szerepelnek a fejlesztő csoportok által megvalósítandó feladatok és a felülvizsgálat menetrendje. Minden csoport az adott területen dolgozik a minőség javításán, biztosítva ezzel az intézmény folyamatos fejlődését.

Az intézmény a felülvizsgálat során figyelembe veszi a fenntartó által előírt eljárásrendet, mely a szakmai programra, az SZMSZ-re, a házirendre és a munkatervre vonatkozik. A MIR sajátosságaira különös hangsúlyt fektetve biztosítjuk, hogy a rendszer mindig megfeleljen a legújabb szabályozási és szakmai követelményeknek.

A felülvizsgálat folyamatában az igazgató az oktatói testület véleményét kikéri, majd a módosításokat a fenntartónak jóváhagyásra benyújtja (Szkr. 47.§ (3)). A rendszeres felülvizsgálatok során a MICS javaslatot tesz a szükséges változtatásokra és fejlesztésekre, biztosítva ezzel a MIR folyamatos fejlesztését, hatékonyságát és a kétévenkénti intézményi önértékelést.

Ezzel a struktúrával biztosítjuk, hogy a Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium Minőségirányítási Rendszere folyamatosan megújuljon, megfeleljen a változó jogszabályi követelményeknek és az intézményi céloknak, valamint az oktatói testület és a fenntartó által támasztott elvárásoknak.

2 Minőségpolitika

2.1 Az intézmény küldetése (misszió)

„Legnagyobb cél pedig, itt e földi létben,
Embernek lenni mindig, minden körülményben.” (Arany János)

Iskolánknak sem lehet nemesebb küldetése annál, hogy megtanítsa a rábízott fiatalokat embernek lenni és emberhez méltó módon élni. Ez az egyszerűen megfogalmazott gondolat rendkívül sokrétű feladatot takar. Mert mit is jelent emberhez méltó módon élni? Mindennek az alapja az anyagi önállóság, melyet egy kedvvel és magas szinten végzett szakma nyújthat. Ezt a szakmát kínáljuk a tanulóinknak, mellyel nemcsak jövőbeni megélhetésüket biztosíthatjuk, hanem egyúttal a munkaerőpiac elvárásait is teljesíthetjük.

Ehhez nyitottnak kell lennünk a szakmai, társadalmi és oktatáspolitikai változások követésére, a partnerekkel való folyamatos kapcsolattartásra, információcserére, és a partnerek együttes igényeinek megfelelő oktatási, szakképzési kínálatot biztosítanunk.

A tanulóktól azt várjuk, hogy a tőlük telhető legmagasabb szinten sajátítsák el a szakmájukat és feleljenek meg a követelményeknek. A hozzánk érkező tanulók előzetes tudása, felkészültsége, műveltsége, kulturáltsága, értelmi és érzelmi intelligenciája, szociális háttere nagymértékben különbözik egymástól. Úgynevezett „befogadó” iskolaként működünk, ami azt jelenti, hogy nem válogatunk a hozzánk jönni szándékozó diákok között, igyekszünk mindannyiuknak megoldást találni a beiskolázás során. Később is mindent megteszünk azért, hogy senki ne maradjon hátra vagy essen ki a rendszerből pusztán a gyengébb képességei miatt. Ezt a szemléletet magunkénak valljuk, és egyre inkább érezzük ennek szükségességét, látjuk, hogy milyen óriási igény van az egyéni problémákkal is megbirkózni képes oktatási módszerekre.

Folyamatos továbbképzésekkel biztosítjuk, hogy kollégáink megfeleljenek az új kihívásoknak, képesek legyenek megfelelni a kor új elvárásainak, ismerjék az IPAR 4.0 kihívásait, alkalmazzák azokat a munkájuk során.

Oktatóink megismerik és alkalmazzák a tanulás tanításának technikáját, munkájuk során előtérbe helyezik a tanulói képességfejlesztést szolgáló módszereket, a projektoktatást. Lehetőséget biztosítunk különféle konfliktuskezelő módszerek elsajátítására is, pl. az Arizona rendszer évek óta működik az iskolában. Szerencsére, több szakember is rendelkezésünkre áll, akik segítik a nevelési, mentálhigiénés munkánkat; ők az ifjúságvédelmi felelős, az iskolapszichológus, a gyógypedagógusok, a szociális munkás és az iskolai védőnő.

Az oktatás tekintetében fontos, hogy használjuk a tanulókhoz közel álló modern technikai vívmányokat, hogy így is közelebb kerüljünk a fiatalsághoz és megkíséreljük valamelyest áthidalni a generációs ellentéteteket.

Iskolánkban minden területen átkerül a hangsúly a lexikális ismeretek megszerzéséről az önálló rendszerező, problémamegoldó tanulásra. Az Országos Digitális Kompetenciamérés és a GINOP-PLUSZ 5.2.1 kompetenciamérések eredményeinek ismeretében kiemelt hangsúlyt helyezünk a tanulók olvasási-szövegértési és matematikai-logikai kompetenciáinak fejlesztésére.

Elkötelezték vagyunk abban, hogy a technikumi tanulóink sikeres érettségi és szakmai vizsgát, szakképző iskolásaink pedig sikeres szakmai vizsgát tegyenek.

Küldetésünk az is, hogy megőrizzük az intézményünkre jellemző arculatot, gondosan ápoljuk hagyományainkat. Az iskolai rendezvények, műsorok, programok, ünnepségek, kirándulások, témahetek sokféle célt szolgálnak. Színterei a közös élményszerzésnek, a művelődésnek, egymás megismerésének, elfogadásának, segítségének; az egészséges nemzettudat, valamint az európai és egyetemes értékrend kialakításának; a környezettudatosságra és –védelemre nevelésnek; a sportolás és az egészséges életmód iránti igény kialakításának; a pénzügyekben való jártasság megszerzésének; a tanulói jogok gyakorlásának.

Az ily módon egymást kiegészítő oktatás és nevelés célja olyan alapokat biztosítani, amelyek az Európai Unió munkaerőpiacán is megfelelnek.

A mi munkánk akkor tekinthető sikeresnek, ha intézményünket diákjaink versenyképes szakmai tudással, megnövekedett önbizalommal, önismerettel, számukra megfelelő életpályát választva hagyják el.

A Kossuth Lajos Technikum és Kollégium kollégiuma egy társadalmi értékek mellett elköteleződött intézmény, melynek legfontosabb célja, hogy a társadalom valamint önmaga számára egy értékes, megfelelő énképpel rendelkező felnőttet neveljen. Egy olyan egyént, amely képes felismerni saját belső értékeit, tudja azokat fejleszteni, formálni, hogy életének bármely szakaszában megújulásra kész legyen. Ebben a küldetésben a kollégium kiemelt partnerként tekint minden olyan társadalmi szereplőre, akik a kollégisták komplex értékek melletti pozitív előmenetelét támogatják.

2.2 Az intézmény jövőképe (vízió)

Iskolánk jelenleg négy fő területen képez szakembereket: az elektronika- elektrotechnika (villanyszerelő), a kreatív (divatszabó), a szépséget (fodrász, kozmetikus technikus, kéz- és lábápoló technikus) valamint az oktatás (oktatási szakasszisztens és óvodai nevelő okleveles technikus) ágazatban.

Amennyiben a fenti ágazatok valamelyikén szerzett végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési esélyeit, a gazdaság igényeivel összevetjük, megállapítható, hogy Győr-Moson-Sopron Megyében hiányszakmának számít a villanyszerelő, keresik, várják a cégek az itt végzett fiatalokat. Nem jó a helyzet a divatszabó képzésben végzett tanulók esetében. A városban sajnos kevés az elhelyezkedési lehetőség, holott szükség lenne olyan szakemberekre, akik elkészítik az egyedit, javítási munkákat végeznek. Jó eséllyel találnak munkát a fodrász, kozmetikus szakmákban. Az elmúlt években megnőtt az érdeklődés a szépségügyi szolgáltatások igénybevétele iránt. Új fodrászatok nyíltak, megjelentek a kifejezetten férfiak számára szolgáltatást kínáló barber shopok, amelyek iránt különösen nagy az érdeklődés. Szinte minden szépségügyi szalon kiegészült a kézápolást, műkörömépítést nyújtó szolgáltatással, így várhatóan az ezen a területen végzett diákok is megtalálják a helyüket a végzett szakmájukban. A szépségügyi szakmák érettségi vizsgához kötöttek, ami bizony komoly megmérettetés a diákjainknak. A kilencedikbe belépő ta-

nulók közül sokan lemorzsolódnak, nem mindenki jut el az érettségiig, így nem mindenki szerezheti meg vágyott szakmai végzettséget. Az oktatás ágazati képzés jól beépült az iskola képzési palettájába. Nagy az igény erre a szakmára, az óvodák, általános iskolák várják a pedagógiai munkatársakat (oktatási szakasszisztenseket/óvodai nevelőket). Jó lehetőség ez azoknak a diákoknak is, aki valamilyen pedagógiai irányultságban szeretnének tovább tanulni, óvónők, tanítók vagy tanárok szeretnének lenni.

Cél, hogy ezeket a képzéseket hosszú távon biztosítani tudjuk, alkalmazkodva az aktuális munkaerőpiaci igényekhez.

Támogatni kell azt az elképzelést, hogy minél több diák szerezzen második szakképesítést a felnőttek szakmai oktatása keretei között. Továbbra is biztosítani kell az érettségire felkészítő oktatást a felnőtteknek.

Az információs robbanás egyenes következménye, hogy az „informatikai írástudás” ma már alapvető követelmény egy jól képzett szakmunkás esetében. A szakmai oktatás során egyre inkább támaszkodnunk kell az informatika nyújtotta lehetőségekre, alkalmaznunk kell a folyamatosan fejlődő digitális tananyagokat, ill. saját igényeinkre szabottan el is kell tudnunk készíteni azokat.

Ki kell használni az informatika nyújtotta lehetőségeket, a digitális tananyagokat fel kell használni az oktatásban, ezzel együtt az oktatók ez irányú kompetenciáit is fejleszteni szükséges. El kell érni, hogy a tőlünk kikerülő tanulók munkájukban használni tudják a számítógépet, ismerjék az Internet nyújtotta lehetőségeket, tudják azt hasznosítani.

Hatékony, színvonalas, az Európai Unió elvárásainak megfelelő oktatás csak megfelelő tárgyi és infrastrukturális feltételek mellett valósítható meg. Folyamatosan feladatunk a tárgyi feltételek javítása, korszerű szemléltető eszközök beszerzése, akár pályázati, akár egyéb forrásból. Az iskolaépület és a kollégiumok állagának javítása, felújítása elengedhetetlen.

Erősíteni kell a PR tevékenységet. Fel kell kelteni az érdeklődést az iskolánk iránt, hogy a beiskolázási mutatóink javuljanak. Stabilizálódjon az a tanulólétszám, amely biztos alapot biztosít az iskola működéséhez. Az eredményeinket szélesebb körben be kell mutatni, hogy a partnereink képet kapjanak az iskolánkban folyó oktató-nevelő munka eredményeiről, színvonaláról.

Továbbra is kiemelt figyelmet kell fordítani a szakmai idegen nyelv képzésére. Törekedni kell az idegen nyelven kommunikálni képes szakemberek kibocsátására. Cél az, hogy olyan nyelvtudással rendelkezzenek a végzős tanulóink, hogy képesek legyenek a régiókban működő külföldi tulajdonú cégeknél vagy külföldi munkavállalás esetén megértetni magukat mind a mindennapi beszéd, mind a szakirány területén. Ennek érdekében folytatjuk a pályázati munkát a külföldi szakmai utakra az Erasmus+ európai projekt keretében.

A gyenge képességű, sok esetben motiválatlan, hátrányos családi háttérrel rendelkező tanulók készségfejlesztése és felzárkóztatása kétségtelenül nehéz, sok munkát igénylő és kevés sikerrel kecsegtető pedagógiai feladat. Ezeknek a gyerekeknek az oktatásához, neveléséhez differenciált foglalkoztatásra és személyre szóló pedagógiai módszereket alkalmazunk.

Tovább kell erősíteni az ifjúságvédelmi feladatokhoz kapcsolódó tevékenységet, a rászoruló diákjaink segítését. Az ifjúságvédelmi felelős és az osztályfőnökök bevonásával eddig is a nevelési terület kiemelt feladata volt a hátrányos helyzetű diákok felkarolása. A személyes kapcsolattartás és odafigyelés mellett egyéb lehetőségeket is keresünk és élünk velük (pl. Angyalok a belvárosban, Apáczai ösztöndíj). Az iskolapszichológus is jelentős mértékben járul hozzá ehhez a tevékenységhez, kívánatos lenne az mindennapi jelenléte az iskolában.

A tanulókat igényesebbé kell tenni az egészséges életmód, az esztétikusabb környezet, a rendezettebb megjelenés, a korrekt viselkedés, a határozott és önálló fellépés irányában.

A középiskolai korosztály fokozottan veszélyeztetett a kábítószer, az alkohol, a dohányzás káros hatásai miatt. Felvilágosító, ismeretterjesztő, segítő foglalkozásokat rendezünk arról, hogy hova, kihez fordulhatnak ilyen jellegű probléma esetén. Ezt a tevékenységet igyekszünk minél szélesebb körre kiterjeszteni.

Tanulóinkat fel kell készíteni a pályakezdésre, az önálló vállalkozások beindítására. A tanulókat ösztönözni kell arra, hogy elsajátítsák azokat a készségeket, viselkedési normákat, amelyek segítik őket a felnőtt életben történő eligazodásban, alkalmazkodásban, pl. a témahetek programjaival. Ezek folytonos bővítése és tartalmi megújítása kívánatos.

A mai mozgásszegény világunkban fontos a sportolás megszerettetése, az iskolai sportélet aktívabbá tételét. Ebben még van tennivalónk.

A sikeres felnőtt magán- és üzleti élet elengedhetetlen velejárója a jogaink ismerte és a velük élni tudás. Az ezzel kapcsolatos ismeretek oktatásán túl jó gyakorlati tapasztalat lehet a diákönkormányzat munkájába való aktív bekapcsolódás. Az iskolai önszerveződésben értünk már el sikereket, de a magasabb fórumokon való képviselő megvalósítása még nem az erősségünk. Hisszük, hogy ebben még tudunk fejlődni.

Az iskola és a gyakorlati képzőhelyek kapcsolatának építése, ápolása, javítása mindig is az egyik elsődleges célunk és feladatunk volt. Ugyanez vonatkozik a vonzáskörzetünkhöz tartozó általános iskolákra és egyes középiskolákra is. Ahogy a képzési palettánk bővül, a partneri kör kialakításának is szükséges követni a változásokat. A szakmai együttműködésen túl a hatékony kapcsolattartás célja még – nem mellékesen –, az iskola értékeinek megmutatása és presztízsének emelése.

A szakképzésben szerepet vállaló kollégiumok ugyanolyan nagy felelősséggel tartoznak a jövőbeli szakemberek képzéséért, mint a szakképzésben részt vevő iskolai intézmények. Mivel a Kossuth Lajos Technikum és Kollégium kollégiuma biztosítani tudja mindkét nem számára az elhelyezést, így a város összes szakképző intézményének kiemelt partnere. A távlati célok közt szerepel, hogy a kollégium szakmailag elismertebb helyet kapjon a szakképzés rendszerében, hiszen olyan plusz többletet tud biztosítani az ott lakó diákok számára, ami még inkább segíti őket az érettségi és a szakmai vizsgák sikeres vizsgák letételében. Az innovatív célok eléréséhez feltétlen szükséges egy új támogatási rendszer kiépítése, amely nemcsak az iskolai intézményeket célozza meg, hanem vele egyértékűen a kollégiumot is. Ezzel lehetőséget adva a korszerű nevelés kivitelezésére.

2.3 Intézményi célrendszer

A következő részben hat olyan stratégiai célt tűzünk ki, amelyeket már megfogalmaztunk a küldetésünkben és a jövőképünkben is, azonban, ezek folyamatos fejlesztése, monitorozása és visszacsatolása a további terveink kialakításához elengedhetetlenül szükséges. Olyan összetett közép- és hosszútávú célok, amelyek eléréséhez rengeteg feladat kapcsolódik, és az iskola valamennyi oktatójának tudatos közreműködése alapvető. A stratégiai célok kifejtésében több minőségcél fogalmazódik meg, melyekhez a későbbiekben rendeljük hozzá a fejlesztési célokat, ill. az ezek eléréséhez elvégzendő feladatokat.

Piacképes tudás

Nyilvánvalóan, az iskola elsődleges célja, hogy tanulóit értékes, a munkaerőpiacon keresett és megbecsült szaktudással bocsássa ki, valamint felvértezze az **élethosszig való tanulás igényével és képességével**.

A fentiekben már szó esett arról, hogy befogadó iskolaként a beiskolázás során kevésbé „válogatunk” a tanulók között, így ennek a célnak az elérése csak az átlagosnál nagyobb hozzáadott pedagógiai érték elérésével lehetséges. Ennek az alapja az, hogy legyen megfelelő létszámú és képzettségű oktatótestület. Sajnos, már ennek az alapvetésnek a teljesítése is egyre nehezebb, főként a szakmát tanítók esetében.

A meglévő **kollégáinkat** viszont, feladatunk folyamatosan képezni, motiválni és bevonni az iskolai feladatokba. **Szakmai, módszertani és digitális továbbképzésük, professzionális és mentális megújulásuk** közös érdek.

A tanulók piacképes tudásához a szakmai ismereteken túl, szükséges, hogy a leendő munkájukhoz, vállalkozásukhoz **megfelelő pénzügyi, gazdasági, munkaügyi ismereteik** is legyenek, valamint biztonsággal használni tudják a digitális eszközöket, alkalmazásokat.

A tanórai munkán kívüli lehetőségeket még inkább ki kell használnunk, az iskola keretein belül jó alkalom erre a témahetek, előadások, a különböző rendezvények. Külső partnereink bevonásával még jobb eredményeket érhetünk el.

A mai világban, néhány szakmában hangsúlyosan (pl. fodrász, kozmetikus) is, az számít csak versenyképesnek, aki idegen nyelven is képes legalább alapszinten kommunikálni. Ezért az **idegen nyelv**, ill. **a szakmai nyelv** eredményes tanítása elvárás. Ezt szolgálták eddig is a (mások vagy magunk által rendezett) nyelvi versenyek, iskolai rendezvények. Új lehetőség számkra az Erasmus+ projekteken való részvétel, amelyek mind a szakmai, mind az idegen nyelvi fejlődést szolgálják oktató és diák számára egyaránt. Kíváncsú továbbá külföldi tanulmányutak szervezése is, hisz ezek az élményszerű ismeretszerzésen túl olyan kulturális kalandok is, amelyek sok egyéb kompetenciát fejlesztenek, motivációs erővel bírnak, közösséggé kovácsolnak, a külföldi munkavállaláshoz segítséget nyújtanak.

Lemorzsolódás csökkentése

Célkitűzésünk, hogy az iskolát végzettség nélkül elhagyó diákok száma iskolai szinten a mostani 7,03%-ról, 5% alá csökkenjen, azzal együtt, hogy a szakképzős osztályokban a jelenlegi 11,01%-ról 10% alá csökkenjen, és tartósan megmaradjon ez a tendencia.

Ehhez, először is, azt kell elérnünk, hogy a tanulók az iskolában rendelkezésükre álló időt maximálisan kihasználják, azaz minél kevesebbet hiányozzanak, az **iskolalátogatási kötelezettségüknek** minél nagyobb mértékben tegyenek eleget. Az oktatók részéről fontos, hogy minél hatékonyabbá tegyék ezt az időt, valamint következetesek legyenek a hiányzások kezelésében.

Itt kerül előtérbe az oktatók módszertani, pedagógiai, pszichológiai felkészültsége, tanári kvalitása, személyisége: Fel tudjuk-e kelteni a tanulók érdeklődését, fenn tudjuk-e tartani a figyelmüket, vannak-e olyan módszereink, amelyek segítik a tananyagok elsajátítását, tudunk-e differenciálni, elegendő-e az az ismeret, amelyet az órákon közvetítünk, stb.?

A **differenciált foglalkozás és a személyre szabott módszerek** használata nem kizárólag a tanítási órák feladata, gyakran szükség van külön felzárkóztató órák tartására is, amelyre szintén biztosítani kell a személyi feltételeket.

A tanulmányok megsegítésén túl, nagy szerepet kapnak az osztályfőnökök, az iskolapszichológus, az ifjúságvédelmi felelős a tanulók lelki, pszichés, **mentális támogatásában**.

Fontos az is, hogy a tanulók jól érezzék magukat az iskolában, meglegyenek a jóllétükhöz és a jó hangulatukhoz szükséges feltételek (pl. higiénés körülmények, megfelelő büfé, menza, szép környezet, színes programok).

Stabil tanulólétszám

A régió mindenkor munkaerőpiacának kiszolgálása, az iskolai folyamatok tervezhetősége, az iskola presztízsének megőrzése szempontjából kívánatos a tanulólétszám állandóságának, stabilitásának a megőrzése.

A cél elérésének első, sarkalatos pontja a **beiskolázás**. Nem is annyira az osztályok számának a növelése (hiszen az infrastruktúra adott, nem tágítható tetszőlegesen), mint inkább az osztályok feltöltése és a létszámok megőrzése.

Akkor számíthatunk elég jelentkezőre, ha megfelelő az iskola **PR tevékenysége**, ha az üzeneteinkkel eljutunk az általános iskolásokhoz, még inkább a szüleikhez, ha a „szájhagyomány” kedvező színben tüntet fel bennünket.

Azt tudjuk, azonban, közvetíteni, „amink van”, tehát fontos a versenyeken, városi eseményeken való megjelenés, az iskola életének dokumentálása és megmutatása, az eredményeink közzététele minden lehetséges fórumon.

Egészséges életmód kialakítása – „Ép testben ép lélek”

Ahogy mondani szoktuk, legfőbb kincsünk az egészség, ha az megvan, minden mást megszerzhethetünk. Eddig is sokat tettünk a felvilágosítás, **prevenció** terén, de nem dőlhetünk hátra, mert számtalan „ellenhatás” éri a tanulóinkat. Azt nem valószínű, hogy elérhetjük, hogy a diákjaink ne fogyasszanak alkoholt, energiatitalokat, egészségtelen ételeket, ne dohányozzanak, ne próbáljanak ki tudatmódosító szereket, ne váljanak az internet, a közösségi média, a digitális játékok függőivé valamilyen mértékben. Azonban, a **folyamatos, hatékony felvilágosító munka** felhívhatja az ezekben rejlő veszélyekre a tanulók figyelmét, külső szakemberek bevonásával még hitelesebbé tehetjük ezt a törekvésünket.

Ide tartozik a **mentálhigiénés tevékenység** is, ez már nem is megvalósítható külső szakemberek nélkül. Kíváncsú lenne sokkal szélesebb körre kiterjeszteni az ilyen jellegű foglalkozásokat, keresni kell a lehetőséget mind az oktatók, mind pedig a tanulók számára.

Vannak sportoló diákjaink, de sajnos, egyre kevesebben. Nagy feladat az iskola számára a különböző sportágak megszerettetése, a tömegsport megszervezése. **Rendszeres mozgás** nélkül nem képzelhető el egészséges élet.

Környezeti nevelés

Talán minden diák hallott már olyasmit, hogy „utolsó óráit éli a bolygó”, de vajmi kevesen tudják, hogy mit kezdjenek ezzel. Az **ismeretterjesztésen** kívül itt is sok feladat vár ránk. Eddig is foglalkoztunk ezzel a témával, rendeztünk vetélkedőket, megszerveztük a részleges **szelektívgyűjtést**, papírgyűjtést, részt vettünk a fenntarthatósági témahetekben, a „TeSzedd!” akciókban, szerveztünk állatvédelmi programokat. Ezeket fontos megtartani és kiterjeszteni, tömegesen bevonni a diákokat és beépíteni a mindennapos életbe.

Az iskolai szintű programok mellett az **osztályok munkatervében is** szükséges megjelenni a hasonló programoknak, előadásoknak, tevékenységeknek. Csak így látszik megoldhatónak, hogy minden egyes tanulóhoz eljussunk a fenntarthatóság, a környezetvédelem, alap gondolataival, hogy példát mutassunk az egyéni felelősségvállalás lehetőségeit illetően.

Az intézmény 2023-tól viseli az Ökoiskola címet, mivel számos olyan programot valósít meg, amely a környezeti nevelést erősíti. 2026 tavaszán pályázatot adunk be az Ökoiskolai cím további használatára, reménykedünk abban, hogy elnyerjük az Örökös Ökoiskola címet.

Egyetemes emberi értékek tisztelete és követése

Visszaulva a misszióinkban megfogalmazott „embernek lenni” célkitűzésre, nem lehet sokadrangú az a törekvésünk, hogy diákjainkat megtanítsuk az európai normák, az egyetemes emberi értékek, a kulturált viselkedés, az egészséges nemzettudat által kijelölt úton járni.

Ennek a célnak a teljesülése talán kevésbé mérhető, inkább a mindennapokban tapasztalható meg. Vannak, azonban, olyan tevékenységek, amelyek dokumentálhatók és mutatói lehetnek az e téren folyó munka eredményességének.

Ilyenek az iskolai ünnepségek, iskolarádiós műsorok, előadások, kulturális tevékenységek. Számos **jótekonysági** akcióban vettünk részt eddig is, ezeket a jövőben is kívánjuk folytatni, ill. kiterjeszteni. Anyagi források híján ez nem könnyű feladat, hiszen egy mozi- vagy színházlátogatás is jelentős összegbe kerül. A jótekonysághoz is sokszor szükséges alapanyagokat vásárolni (fodrász-, kozmetikus kellékek), nem mindig adomány a jótekonyság formája.

Egyértelműen nyomon követhető viszont, a **közösségi szolgálatban** végzett munka. Azt szeretnénk elérni, hogy ez ne egy kipipálandó feladat legyen a diákok számára, hanem valódi segíteni akarás. Az volna a cél, hogy a tanulók minél több területen szerezzenek tapasztalatot, valóban megérezzék a segíteni akarás és tudás örömét.

2.4 Stratégiai célok – az iskolára vonatkozóan

A minőségpolitika és jövőkép alapján az intézmény stratégiai céljai öt fő pillér köré csoportosíthatók.

2.4.1 *Oktatásfejlesztés és munkaerő-piaci relevancia*

A képzési kínálat dinamikus adaptációja: A szakképzési struktúra folyamatos igazítása Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági igényeihez, különös figyelemmel a hiányszakmákra (pl. villanyszerelő) és a növekvő keresletet mutató területekre (pl. szépségipar, oktatási szakasszisztens képzés).

Digitális és Ipar 4.0 átállás: A digitális kompetenciák fejlesztése minden szakterületen, korszerű digitális tananyagok bevezetése, valamint az oktatók digitális készségeinek folyamatos fejlesztése.

Szakmai nyelv és nemzetközség: Az Erasmus+ programok segítségével a külföldi szakmai tapasztalatszerzés biztosítása és a szakmai idegen nyelvi képzés erősítése a régió multinacionális vállalatainak elvárásaihoz igazodva.

2.4.2 *Befogadó iskola és esélyegyenlőség*

Lemorzsolódás csökkentése: Személyre szabott pedagógiai módszerek és differenciált oktatás alkalmazása a hátrányos helyzetű vagy gyengébb képességű tanulók bent tartása érdekében.

Komplex mentálhigiénés támogatás: Az iskolapszichológus, gyógypedagógusok és szociális munkások tevékenységének szoros integrálása a mindennapokba, az „Arizona” konfliktuskezelési rendszer fenntartása és fejlesztése.

Alapkészségek fejlesztése: Kiemelt hangsúly fektetése a szövegértési és matematikai-logikai kompetenciákra a mérési eredmények (NSZFH mérések) alapján.

2.4.3 *Értékközpontú nevelés és életpálya-építés*

Holisztikus nevelés: A lexikális tudás helyett a problémamegoldó gondolkodás, az egészséges életmód, a környezettudatosság és a nemzettudat kialakítása iskolai hagyományok és témahetek útján.

Társadalmi és munkaerőpiaci szocializáció: A tanulók felkészítése az önálló életre, a pénzügyi tudatosságra, a jogaik ismeretére és az önálló vállalkozói lét alapjaira.

2.4.4 *Intézményi arculat és partneri kapcsolatok*

PR és beiskolázási stratégia: Az intézmény láthatóságának és presztízsének növelése a beiskolázási mutatók stabilizálása érdekében.

Duális kapcsolatok erősítése: Aktív együttműködés a gyakorlati képzőhelyekkel, cégekkel és a bázisiskolákkal (általános iskolák) a képzési színvonal emelése érdekében.

Demokratikus részvétel: A Diákönkormányzat (DÖK) erősítése és a tanulói érdekérvényesítés segítése magasabb fórumokon is.

2.4.5 *Infrastrukturális és humánerőforrás fejlesztés*

Környezeti megújulás: Az iskolaépület és a kollégium állagmegóvása, folyamatos felújítása és a tárgyi eszközpark (szemléltető eszközök, műhelyfelszereltség) korszerűsítése pályázati források bevonásával.

Oktatói életpálya támogatása: Folyamatos továbbképzési lehetőségek biztosítása a tanári kar számára (új módszertanok, projektoktatás, tanulás tanítása)

2.5 Minőségcélok – az iskolára vonatkozóan

2.5.1 *Oktatásfejlesztés és munkaerő-piaci relevancia*

Cél: Munkaerőpiaci illeszkedés

Mérési mutató:	A végzettek elhelyezkedési aránya a tanult szakmában (6 hónappal a vizsga után) – 9. indikátor Duális partneri elégedettségi index: kérdőíves felmérés (kétévente) a külső képzőhelyek körében a tanulók szakmai felkészültségéről és munkamoráljáról.
Sikerkritérium:	A végzett tanulók legalább 60%-a a szakmájában vagy szakirányú továbbtanulásban helyezkedik el. A partnerek legalább 80%-a „elégedett” vagy „nagyon elégedett” minősítést ad a hozzájuk kerülő tanulókra.
Erőforrások:	Duális partnerhálózat, pályaaorientációs napok.

Cél: Digitális átállás (Ipar 4.0)

Mérési mutató:	A digitális tananyagok aránya a teljes szakmai óraszámában – elégedettségi mérések elégedettségi indexe Oktatói digitális kompetencia-szint. Az IKT-eszközöket és digitális naplót rendszert aktívan, készségszinten használó pedagógusok aránya – végzettségek, tanúsítványok Digitális eszköz-kihasználtsági mutató. A tanórák azon aránya, ahol a diákok saját vagy iskolai digitális eszközt (tablet, okostelefon) használnak feladatmegoldásra. – Kréta naplózási adatok
Sikerkritérium:	Minden szakmai tantárgy legalább 20%-a digitális támogatással valósul meg. Az oktatói kar 70%-a rendelkezik tanúsított digitális továbbképzéssel, és legalább 50%-uk napi szinten használ interaktív tananyagokat.

Erőforrások: Stabil Wi-Fi, hordozható eszközök (okos telefonok, tabletek), digitális kompetencia-tréning oktatóknak.

Cél: Szakmai vizsgák eredményessége

Mérési mutató: A technikumi érettségi és a szakmai vizsgák átlageredménye – 11. indikátor

Sikerkritérium: Az iskolai szakképzési átlag érje el 4-es átlagot, az érettségi átlag érje el a 3-as átlagot.

Erőforrások: Vizsgafelkészítő kurzusok, próbavizsgák, korszerű tanműhelyi berendezések.

Cél: Nemzetközi mobilitás

Mérési mutató: Erasmus+ programban részt vevő tanulók és oktatók száma – be-számolók

Sikerkritérium: A pályázati évben a tanulók min. 2%-a vegyen részt külföldi szakmai gyakorlaton/továbbképzésen.

Erőforrások: Erasmus+ koordinátor, nyelvi előkészítő kurzusok, pályázatírói kapacitás.

Cél: Felnőttképzési volumen növelése

Mérési mutató: A felnőttek szakmai oktatásában (első és második szakma) részt vevők száma.
Képzési portfólió diverzitása. A meghirdetett és ténylegesen el-indított felnőttképzési kurzusok aránya.
Partnervállalati megrendelések. Azon képzések száma, amelyeket kifejezetten egy-egy vármegyei nagyvállalat kérésére, testre-szabottan indított az intézmény.

Sikerkritérium: Éves szinten legalább két új felnőttképzési csoport indítása a ke-resett szakmákban.
A meghirdetett szakirányú továbbképzések/részszerkesztések legalább 50%-a induljon el megfelelő létszámmal.
Évente legalább 1 vállalati specifikus képzési projekt megvalósí-tása.

Erőforrások: Rugalmas (esti) órarend, oktatói túlórakeret, PR-marketing kam-pány.

2.5.2 Befogadó iskola és esélyegyenlőség

Cél: Lemorzsolódás megelőzése

Mérési mutató: A tanévet sikeresen záró tanulók aránya a beiratkozottakhoz ké-pest. – 15. indikátor

Sikerkritérium:	A lemorzsolódás mértéke képzési típusonként nem haladja meg a 6%-ot.
Erőforrások:	Osztályfőnöki pótlékkeret, KRÉTA ESL-modul (korai jelzőrendszer), mentorpedagógusok ideje.

Cél: Alapkészségek felzárkóztatása

Mérési mutató:	Szövegértési és matematikai kompetenciamérések pontszámai. – 7. indikátor
Sikerkritérium:	A tanulók legalább 70%-a mutasson javulást a bemeneti méréshez képest.
Erőforrások:	Szaktanárok, fejlesztőpedagógusok, digitális mérőeszközök, specifikus felzárkóztató tananyagok

Cél: Konfliktuskezelés és iskolai légkör

Mérési mutató:	A fegyelmező intézkedések száma — 17. indikátor
Sikerkritérium:	A visszaeső renitensek száma 10%-kal csökken; a súlyos fegyelmi esetek száma minimális.
Erőforrások:	Arizona-szoba, ügyeleti rend, továbbképzés a pedagógusoknak.

Cél: Hátránykompenzáció

Mérési mutató:	Sikeres ösztöndíj-pályázatok (pl. Apáczai, Angyalok a Belvárosban) száma. – 24. indikátor
	Jótekonyságkodás, felajánlások (pl. karácsonyi adománygyűjtés, jótekonysági hangverseny) – munkaterv, beszámoló
Sikerkritérium:	Minden jogosult (HH/HHH) tanuló részesüljön valamilyen típusú anyagi támogatásban.
Erőforrások:	Ifjúságvédelmi felelős, osztályfőnökök, jótekonyságkodók, adományozók, adminisztratív segítség a pályázatíráshoz, alapítványi források.

Cél: Mentálhigiénés támogatás

Mérési mutató:	Pszichológusi / szociális segítői óraszámok és egyéni konzultációk száma – beszámoló
Sikerkritérium:	100%-os lefedettség a jelzett problémák esetén
Erőforrások:	Iskolapszichológus, védőnő, ifjúságvédelmi felelős, szociális munkás, meghívott előadók, nyugodt konzultációs szoba.

2.5.3 Értékközpontú nevelés és életpálya-építés

Cél: Közösségépítés és hagyományőrzés

Mérési mutató:	Iskolai rendezvények (műsorok, témahetek) látogatottsága és elégedettségi mutatója. – beszámolók, elégedettségmérés eredményei
Sikerkritérium:	A tanulók legalább 85%-a részt vesz legalább egy nem kötelező tanórán kívüli eseményen évente.
Erőforrások:	Rendezvénytechnika, dekorációs keret, közösségi terek, osztályfőnöki órakeret.

Cél: Életmód és egészségfejlesztés

Mérési mutató:	Az egészségnevelési héten részt vevők száma; büfé kínálatának összetétele. – munkatervek, beszámolók
Sikerkritérium:	A részt vevő tanulók számának 15%-os növekedése a bázisévhez képest.
Erőforrások:	Sporteszközök, védőnői tanácsadás, dietetikai előadások, külső előadók, sportpályák karbantartása.

Cél: Környezettudatosság: Az Ökoiskola cím ismételt elnyerése

Mérési mutató:	Szelektív hulladékgyűjtés volumene: A környezetvédelmi akciókhoz kapcsolódó mérhető eredmények (pl. papírgyűjtés mennyisége, szelektíven gyűjtött hulladék aránya, „TeSzedd!” akciókban való részvétel). – munkatervek, beszámolók "Zöld" projektek száma: Az iskolai és osztályszintű környezeti nevelési programok éves száma és dokumentáltsága. – munkatervek, beszámolók A "Zöld" projektekben részt vevő tanulók száma: A programokba bevont tanulók aránya az intézmény teljes tanulólétszámához viszonyítva. – ÖKO-iskolai munkaterv és beszámoló
Sikerkritérium:	Az intézmény hulladékának legalább 40%-a szelektíven gyűjtött; sikeres részvétel fenntarthatósági témaheteken.
Erőforrások:	Szelektív gyűjtők, újrahasznosított alapanyagok a műhelyekben, magaságyás, sziklakert.

2.5.4 Intézményi arculat és partneri kapcsolatok

Cél: Beiskolázási hatékonyság

Mérési mutató:	A jelentkezők száma; a beiratkozott tanulók létszáma. – 2. indikátor
Sikerkritérium:	A beiskolázási mutatók stabilizálása; a tervezett keretszámok legalább 90%-os feltöltöttsége.
Erőforrások:	PR-felelős, marketing keret, pályaorientációs szóróanyagok, "Nyitott Kapuk" napja, „Mi a pálya?”, Pályaválasztási kiállítás

Cél: Partneri elégedettség növelése

Mérési mutató:	Kétévente elégedettségi mérés a duális partnerek körében. – 16. indikátor
Sikerkritérium:	A partnerek elégedettségi indexe érje el a 3,2-es értéket (4-es skálán).
Erőforrások:	Partnerkapcsolati adatbázis, reprezentációs keret, kérdőívek

Cél: Intézményi presztízs és PR

Mérési mutató:	Megjelenések száma a helyi médiában és közösségi felületeken; elérések száma.
Sikerkritérium:	Havonta legalább 2 pozitív hírértékű szakmai megjelenés; növekvő követőbázis.
Erőforrások:	Kommunikációért felelős vezető, minőségi fotó- és videótechnika.

Cél: Szakmai beágyazottság

Mérési mutató:	Aktív duális képzőhelyek és stratégiai megállapodások száma. – partnerlista, partneri elégedettségmérések
Sikerkritérium:	A jelenlegi partnerek megtartása, az oktatás ágazatban új partnerek keresése.
Erőforrások:	Kapcsolattartó szakmai igazgatóhelyettes, kamarai (GYMSM KIK) együttműködés, szakmai megbeszélések.

Cél: DÖK érdekérvényesítés

Mérési mutató:	Részvétel városi/országos diákfórumokon; képviseleti alkalmak száma. – beszámolók
Sikerkritérium:	Az iskola delegáltja jelen legyen a városi diákönkormányzati ülések legalább 80%-án.
Erőforrások:	Mentor tanár, delegálási protokoll.

2.5.5 Infrastrukturális és humánerőforrás fejlesztés**Cél: Eszközpark modernizációja**

Mérési mutató:	Az éves szinten beszerzett új, korszerű szemléltető és munkaeszközök értéke/száma. – leltár, statisztika
Sikerkritérium:	Minden ágazatban évente legalább egy jelentős technológiai frissítés (műhely- vagy szoftverfejlesztés).
Erőforrások:	Fenntartói támogatás, alapítványi támogatás

Cél: Oktatói továbbképzés

Mérési mutató:	A továbbképzéseken részt vett oktatók száma; megszerzett tanúsítványok – 22. indikátor
-----------------------	--

Sikerkritérium:	Az oktatók 30%-a évente legalább egy szakmai, digitális vagy módszertani (pl. projektoktatás) tréningen részt vesz.
Erőforrások:	Fenntartói támogatás, helyettesítési rend, belső tudásmegosztó workshopok

Cél: Digitális infrastruktúra fejlesztése

Mérési mutató:	Sávszélesség-kihasználtság; interaktív panelekkel felszerelt termek aránya. – leltár, statisztika
Sikerkritérium:	Teljes lefedettségű, stabil Wi-Fi; a tantermek 100%-ában interaktív megjelenítő eszköz megléte
Erőforrások:	Informatikai rendszergazda, eszközbeszerzési keret, felhőalapú szolgáltatások.

Cél: Munkaerő-megtartás

Mérési mutató:	Fluktuációs ráta; elégedettségi mérés a dolgozók körében. – 16. indikátor
Sikerkritérium:	A fluktuáció 5% alatt tartása; az oktatói elégedettség növekedése a visszajelzések alapján.
Erőforrások:	Támogató szervezeti kultúra.

2.6 Fejlesztési célok – az iskolára vonatkozóan

1. **Cél:** *Az ágazati képzőközponti szemlélet bevezetése, ahol a technológia (Ipar 4.0) és a szolgáltatás találkozik.*

Tartalom: Modern, a 21. század elvárásainak megfelelő ágazatspecifikus ismeretátadás.

Sikerkritérium: A szakmai vizsgák gyakorlati részén a tanulók 100%-a magabiztosan használja a specifikus digitális eszközöket. – 12. indikátor

Erőforrás: Számítógéppark, digitális kultúra és szakmai oktatók.

2. **Cél:** *Sikeres Erasmus+ pályázat angol nyelvterületre*

Tartalom: Partnerségek kiépítése cégekkel, az angol nyelvi projektek folytatása. A projekteknek része egy intenzív, szakmaspecifikus nyelvi felkészítő kurzus.

Sikerkritérium: A sikeres pályázati évben legalább 15 diák szerez Europass mobilitási igazolványt és külföldi munkatapasztalatot. – munkaterv, beszámoló, 24. indikátor

Erőforrás: Erasmus+ pályázati koordinátor, nyelvi labor, külföldi partnerhálózat.

3. **Cél:** *A felnőttek szakmai oktatásának (első és második szakma) és az érettségire felkészítés fejlesztése*

Tartalom: A felnőttek szakmai oktatásának (első és második szakma) és az érettségire felkészítésben résztvevők számának növelése – 1. és 5. indikátor

Sikerkritérium: A résztvevői létszám 5%-os növekedése két éven belül.

Erőforrás: Órarend-készítés, online oktatási felület.

4. **Cél:** *A tanulók felkészítése az önálló életvezetésre, a munkaerőpiaci jogokra és a pénzügyi tudatosságra.*

Tartalom: Interaktív workshop-sorozat külsős szakértők (banki szakemberek, jogászok) bevonásával, valamint osztályfőnöki és szakmai órákon. Témák: munkaszerződések értelmezése, adózási alapok, lakhatás költségei, tudatos fogyasztás.

Sikerkritérium: A résztvevő végzősök legalább 90%-a sikeresen teljesíti a záró „pénzügyi tudatosság kvízt”; csökken a pénzügyi bizonytalansággal kapcsolatos szorongás. - beszámoló

Erőforrás: Pénziránytű Alapítvány tananyagai, osztályfőnöki órakeret, meghívott előadók.

5. **Cél:** *A környezettudatosság beépítése a szakmai mindennapokba és az iskolai közösségbe.*

Tartalom: Szelektív hulladékgyűjtési rendszer működtetése; Anyagmaradékok újrahasznosítása a kreatív ágazatban; A magaságysok és a sziklakert gondozása.

Sikerkritérium: A környezeti nevelési tevékenységek megjelennek az intézményi és osztályszintű munkatervekben.

A tanulók 80%-a aktívan részt vesz legalább egy környezetvédelmi programban tanévenként.

A környezettudatos magatartás elemei (szelektív hulladékgyűjtés, felelős erőforráshasználat, állatvédelemmel kapcsolatos érzékenység) a mindennapi iskolai gyakorlatban is megjelennek. – munkaterv, beszámoló

Erőforrás: Az iskola oktatói és nevelői közössége, osztályfőnökök.

Az intézmény meglévő programjai és ökoiskolai szemlélete.

Külső partnerek: civil szervezetek, önkormányzati és szakmai partnerek, állatvédő szervezetek.

Tanulói közösségek, diákönkormányzat.

Pályázati források és támogatások.

Szelektív gyűjtőedények.

6. Cél: Az intézményi arculat és a közösségi összetartozás erősítése a rendezvényeken keresztül.

Tartalom: Az iskolai ünnepségek modernizálása (élményalapú megemlékezések), az iskola történetét bemutató „Kossuth-kiállítás” karbantartása a diákok bevonásával.

Sikerkritérium: Az iskolai rendezvények látogatottsága és pozitív visszajelzései

Erőforrás: Rendezvénytechnika (hangosítás, projektor), osztályfőnökök, DÖK segítő tanár ideje.

7. Cél: Az iskola vonzerejének növelése a pályaválasztás előtt álló diákok és szüleik körében.

Tartalom: A közösségi média felületek megújítása; egységes, modern vizuális megjelenés kialakítása a beiskolázási kampányokhoz.

Sikerkritérium: Az iskola Facebook oldala látogatottságának 10%-os növekedése 2024 májusáig.

Erőforrás: Digitális tartalomgyártó eszközpark (kamera, okostelefon, videó-szerkesztő szoftver), oktatástechnikus, marketing-keret hirdetésekre.

8. Cél: A gyakorlati képzőhelyekkel való kapcsolat elmélyítése és a képzési színvonal összehangolása.

Tartalom: Rendszeres kerekasztal-beszélgetések szervezése a vármegyei iparkamarával (GYMSM KIK) és a duális partnerekkel. A cégek elvárásainak közvetlen becsatolása a képzési programba; munkáltató értekezletek

Sikerkritérium: A stratégiai partnercégek számának növekedése; a partnerek elégedettségi indexe min. 3.3/4.

Erőforrás: partnerlista, szakmai igazgatóhelyettes munkaideje.

9. Cél: A környező általános iskolák közvetlen elérése és a szülők meggyőzése.

Tartalom: Utazó bemutatók szervezése, ahol az iskolavezetés bemutatja a szakmák érdekességeit. A szülők és tanulók számára „Nyitott kapuk”, pályaválasztási nap tartása. Részvétel a Pályaválasztási kiállításon és a Mi a pálya? elnevezésű rendezvényen.

Sikerkritérium: Legalább 12 általános iskola meglátogatása évente; a roadshow-kon részt vevő tanulók 20%-a részt vesz az iskola „Nyitott Kapuk” napján is. – online regisztráció, jelenléti ív

Erőforrás: Mobil beiskolázási stand/eszközök, iskolavezetés, oktatói testület, pályaválasztási szórólapok

10. Cél: Az iskola presztízsének növelése a sikeres életpályák bemutatásával.

Tartalom: „Mesterkurzusok” szervezése, ahol sikeres végzettek tartanak előadást a jelenlegi tanulóknak.

Sikerkritérium: Évente legalább 2 vendégelőadás sikeres volt diákoktól. – munkaterv, beszámoló

Erőforrás: Emléktárgyak a meghívott előadóknak.

11. Cél: A lemorzsolódás megelőzése a 9. évfolyamon

Tartalom: Egy belső protokoll kialakítása, amely automatikusan jelzi, ha egy diák hiányzása vagy osztályzata átlépnek egy kritikus szintet. A veszélyeztetett diák mentorálása, segítség a tanulási és magánéleti nehézségek, akadályok leküzdésében.

Sikerkritérium: A 9. évfolyam végén a lemorzsolódási ráta 10% alatt marad. – 15. indikátor

Erőforrás: KRÉTA ESL-modul, pszichológus, ifjúságvédelmi felelős, védőnő, szociális munkás

12. Cél: A fegyelmi problémák konstruktív kezelése.

Tartalom: Az Arizona-rendszer hatékony működtetése

Sikerkritérium: A fegyelmi eljárások száma 5%-kal csökken

Erőforrás: Arizona-szoba, mediációs továbbképzés a tanároknak, iskola-pszichológus jelenléte.

13. Cél: A bemeneti hiányosságok (olvasás-szövegértés, matematika) pótlása.

Tartalom: A digitális kompetenciamérések (NSZFH) eredményeire épülő felzárkóztató foglalkozások beépítése az órarendbe.

Sikerkritérium: A tanulók 50%-a legalább egy szintet javul az év végi kompetenciamérésen a bemenetihez képest. – 7. indikátor

Erőforrás: Szaktanárok, fejlesztőpedagógusok, órarend-készítés.

14. Cél: Az oktatók módszertani és szakmai megújulásának támogatása.

Tartalom: Rendszeres belső tudásmegosztás. Továbbképzések a projektoktatás módszertanára vonatkozóan.

Sikerkritérium: Az oktatók 70%-a részt vesz legalább két belső vagy külső továbbképzésen évente; javuló oktatói elégedettség. – 22. indikátor, elégedettségmérések

Erőforrás: Szakmai napok órarendi biztosítása, beiskolázási terv.

15. Cél: Az oktatók digitális kompetenciáinak fejlesztése

Tartalom: Belső tudásmegosztás, illetve továbbképzések a mesterséges intelligencia (AI) oktatási célú használatának elsajátításához.

Sikerkritérium: Az oktatók 50%-a részt vesz legalább két belső vagy külső továbbképzésen évente; javuló oktatói elégedettség. – 22. indikátor

Erőforrás: Szakmai napok órarendi biztosítása, beiskolázási terv.

2.7 Stratégiai célok – a kollégiumra vonatkozóan

Cél: Teljes körű kihasználtság és image építés

Mérési mutató: Kollégiumi férőhelyek betöltöttségi mutatója.– 1. indikátor

Sikerkritérium: 100%-os kollégiumi férőhely betöltöttség elérése szeptember 1-jén.

Erőforrások: Pozitív jövőkép centrikus image, együttműködő partneri kör kiszélesítése.

Cél: Szakmai nevelőtestület megerősítése

Mérési mutató: A szakképzésben jártas, reál szakos kollégiumi oktatók aránya.

Sikerkritérium: A szakos kollégiumi oktatók arányának 20%-kal való emelkedése.

Erőforrások: Oktatói továbbképzések és tanulások támogatása.

Cél: Folyamatos infrastrukturális megújulás

Mérési mutató: Éves innovációs mutató az elvégzett fejlesztések száma alapján.

Sikerkritérium: Az infrastrukturális innovációk számának évenkénti 30%-os emelkedése. – beszámolók

Erőforrások: Fenntartói keret

2.8 Minőségcélok – a kollégiumra vonatkozóan

Cél: Tanulmányi eredményesség támogatása

Mérési mutató: A kollégiumban tartott célirányos szakkorrepetálások száma. – Kréta tantárgyfelosztás

Sikerkritérium: A szakkorrepetálások számának 30%-os emelkedése.

Erőforrások: Partner intézmények oktatóival való együttműködés megerősítése fenntartói közreműködéssel.

Cél: Szervezeti stabilitás

Mérési mutató: Munkaerő-megtartási ráta az oktatói körben.

Sikerkritérium: A kollégiumi oktatók fluktuációjának csökkentése.

Erőforrások: Szakmai támogató környezet, képzési lehetőségek.

Cél: Infrastrukturális megújulás

Mérési mutató: Éves innovációs mutató az elvégzett fejlesztések száma alapján.

Sikerkritérium: Az infrastrukturális innovációk számának évenkénti 20%-os emelkedése. Közösségi bútorzat cseréje mindkét épületben 2032-ig.

Erőforrások: Fenntartói keret

2.9 Fejlesztési célok – a kollégiumra vonatkozóan

Cél: Infrastrukturális megújulás

Tartalom: Fekvőhelyek korszerűsítése: Ágyak cseréje mindkét épületben.

Állagmegóvás: Szobák és folyosók tisztasági festése.

Sikerkritérium: Az ágyak 100%-ának cseréje. A szobák és folyosók 100%-ának tisztasági festése.

Erőforrás: Fenntartói keret

2.10 A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei

A Győri SZC Kossuth Lajos Technikum és Kollégium minőségirányítási rendszerét a minőségirányítási csoport működteti.

2.10.1 Minőségirányítási munkacsoport (MICS)

Az intézményben 7 fővel megalakult a Minőségirányítási Csoport: 5 fő az iskola, 2 fő a kollégium részéről. A MICS tagjai az intézmény szakmai és közismereti oktatói köréből kerültek kiválasztásra, biztosítva a teljes szervezeti lefedettséget. A személyekre az igazgató tesz javaslat.

A MICS összetétele:

- Vezető: Szabó Krisztina (közismereti igazgatóhelyettes, közismereti oktató) (1.)
- Tagok:
 - Ferenczi László (szakmai és közismereti oktató) (7.)
 - Kállóné Mikola Éva (munkaközösség-vezető, közismereti oktató) (5.)
 - Kaukerné Kovács Edit (igazgató, közismereti oktató) (4.)
 - Nagy Friderika (kollégiumvezető igazgatóhelyettes, szakmai oktató) (2.)
 - Pozsgai Péter (kollégiumi nevelőtanár) (3.)
 - Ladocsi-Tóth Mónika (nevelési igazgatóhelyettes, közismereti és szakmai oktató) (6.)

A munkacsoport tagjai többletfeladatként, megbízással végzik munkájukat, a szakképzési centrum által meghatározott díjazásért.

A minőségirányítási csoport vezetőjének feladatai

- Az igazgató iránymutatása szerint a minőségirányítási rendszer kiépítésének koordinálása, működtetése;
- A MIR kiépítésének megvalósítása érdekében munkaterv készítése, a feladatok ütemezése, javaslat készítése a feladatok intézményi munkatervbe illesztésére;
- Az igazgató rendszeres tájékoztatása az elvárt feladatok megvalósításával kapcsolatban;
- Az oktatói testület rendszeres tájékoztatása az elvárt és elvégzett feladatokkal kapcsolatban;
- a MICS tevékenységének koordinálása;
- A munkatársak felkészítése a MIR kiépítéséhez és működtetéséhez szükséges feladatok elvégzésére;
- Közreműködés az intézményi Önértékelési kézikönyv elkészítésében, felülvizsgálatában, aktualizálásában, szükségeszerű módosításában;
- A folyamatszabályozás eljárásrendjének, ütemtervének elkészítése; A folyamatok azonosításának és szabályozásának koordinálása;
- Az intézményi és intézményvezetői önértékelés folyamatának szabályozása, az önértékelés eljárásrendjének elkészítése, a feladatok ütemezése, az önértékelések megvalósításának koordinálása;

- A partneri igény- és elégedettségmérés folyamatának szabályozása, a feladatok ütemezése; a partneri igény- és elégedettségmérés megvalósításának koordinálása;
- Közreműködés az intézményi indikátorok gyűjtésének ütemezésében, eljárásrendjének kialakításában, az indikátorok gyűjtésében;
- A MIR működtetésébe (önértékelési csoport, fejlesztő csoport, folyamatszabályozó csoport) bevont munkatársak felkészítése

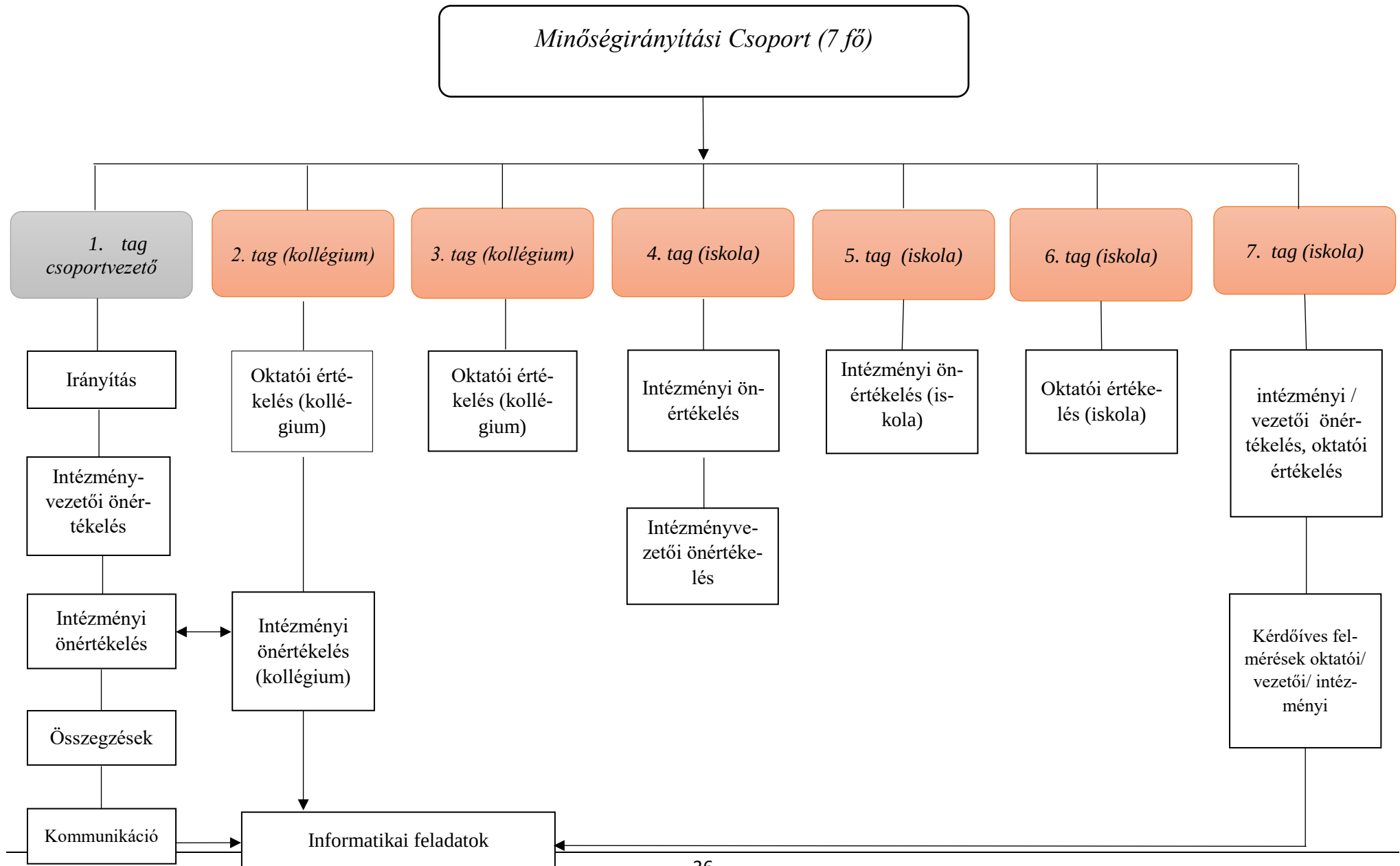
A minőségirányítási csoport tagjainak feladatai

- A MICS vezető iránymutatása szerint a minőségirányítási rendszer kiépítésében és működtetésében való részvétel;
- Közreműködés
 - az intézményi Önértékelési kézikönyv elkészítésében, felülvizsgálatában, aktualizálásában, szükség szerű módosításában;
 - a kötelező és választható folyamatok azonosításában és szabályozásában;
 - a folyamatszabályozás eljárásrendjének, ütemtervének elkészítésében;
 - az intézményi és intézményvezetői önértékelés folyamatának szabályozásában, az önértékelés eljárásrendjének elkészítésében, az önértékelések megvalósításában;
 - a partneri igény- és elégedettségmérés folyamatának szabályozásában, a feladatok ütemezésében, a mérések megvalósításában;
 - az intézményi indikátorok gyűjtésének ütemezésében, eljárásrendjének kialakításában, az indikátorok gyűjtésében.

Az **intézmény oktatóinak** aktív részvételére és együttműködésére épül a minőségirányítási rendszer működtetése. Feladataik:

- Részvétel az önértékelési folyamatokban.
- Adatok gyűjtése és szolgáltatása a minőségirányítási munkához.
- Partneri mérésekben való közreműködés.
- Részvétel a döntésekben, a célok meghatározásában, valamint a fejlesztési csoportok munkájában.

A minőségirányítási csoport struktúrája



2.10.2 Önértékelési munkacsoport

- Tagjait az igazgató jelöli ki
- Díjazásuk egyszeri többletfeladatként történik
- Az önértékelési munkacsoport feladatai:
 - az intézményi önértékelés lebonyolítása
 - az oktatói értékelés lebonyolítása

2.10.3 Fejlesztő munkacsoport

- Tagjait az igazgató jelöli ki a fejlesztendő terület ismeretében a releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők és munkatársak köréből
- Díjazásuk egyszeri többletfeladatként történik
- A fejlesztő munkacsoport feladatai:
 - az önértékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján fejlesztési célok kitűzése
 - a fejlesztendő területek elemzése, okkeresés, kiegészítő vizsgálatok
 - fejlesztési célok kijelölése - mérhető indikátorokkal
 - cselekvési terv készítése
 - az intézmény munkatársainak tájékoztatása a fejlesztések előrehaladásáról

2.10.4 Folyamatszabályozó munkacsoport

- Tagjait az igazgató jelöli ki a szabályozandó folyamattal kapcsolatosan releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők és munkatársak köréből
- Díjazásuk egyszeri többletfeladatként történik
- A munkacsoport feladatai:
 - a szakképző intézmények számára kötelezően előírt folyamatok szabályozása
 - az intézményi önértékelést követően a fejlesztendőnek kiválasztott folyamat(ok) szabályozása
 - a folyamatok felülvizsgálata és módosítása

Infrastrukturális feltételek:

A munkafeltételek biztosítása vezetői feladat és felelősség. A vezetőnek gondoskodnia kell a szakmai program megvalósításához szükséges épületről, eszközökről, felszerelésekről és a feladatellátás finanszírozásáról, a megfelelő munkakörnyezetről. A minőségirányítási rendszer működtetése kapcsán felmerülő feladatokat, a pénzügyi lehetőségeket figyelembe véve, az igazgató határozza meg.

A dokumentumok tárolása, nyilvánosság

Az intézményvezetői önértékelés és az oktatói értékelés dokumentumait a személyi anyag részeként elektronikusan és papíralapon tároljuk az intézményi online adatbázisban és a személyi anyagban papíralapon.

Az intézményi önértékelések dokumentumait, az összegző értékelést, az intézményi és intézményvezetői önértékelési tervet, az oktatói értékelési tervet és a fejlesztési terveket online adatbázisban és papíralapon az irattárban tároljuk; az összegző értékelések kivonatát pedig a honlapon megjeleltjük.

Az értékelésekhez való hozzáférést az önértékelési csoport tagjai, az intézményvezetés és a személyi anyagot kezelő munkatárs számára biztosítani kell.

Az intézményvezető tájékoztatást nyújt az értékelésben részt vevő felek részére az eredményről (a fejlesztési tervben foglaltak értékelése érdekében).

Az önértékelési dokumentumokhoz való hozzáférést biztosítani kell a jogszabályokban előírt személyek számára.

2.11 Az oktatók értékelési rendszere

2.11.1 Jogsabályi háttér

- Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozat,
- 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről (a továbbiakban: Szkt.),
- A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Szkr.),
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.).
- Önértékelési kézikönyv szakképző intézmények számára, 2022.

https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/onertekelesi_kezikonyv_2022_02_09pdf-1645096289357.pdf

- Módszertani javaslat a szakképzésben alkalmazott oktatók és intézményi vezetők teljesítményértékeléséhez, 2022

<https://ikk.hu/dokumentumok#M%C3%B3dszertani%20%C3%BAtmutat%C3%B3k>

2.11.2 Az oktatói értékelési rendszer célja

A Szakképzés 4.0 stratégia alapján az egyik legfontosabb feladat, hogy a szakterületük legfrissebb technológiáit is ismerő közismereti és szakmai oktatók tanítsanak a képzésben. Az új értékelési szempontrendszer alapjául szolgál az oktatói értékelési rendszernek. A meghatározott értékelési területek és szempontok elvárásokként fogalmazódnak meg a szakképzésben dolgozó oktatókra vonatkozóan, mert minőségi képzési rendszert nem lehet működtetni elkötelezett, felkészült oktatók nélkül.

A cél a szakképző intézmények szakmai fejlődésének támogatása. Az oktatási-nevelési-képzési tevékenység egységes és nyilvános elvárások alapján történő értékelése képes lesz megmutatni az intézmény egyéni szakmai-pedagógiai arculatát, erősíteni a tanulóközpontú oktatást- nevelést-képzést és a minőségi pedagógiai-szakmai munkát, továbbá elősegíteni a mindehhez való egyenlő hozzáférést.

Hosszú távú célként jelenik meg az oktatók és az intézmények körében a pedagógiai értékek bemutatása, a jógyakorlatok elterjesztése és végső soron egy egységesen jó szakmai színvonalú szakképzés biztosítása. Olyan intézményrendszer megteremtése, ahol a tanulók lehetőséget kapnak képességeik fejlesztésére, kibontakoztatására, és amelyből értékes, alkotóképes és a társadalom számára hasznos felnőttként lépnek ki.

2.11.3 Az oktatói és az intézményi vezetői értékelés szerepe a MIR-ben

A Minőségirányítási Rendszer (MIR) alapköve az oktatói munka minősége. Mivel a pedagógiai értékek közvetítése és a tanulói fejlődés támogatása elsősorban az oktatói kar felkészültségén és hozzáállásán múlik, a teljesítmény mérése elengedhetetlen. Az oktatók szakmai értékét az alábbi értékelési formák határozzák meg:

- **Háromévenkénti pontozásos értékelés:** Ez a bírálatok közvetlen alapjául szolgál.
- **Folyamatos vezetői nyomon követés:** A hároméves ciklus alatt zajló rendszeres megfigyelés és visszajelzés, amely biztosítja a minőségcélok érvényesülését és az EQAVET-szempontoknak való megfelelést.
- **Kétévenkénti intézményi és intézményvezetői önértékelés:** Az intézményvezetés és a szervezet vizsgálata, amely visszahat az oktatói teljesítmény megítélésére is. (EQAVET-indikátorok alapján).
- **Négyévenkénti külső szakmai ellenőrzés:** Objektív szakmai vizsgálat, amely az oktatói fejlődést, a cselekvési tervek megvalósulását és az intézményi hatékonyságot ellenőrzi.



Az oktatói értékelés megjelenése az intézmény minőségirányítási rendszerében

Az intézményvezető a háromévenkénti értékelés eredményére támaszkodik az oktatók bértáblázatának felállításánál, egyéb differenciált juttatások, kedvezmények megadásánál, új feladatokkal történő megbízás kapcsán. Szakképzési centrum esetén ezekben a kérdésekben az igazgató javaslatára a főigazgató dönt a kancellár egyetértésével.

Az oktatói és igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetői értékelés intézményi hatáskör, a vezető feladata.

Az intézmény igazgatójának értékelése a szakképzési centrum főigazgatójának feladata és felelőssége.

2.11.4 Az oktatók értékelésének területei és szempontjai

Az oktatók teljesítménye és annak objektív, differenciált értékelése vezetői felelősség. Az új oktatói értékelés szempontjai az EQAVET alapján készültek.

Az Szkr. 48. §-a értelmében a szakképző intézmény a minőségpolitika keretében a módszertani javaslat alapján elkészíti az oktatók értékelési rendszerét.

Az Szkt. 50. §-a értelmében az oktatót az intézmény igazgatója háromévente értékeli a szakképzésért felelős miniszter által javasolt és a szakképző intézményre kialakított módszertan szerint. Szakképzési centrumok esetében a főigazgató határozza meg a szakképzési centrum és a szakképző intézmény minőségirányítási feladatait, ennek keretében az oktatói értékeléssel kapcsolatos konkrét feladatokat.

A teljes értékelési terület- és szempontrendszert a részletes magyarázatokkal és indikátorokkal, valamint a szempontok értékelésének adatforrásait a Módszertani javaslat tartalmazza, mely az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alapján kidolgozott elvárás rendszer.

Az oktatói értékelési rendszer a szakképző intézmény minden oktatói munkakörére alkalmazandó (közismereti és szakmai oktatók, pszichológus, könyvtáros oktató, fejlesztő pedagógus, gyógygyógypedagógus, kollégiumi oktató).

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

Az oktatók értékelési rendszere keretében az igazgató a további intézményi vezetők bevonásával

- a) háromévente pontozással meghatározza az oktató munkakörének szervezeti értékét a munkaköri profilok alapján (ld. a tíz értékelési terület 1-3. pontja),
 - képzettség, szakképzettség
 - szakmai tapasztalat
 - munkaerő-piaci érték
- b) vizsgálja az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer alapján kidolgozott elvárás rendszer teljesülését (ld. a tíz értékelési terület 4-10. pontja), ennek keretében az oktató
 - szakmai felkészültségét
 - a szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazását
 - pedagógiai tervezését
 - pedagógiai értékelését
 - együttműködését más oktatókkal, a szülőkkel és a duális partnerekkel
 - személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenységét
 - innovációs tevékenységét és szakmai elkötelezettségét

- c) pontozással értékeli az oktató munkáját, erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg, jóváhagyja az oktató által az értékelés megállapításaihoz kapcsolódóan készített cselekvési tervet.

Az értékelési szempontok az értékelési terület lebontását jelentik, amelyek az összes területtel és azon belül a szempontokkal együtt a teljes oktatói tevékenységet lefedik. Az értékelés során nem kell az egyes szempontonként értékelni, hanem a szempontok figyelembevételével az egész értékelési területre kell 1-6 ponttal értékelni az oktató teljesítményét, kompetenciáit. Nem minden oktatói munkakörben releváns minden szempont, ezektől a szempontoktól eltekintve a teljes értékelési területet kell pontozni. A magyarázat segíti az adott értékelési szempont szakképző intézményi értelmezését.

Az oktatók teljesítményértékelésében az egyes értékelési területek nem azonos súllyal szerepelnek. Az ún. súlyszorzók a szakképzés-fejlesztés ágazati szakmapolitikai céljai, a regionális szakképzési célok és a helyi munkaerő-piaci helyzet alapján.

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

Az oktatói értékelési rendszerhez a Centrum az intézmények bevonásával a központilag kiadott módszertani segédlet alapján közös elvárás- és szempontrendszert határoz meg. Emellett meghatározza az értékeléshez rendelt súlyszorzók kialakításának egységes rendszerét.

2.11.5 A munkakör értékelésére vonatkozó értékelési területek:

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
1. Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség
	Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség
	Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések
	Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret
	Megállapítás: 6: az "5" értékelésen túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák) 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga) 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga 1: középfokú szakirányú végzettség	
2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat
	Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata
	Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön
3. Munkaerő-piaci érték	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl. szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.)
	Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerő-piaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnök-tanár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)

2.11.6 A szakmai értékelés az oktatói munka alábbi területeire terjed ki:

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
4. Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulók teljesítményében mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.
	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kész megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képezi önmagát.
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismereteket, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.
5. A szakképzés- releváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projekt módszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés stb. A tanulási eredmény eléréséhez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.
	Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.	A tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan, a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.
	A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.
	A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
6. Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.
	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a korszerű módszereket, munkaformákat, a projektoktatást, a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanulók szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.
7. Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri, és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.
	A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.
	A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.
	Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
8. Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a duális partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal a tantárgyközi megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.
	Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.
	Együttműködik a szülőkkel és a segítő pedagógiai szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.).
	Aktív pályaaorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás).
	Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.
9. Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.
	Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit,	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, támogatja az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket. Fejleszti a munkaerőpiac által
	ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.	igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
10. Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Például: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az intézmény eredményességében, a külső megítélésének alakításában.
	Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatai támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.
	Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.

A „Szempontok adatforrásai” oszlopban értékelési szempontként megtalálhatók azok az információs források, amelyek az alapját jelentik az oktatók vezetői általi értékelésének.

Szempontok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	Szakirányú végzettség
	Pedagógiai végzettség
	Szakirányú továbbképzés
	Nyelvismeret
szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	Pedagógusként eltöltött idő
	Releváns munkaerő-piaci tapasztalat
	Nemzetközi szakirányú tapasztalat
az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre
	Stratégiai szakterület
tanulói eredmények (KRÉTA adatok)	Pedagógiai eredményesség.
	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
	Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
	A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
központi mérések	Pedagógiai eredményesség.

	Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
vizsgaeredmények	Pedagógiai eredményesség.
	Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
	A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
versenyeredmények	Pedagógiai eredményesség.
munkaterv és beszámolók	Pedagógiai eredményesség.
	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.
	Részt vesz tudásmegosztásban.
	Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
	Aktív pályaorientációs tevékenységet végez.
	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
	Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
	Aktívan részt vesz projekteken, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.
	Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.
	Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.
digitális tananyagok	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.

Szemponatok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
tanmenetek	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
	Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
	A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
	A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
	Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
óratervek*	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
	Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
	A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
	A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
egyéni fejlesztési tervek*	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.

Szemponatok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
	Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
	A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
	A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
óralátogatás	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
	Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
	A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
	A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
	Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.

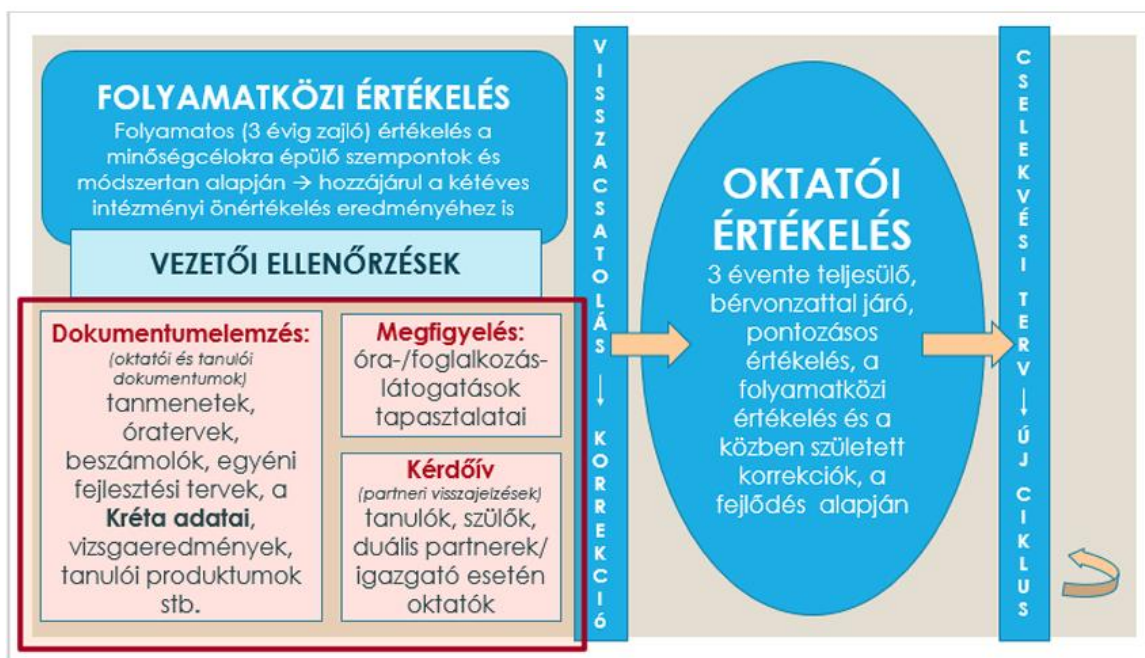
Szemponatok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
	A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz.
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
	Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
	Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
tanulói vélemény	Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
	Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
	A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz.
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
	A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
munkaerő-piaci, duális partneri visszajelzés*	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
	A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
	Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
	A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
	Együttműködik a duális képzőhelyekkel.
szülői vélemény*	Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
	Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.

2.11.7 Az oktatói értékelés módszertana, eszközei

Az oktató értékelésének elkészítését folyamatban kell értelmezni.

Az információgyűjtés formái a következők (a Módszertani javaslat a szakképzésben alkalmazott oktatók és intézményi vezetők teljesítményértékeléséhez módszertani útmutató alapján):

- vezetői ellenőrzések:
 - dokumentumelemzés (tanmenetek, óratervek, beszámolók, egyéni fejlesztési tervek stb.)
 - megfigyelés: óra- és foglalkozáslátogatások
- a Krétából kigyűjthető indikátorok
- személyazonosításra alkalmatlan módon lefolytatott önkéntes, kérdőíves felmérés (partnerek: tanulók, szülők, munkatársak, duális partnerek)



Az oktatói értékelés módszertani elemei

Dokumentumelemzés

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

A dokumentumelemzés célja, hogy az igazgató részére objektív adatokat szolgáltatson, illetve az igazgató meggyőződjék arról, hogy az oktató munkáját előre tervezetten, a tantervi szabályozó dokumentumok, a képzési és kimeneti követelmények előírásainak, az intézmény sajátosságainak, szakmai programjában az európai, országos, regionális és helyi szakmapolitikai célokkal összhangban megfogalmazottaknak, a tanulócsoport jellegzetességeinek összehangolásával tudatosan

végzi. A Szakmai Program vizsgálata az alábbi területek megítélése szempontjából fontos:

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

A dokumentumok és vizsgálati szempontjaik a következők:

- KRÉTA napló
 - Pedagógiai eredményesség. A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
 - Ellenőrzéseinek, méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
 - A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
- Munkatervek és beszámolók
 - Pedagógiai eredményesség.
 - Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
 - Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
 - Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.
 - Részt vesz tudásmegosztásban.
 - Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
 - Aktív pályaorientációs tevékenységet végez.
 - Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
 - Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
 - Aktívan részt vesz projekteken, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.
 - Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.
 - Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.
- A tanmenet és az éves tervezés egyéb dokumentumai, amennyiben relevánsak (óratervek, egyéni fejlesztési tervek, digitális tananyagok, projekttervek)

- Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
- A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
- Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
- Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
- A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
- A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
- Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
- Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
- Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
- Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.

Megfigyelés

Az értékelés egyik legfontosabb módszere az egységes szempontok szerint végzett óra-/foglalkozáslátogatás. A kapott információk összegzése adhat képet arról, hogyan valósítja meg tanítási óráján az oktató az intézmény nevelési-oktatási feladatait, követi-e a szakmai programban megfogalmazott elveket, figyelembe veszi-e a tanulócsoporthoz adottságait, a tanulók személyiségfejlesztését, és hogy mindezek összhangban állnak-e az oktató tervezőmunkájával. A tanórák, foglalkozások látogatása ad információt arról is, hogy megvalósul-e a tanórán a tanulók tevékenységének tudatos szervezése, a tanulói önállóság támogatása, megfelelő-e a motiválás, a tanulás korszerű értelmezése, a korszerű pedagógiai technológiák alkalmazása, a folyamatos ellenőrzés és értékelés. A látogatáson tapasztaltak nemcsak a szakmai tervezést és annak megvalósulását mutatják meg, hanem a tanulói magatartás és reakció kiszámíthatatlansága miatt az oktató spontán reagálását, etikus viselkedését, szakmai professzionizmusát is.

A látogatást követő értékelő megbeszélés kitér további értékelési szempontokra (pl. az oktató tervező tevékenysége, szociális tanulásban rejlő lehetőségek kihasználása, tanulói ötletek felhasználása, szakmai együttműködés és innováció) is.

Óra-/foglalkozáslátogatás és az azt követő értékelő megbeszélés szempontjai

- Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
- A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.

- Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
- Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
- A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
- A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
- Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
- Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
- Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
- Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
- A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.
- Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
- Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
- Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
- Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.

Kérdőív

Az értékelés oktatóra vonatkozó kérdőíves felmérése és vizsgálati szempontjai a következők:

Tanulói vélemény

- Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
- Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
- A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.
- Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.

- A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
- munkaerő-piaci, duális partneri visszajelzés*
- Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.
- A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
- Együttműködik a duális képzőhelyekkel.

Szülői vélemény*

- Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
- Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.

(*Opcionális. A megalapozott döntéshez a kérdőíves felmérés mellett/helyett a visszajelzés egyéb formái is felhasználhatók. Például szülői értekezletek, partneri találkozók, megbeszélések során kapott visszajelzések.)

2.12 Az oktatói értékelés folyamata

2.12.1 Oktatói értékelés előkészítése

2.12.1.1 Szakképzési centrum (fenntartó) intézményvezetői szintű tájékoztatása, közös értelmezés

Szükséges mértékben össze kell hangolni az egy centrumhoz, fenntartóhoz tartozó intézmények oktatói értékeléséhez tartozó értelmezést, közös eljárásrendet, meg kell határozni, hogy mely vezetőket vonnak be az értékelés folyamatába, milyen belső határidőket határoznak meg. Szakképzési centrum (fenntartó) szinten külön meg kell határozni az igazgatók értékelésére vonatkozó eljárásrendet, ütemezést.

Felelős: Szakképzési centrum (fenntartó) vezetője

2.12.1.2 Szakképző intézményi tájékoztatás, közös értelmezés

Meghatározandó, hogy szakképző intézményi szinten kik végzik az értékelést. Javasoljuk minden vezető bevonását: igazgató, igazgatóhelyettesek, releváns egyéb vezetők (kollégiumvezető, gyakorlati oktatásvezető), középvezetők (munkaközösség-vezetők, csoportvezetők stb.). Meg kell határozni, hogy melyik vezető milyen oktatói körre kiterjedően értékel.

Meghatározandó az oktatói értékelő táblázat részletes, közös, intézmény-specifikus értelmezése.

Fontos feladat, hogy az intézményi jövőkép és stratégia alapján meg kell határozni a munkakör munkaerő-piaci értékét az alábbi két értékelési szempont szerint:

- Az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatás.
- Keresett, magas munkaerő-piaci értékű szakma.

Meghatározandó, hogy milyen adatokat vesznek figyelembe az egyes szempontoknál annak érdekében, hogy a bevont vezetők indokolni tudják javaslatukat.

Meghatározandó továbbá az értékelés ütemezése. Jogszába szerint az igazgató háromévente értékeli az oktató munkáját. A megvalósítás ütemezését az éves munkaterv tartalmazza.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.12.2 Oktatói értékelés végrehajtása

2.12.2.1 Évente végzendő adatgyűjtés

A rendszeres adatgyűjtés segíti a megalapozott értékelés elvégzését.

A KRÉTA napló alapján évente gyűjthető adatok:

- az oktató által tanított tantárgyak száma,
- az oktató által tanított tanulók száma,
- a helyettesítések száma a tanévben,
- ellátott egyéb feladatok,
- az oktató által adott osztályzatok (jegyek) száma, eloszlása,
- az oktató által adott osztályzatok (jegyek) átlagai osztályonként, tantárgyanként,
- az oktató által használt értékelési módszerek,
- az oktató tanóráin történt igazolatlan mulasztások száma, aránya,

- az oktató tanóráin a tanulók fegyelmezettsége, viselkedése, szorgalma,
- az elektronikus naplóvezetés pontossága és aktualitása.

Célszerű az oktató által használt tervezési dokumentumok (tanmenetek, óratervek, egyéni fejlesztési tervek) gyűjtése.

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

- központi mérések eredménye,
- vizsgaeredmények,
- versenyeredmények,
- szakértői, szaktanácsadói tevékenység,
- vizsgaelnöki, vizsgafelügyelői tevékenység,
- belső tananyagfejlesztés,
- belső tudásmegosztás,
- szakmai rendezvényeken való részvétel,
- közösségépítés,
- rendezvények szervezése,
- pályázatok, fejlesztések végrehajtása,
- kapcsolattartás,
- részvétel szakmai szervezetek munkájában.

Célszerű az ellenőrzési terv alapján megvalósult óralátogatások óraterveinek (amennyiben készült ilyen dokumentum), a látogatást követő értékelő megbeszélésről készült feljegyzéseknek a gyűjtése. Fontos feladat, hogy az óratervek elkészítésének és a megbeszélésnek a szempontjai az oktatók által ismertek legyenek.

A kérdőíves felmérés ütemezését a munkatervben el kell készíteni. A tanulói vélemény, szülői vélemény (amennyiben releváns) és a munkaerő-piaci, duális partneri visszajelzés (amennyiben releváns) gyűjtését úgy kell megtervezni, hogy az értékelés időpontjában rendelkezésre álljanak a kérdőív alapján mérhető adatok.

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

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.12.2.2 Az oktató értékelése

Az ütemterv és az értékelési munkamegosztás alapján a vezetők elkészítik egyéni javasolataikat.

Meghatározott vezetői körben az intézmény oktatóinak közös értékelése megtörténik. Javasolt, hogy ezen a vezetők vegyenek részt (igazgató, igazgatóhelyettesek, releváns egyéb vezetők). Az intézmény méretétől és a belső szokások alapján akár a teljes vezetői kör is bevonható ebbe a megbeszélésbe.

A vezetők értékelik az előző értékelés nyomán keletkezett cselekvési terv megvalósításának hatását is az oktató teljesítményére.

Végezetül a vezetők elkészítik az egyeztetéshez az oktatói értékelőlapot, meghatározzák az erősségeket és a fejlesztendő területeket. A vezetők konszenzussal döntenek az értékelésről, vita esetén az igazgató dönt.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.12.2.3 Az elkészült oktatói értékelés szupervíziója

A súlyozott oktatói sorrend kialakulását követően szükséges lehet az érintett oktatók értékelésének átgondolása, módosítása. Javasolt, hogy módosítás esetén minden esetben az értékelés átgondolása az adatok felülvizsgálatával történjen meg, hiszen az értékelésnek objektívnek kell lennie önmagában és az adott szervezetben is. Módosításra csak indokolt esetben kerüljön sor.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.12.2.4 Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatókkal

Az előzetes ütemtervben meghatározottak szerint az oktatók megismerhetik (a nem súlyozott, 1-6-ig pontszámú) értékelésüket, arról egyeztethetnek a vezetőikkel. Az egyeztetés alapján a vezető véglegesíti az értékelést, valamint az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Az oktató véleményét fűzhet az értékeléshez (megjegyzés).

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.12.3 Az oktatói értékelés felhasználása

Az értékelő megbeszélést követően az oktató 30 napon belül cselekvési tervet készít (ehhez felhasználható a 11.sz. melléklet sablonja), amelyet az értékelést végző vezetővel egyeztet. A cselekvési tervet az igazgató hagyja jóvá. A cselekvési terv végrehajtásának végső határideje a következő értékelés.

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

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

Munkabér fejlesztés esetén a bér megállapításának alapja az oktatók teljesítményértékelése. Az egyes értékelési területek nem azonos súllyal szerepelnek, mivel a szakképzés-fejlesztés ágazati szakmapolitikai céljai, a regionális szakképzési célok és a helyi munkaerő-piaci helyzet alapján a centrumon belül egységes alapelvek mentén kerülnek meghatározásra az ún. súlyszorzók, amelyeket akár intézményi szinten, differenciáltan is meghatározhat.

Felelős: Fenntartó, szakképzési centrum esetén a kancellár és a főigazgató.

2.13 Az oktatói értékelési terv

	1. ciklus			2. ciklus			3. ciklus		
	2020/2021	2021/2022.	2022/2023	2023/2024.	2024/2025.	2025/2026.	2026/2027	2027/2028.	2028/2029.
<i>Dokumentum-elemzés (adat-gyűjtés)</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<i>Óra- / foglalkozáslátogatás</i>		az oktatói testület 100%-a		az oktatói testület 50%-a	az oktatói testület 50%-a		az oktatói testület 50%-a	az oktatói testület 50%-a	
<i>Partner- és elégedettségmérés / kérdőívezés</i>			X			X			X
<i>Értékelés</i>			X			X			X
<i>Fejlesztési terv készítése</i>			X			X			X
<i>Fejlesztés megvalósítása</i>				X	X	X	X	X	X

Az oktatói értékeléssel kapcsolatos adatokat - a hatályos adatvédelmi szabályoknak megfelelően - elektronikusan gyűjtjük, elektronikusan, illetve az oktatói személyi anyagokban papíralapon tároljuk.

Felelős: igazgató

- Az oktatói értékelést az iskolai munka területén MICS 6. tagja, a kollégium vonatkozásában a MICS 2. tagja koordinálja.
- Minden oktató értékelésében 4 fő vesz részt.

	Munkakör	Feladat
1.	igazgató	óra-/foglalkozáslátogatás, értékelés
2.	szakmai/ közismereti /nevelési /kollégiumvezető igazgatóhelyettes	óra-/foglalkozáslátogatás, értékelés
3.	MICS-tag 7./3.	kérdőíves felmérések, adatgyűjtés
4.	munkaközösség-vezető / szakos oktató (szakhoz közeli, ha nincs szakos)	dokumentumelemzés
	munkaközösség-vezető / szakos oktató (szakhoz közeli, ha nincs szakos)	óra-/foglalkozáslátogatás

- Az értékelők legalább 3 év szakmai gyakorlattal rendelkezzenek.
- Az értékelés 3 évente történik:
 - folyamatos adatgyűjtés / dokumentumelemzés
 - az értékelési ciklus 1-2. évében: óra-/foglalkozáslátogatás külön óralátogatási terv szerint – a MIR éves munkatervében meghatározottak szerint
 - az értékelési ciklus 3. évében: partner- és elégedettségmérés / kérdőíves felmérés (V7 folyamat) – a MIR éves munkatervében és a meghatározottak szerint
 - Az értékelést végzők az értékelési ciklus 3. évében meghatározott határidőig, de legkésőbb április 30-ig készítik el a maguk területén az összegző értékelést.
 - Az értékelt pedagógus az értékelési ciklus 3. évében meghatározott határidőig, de legkésőbb május 31-ig elkészíti a 3 évre szóló cselekvési tervét. (7.5.2. sz. melléklet)
- Az oktatói értékelés folyamatának (V10) szabályozását a 7.4.1. számú melléklet tartalmazza.

2.14 Az intézményi vezetők értékelése

Az intézményi vezetőkre vonatkozó szempontrendszert a 7.3.1. melléklet tartalmazza. Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi. Szakképzési centrum esetén az intézményi vezetők értékelésénél a centrum vezetését be kell vonni. Az igazgatók értékelését a fenntartó, szakképzési centrum esetén a főigazgató (a szakképzési centrum további vezetőinek részvételével) végzi.

Az értékelés folyamata megegyezik az oktatói értékelés folyamatával.

2.14.1 A vezetői kompetenciák értékelési területei a következők:

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
4. Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai- pedagógiai céljai elérése érdekében képezi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.
	A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.
	Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
5. Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, amelyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.
	Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.
	Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.
	Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.
	Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai- pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.
	A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.

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

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
7. Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.
	Információs szolgáltatás, tájékoztatás.	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.
	Vezetői együttműködés, lojalitás.	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)
	Az intézmény képviselte a belső és a külső partnerek tekintetében.	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.
8. Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.
	Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezető-társaikat. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyyszerűek.
	Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
9. Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében. Vezetőként szervezi, támogatja a belső tudásmegosztást.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.
	Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.
	A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaaorientációs tevékenységben.
10. Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.
	Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Résztvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.
	Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környezettudatosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.
	Hatékony gazdálkodás.	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.

2.14.2 Módszertani elvek és sablonok

Az intézményi vezetők értékelésének módszertana az oktatói értékelés módszereivel megegyezik, azzal a különbséggel, hogy esetükben a rájuk alkalmazandó, a korábban ismertetett szempontokat kell vizsgálni, kiegészítve az interjú módszerével.

Az oktató – így az intézményvezető és helyettesei értékelésének elkészítését is – folyamatban kell értelmezni.

Az igazgató értékelése esetén figyelembe kell venni (amennyiben aktuális változat rendelkezésre áll)

- az előző külső értékelés
- intézményi és intézményvezetői önértékelés
- kérdőíves felmérések eredményeit (tanulói, oktatói, szülői kérdőívek, duális/piaci partnerek/gazdálkodó szervezetek kérdőívei)

2.14.3 A vezetők értékelése során alkalmazandó partneri mérőeszközök

Az igazgató és igazgatóhelyettesek munkájának megítéléséhez hozzájárul a kérdőíves felmérések eredménye is.

Az oktatói munka értékelése kapcsán ugyanazok a sablonok tölthetők ki, amelyek az oktatóknál is. (7.3.2. melléklet)

Ezen felül bevonható még az intézményi értékelésben született kérdőívek eredménye is:

- tanulói kérdőív
- szülői kérdőív
- oktatói kérdőív
- duális képzőhelyek kérdőíve
- az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív
- az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók / képzési tanács elégedettségét mérő kérdőív.

A vezetői/ igazgatóhelyettesi értékelés folyamatának (V10) szabályozását a 7.4.1. számú melléklet tartalmazza.

3 Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)

3.1 Intézményi indikátorrendszer

Az indikátor olyan jelzőszám, mutató, amelynek segítségével egy célkitűzés megvalósulásának adott szintjét lehet szemléltetni.

A szakképzési indikátorrendszer tartalmazza a szakképző intézmények értékeléséhez szükséges mutatókat. Ez a rendszer az indikátorok többségét az intézmény egyéb adatszolgáltatásaiból származtatja.

sorszám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége	Az adatgyűjtő	Adatforrás	Az adatgyűjtés határideje
1	Tanulólétszám/kollégiumi létszám	Az intézmény tanulói létszáma ágazonként, szakmánként	tanulmányi osztály kollégiumi titkár	KRÉTA	október 1.
2	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya/kollégiumba jelentkezők és felvettek aránya	intézményenként és ágazonként	tanulmányi osztály, szakmai igazgató-helyettes, kollégiumi titkár	KIFIR, KRÉTA	október 1.
3	A szakképző intézményben egy oktatóra / csoportvezetőre jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	Oktatói létszám alapján, szakmánként lebontva	tanulmányi osztály, szakmai igazgató-helyettes, kollégiumi titkár	KRÉTA	október 1.
4	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazonként, szakmánként	tanulmányi osztály	KRÉTA	október 1. január 30.
5	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva		tanulmányi osztály	KRÉTA	október 1. január 30.
6	Országos kompetenciamérés eredményei		természettudományi és humán munkaközösség- vezető	OH honlap	május 30.
7	NSZFH mérések eredményei		természettudományi és humán munkaközösség- vezető	a mérés után lementett eredmények	szeptember 30. május 30.
8	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények		osztályfőnökök, munkaközösség-vezetők	beszámolók	folyamatos
9	Elhelyezkedési mutató		Szakmai igazgatóhelyettes, szakmai munkaközösség- vezetők	pályakövetés	folyamatos

10	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal		szakmai igazgatóhelyettes, szakmai munkaközösség-vezetők	elégedettségmérés kérdőívei	A MICS által kijelölt időpontban
11	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga	osztályfőnökök, jegyzők	kétszintű érettségi szoftver, KRÉTA, szakmai vizsga szoftver	június 30.
12	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként	szakmai igazgatóhelyettes	szakmai vizsga szoftver	június 30.
13	Intézményi elismerések		igazgató	beszámolók	folyamatos
14	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények		szakmai munkaközösség-vezetők	munkaterv, beszámolók	folyamatos
15	Intézményi lemorzsolódási mutató		ifjúságvédelmi felelős	KRÉTA	október 1.
16	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac	osztályfőnökök, szakmai munkaközösségi vezetők	elégedettségmérési kérdőívek	A MICS által kijelölt időpontban
17	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséretetek	osztályfőnökök	KRÉTA, beszámolók	június 30.
18	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva		tanulmányi osztály, ifjúságvédelmi felelős, kollégiumi titkár	KRÉTA	október 1.
19	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva		tanulmányi osztály, gyógypedagógusok, kollégiumi titkár	KRÉTA	október 1.
22	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg		munkaügy	KRÉTA, költségvetés	október 1.
23	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva		munkaügy	KRÉTA	október 1.

24	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek		igazgató	beszámoló, költségvetés	június 30.
----	--	--	----------	-------------------------	------------

Az intézményi indikátorokhoz tartozó adatokat – a hatályos adatvédelmi szabályoknak megfelelően – elektronikusan gyűjtjük és tároljuk.

Felelős: MICS 4., 7. és 1. tag

Az indikátorokra vonatkozó számítási útmutatót a 7.1. számú melléklet tartalmazza.

3.2 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.

Az azonosított partneri körön belül a partnerekkel való kapcsolat szorossága alapján az intézmény meghatározza releváns külső és belső partnereit, majd beazonosítja a mérendő partnereit, akiknek a véleményét az önértékelés kétéves ciklusában legalább egyszer partneri igény- és elégedettségmérés keretében ki kell kérni.

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi, a mérések lebonyolításába további kollégák bevonása is szükséges lehet. A partneri méréseket elektronikus kérdőívszerkesztő és kiértékelő programok használatával bonyolítjuk le, ügyelve arra, hogy a felmérés érvényessége biztosított legyen.

A kérdőívek feldolgozása során elektronikus adatrögzítőt használunk.

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

A partneri mérések összesített eredményeiről tájékoztatjuk a felmérésben részt vevő partnereket.

A V7 Partneri igény- és elégedettségmérés folyamatának szabályozását a 7.4.1. számú melléklet tartalmazza.

3.2.1 Az intézményi önértékelés kérdőívei

Partneri kérdőív	Kitöltők	Minta	Elfogadható válaszadási arány	Lebonyolítás ideje / határideje	Felelős	Melléklet száma
<i>Oktatói kérdőív</i>	az intézményben foglal- koztatott oktatók	100%	80%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: január 31.	iskola: MICS 5. tag kollégium: MICS 2. tag	7.4.1.
<i>Tanulói kérdőív</i>	az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók	100%	50%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: november 31.		
	az intézménnyel felnőtt- képzési jogviszonyban álló tanulók	100%	20%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: december 31.		
<i>Szülői kérdőív</i>	szülők	minden ágazaton, minden évfolyamon 20%	20%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: február 28.		
<i>Duális képzőhely kérdőív</i>	munkaszerződéssel vagy tanulószerződéssel képzést folytató gazdálkodó szer- vezetek	minden ágazaton, minden évfolyamon 20%	20%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: február 28.	MICS 5. tag	
<i>Végzetteket foglal- koztató gazdálkodói szervezet</i>	az elmúlt 3 tanévben vég- zett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	minden ágazaton, minden évfolyamon 20%	10%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében: február 28.		

3.2.2 Az intézményvezetői önértékelés kérdőívei

Partneri kérdőív	Kitöltők	Minta	Elfogadható válaszadási arány	Lebonyolítás ideje / határ-ideje	Felelős	Melléklet száma
<i>Oktatói kérdőív</i>	oktatók	100%	80%	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében február 28.	iskola: MICS 4. tag kollégium: MICS 2. tag	7.5.1.
<i>Duális képzőhely kérdőív</i>	munkaszerződéssel vagy tanulószerveződéssel képzést folytató gazdálkodó szervezetek	minden ágazaton, minden évfolyamon 50%	25%		MICS 4. tag	
<i>Végzettséget foglalkoztató gazdálkodói szervezet</i>	az elmúlt 3 tanévben végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	minden ágazaton, minden évfolyamon 20%	10%			

3.2.3 Az oktatói értékelés kérdőíve

Partneri kérdőív	Kitöltők	Minta	Elfogadható válaszadási arány	Lebonyolítás ideje	Felelős	Melléklet száma
<i>Tanulói kérdőív</i>	tanulók	100%	40%	háromévente az értékelési ciklus 3. évében november 31.	iskola: MICS 6. tag kollégium: MICS 3. tag	7.3.3.

4 Intézményi folyamatmodell

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, ezeken belül azok az intézmény számára kötelezően szabályozandó folyamatok, amelyek az ágazati szakképzési stratégiában megfogalmazott legfontosabb célokhoz és az intézmény alapvető működtetéséhez kapcsolódnak. A javasolt folyamatok azok a lehetséges folyamatok, amelyek az intézményi működés értékelése alapján fejlesztendő területet jelentenek, illetve kiegészülnek az intézményi értékelések alapján fontos egyéb fejlesztendő területekre készült folyamatszabályozásokkal. A folyamatmodell folyamatai kapcsolódnak az egyes önértékelési területekhez, szempontokhoz és elvárásokhoz, így az önértékelés keretében a folyamatok működésének értékelése is megtörténik.

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.

4.1 Vezetési-irányítási folyamatok

1.	V1	Stratégiai tervezés
2.	V2	Tanévi tervezés
3.	V3	Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)
4.	V4	Intézményi önértékelés
5.	V7	Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése
6.	V10	1.Oktatói értékelés
		2.Vezetői / Igazgatóhelyettesi értékelés

4.2 Szakmai-képzési folyamatok

1.	SZK1	Szakmai-képzési terv
2.	SZK2	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel
3.	SZK3	Oktatók szakmai-képzési együttműködése
4.	SZK4	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése

4.3 Támogató és erőforrás folyamatok

1.	T1	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése
2.	T2	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése
3.	T3	Panaszkezelés

4.4 A szakképző intézmények által kötelezően szabályozandó folyamatok tartalma, kiterjedtsége

4.4.1 Vezetési-irányítási folyamat-terület

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Stratégiai tervezés	Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.	• 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.	• az intézmény célrendszerét, • 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 (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)	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 alkalma-	• 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,

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
		zottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás folyamatának a megtervezése. A betanítás során a közös intézményi értékrend, a szervezeti kultúra elemeinek és a biztonságos munkavégzés szabályainak az átadása. A továbbképzési rendszer működtetésében a szakképzés tartalmi és módszertani követelményeinek érvényesítése, a gazdasági szereplők és a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeinek alkalmazása. A belső tudásátadás rendszerének, a tanulószervezet működtetési feltételeinek a szabályozása.	- a továbbképzési rendszernek az intézményi céloknak és a szakképzés tartalmi és módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását, - a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.
4.	Intézményi önértékelés	Az intézmény munkájának értékelése a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott szempontok és gyakoriság alapján; az intézményi önértékelés gyakoriságának, módszereinek és az értékelési eredmények felhasználásának szabályozása. 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. Az önértékelés lépéseinek, feladatainak, szervezeti kereteinek, ütemezésének megtervezése. A rendszeres felülvizsgálat, az elemzés és a beavatkozás szabályainak és az ehhez kapcsolódó hatásköri feladatoknak, valamint az intézmény külső értékelésre való felkészülésének a megtervezése.	- 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.

4.4.2 Szakmai-képzési folyamat-terület

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedése	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Szakmai-képzési tervezés	A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás infrastrukturális és humán-erőforrás tervezése. A képzési program tervezése az ágazati és szakirányú oktatás időszakában, a duális képzőhellyel közös képzési program kialakítása. A képzési együttműködés tervezése a duális képzőhelyekkel, az ágazati képzőközponttal. Az oktatói együttműködés megtervezése a közismereti oktatók, a szakmai oktatók és a duális képzőhelyek oktatói között. A tanulói értékelési rendszer kialakítása a szakirányú oktatás során a duális képzőhelyekkel való együttműködés kereteiben.	• 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	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. A beiskolázási eljárás jogszabály szerinti megvalósítási folyamatának, szervezeti kereteinek, időtervének, adminisztrációs feladatainak a meghatározása. A folyamatban a jogszabályi döntési pontok meghatározása.	• 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, • az intézménynek a fenntartó által meghatározott képzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát, • a felvételi eljárás szabályait, • a felnőttek felnőttképzési szerződés keretében folyó oktatásának előírásait, szabályait, • a tanév rendjét,

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
			• az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat, • a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaorientációban.
3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködése	Az oktatók együttműködésére vonatkozó szervezeti, szakmai keretek kialakítása, az ezekkel kapcsolatos követelmények megfogalmazása. A megfogalmazott közös követelmények vonatkoznak az egy osztályban-, képzési csoportban tanítók közösségére, a szakmai munkaközösségek együttműködésére, a szakképzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismerteti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira és a kollégiumi oktatókra. Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.	• 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	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, feladatleírások, műveleti lapok, mérőeszközök kidolgozásának, közös	• 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.

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
		használatának, értékelésének és fejlesztésének rendjét az intézményen belül és a lehetőségekhez mérten azon kívül is, a digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítását az intézményben.	

4.4.3 Támogató és erőforrás folyamat-terület

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	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, jogszabályok, döntési pontok meghatározása.	- 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 személyiségjogi 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.	- a jogszabályok alapján előírt iratkezelési, adatkezelési szabályokat, - a KRÉTA rendszer kézikönyvét, működési szabályait, - az intézményi SZMSZ feladat-, hatáskör- és felelősségi szabályait.

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sor-szám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
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.	- a jogorvoslati eljárást szabályozó jogszabályokat, - az intézmény szervezeti felépítését, az SZMSZ és a munkaköri leírások által szabályozott hatásköröket.

Az elkészülő szabályozásnak az alábbi elemeket kell tartalmaznia:

- a folyamatgazda megnevezése,
- a folyamat célja,
 - a folyamat vonatkoztatási területének lehatárolása
 - szervezetalapú (a szervezet mely területein érvényes),
- tevékenység alapú (mely intézményi tevékenységekre terjed ki),
- a folyamat algoritmusa (kezdőpontja, lépések sorrendje, végpontja),
- a folyamat értékkel bíró eredménye, kimenete, azaz produktuma,
- a folyamat mérésének indikátorai.

A folyamatok ellenőrzése, felülvizsgálata az önértékelés és a külső értékelés során történik.

Az intézményi önértékelés során ki kell térni a bevezetett folyamatszabályozás tartalmi eleminek és eredményeinek áttekintésére és értékelésére. A folyamatokat, a folyamat működtetésének eredményességét meghatározó indikátorokat, a partneri mérési eredményeket hozzá kell rendelni az önértékelés értékelési területeihez, szempontjaihoz, elvárásaihoz.

A felülvizsgálat eredményeinek tükrében a következő önértékelési ciklusban sor kerülhet a folyamatszabályozások módosítására. A korrigáló, fejlesztő munkát a folyamatfejlesztő csoport végzi a MICS-vezető koordinálásával.

4.5 Intézményi folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve

Folyamat megnevezése	Kidolgozási határidő	Kidolgozás felelőse	Kidolgozásba bevontak köre
Stratégiai tervezés(V1)	2022. 12. 31.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Tanévi tervezés (operatív tervezés) (V2)	2022. 12. 31.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Emberi erőforrások menedzselése (V3)	2022. 11. 30.	főigazgató	–
Intézményi önértékelés (V4)	2022. 06. 30.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése (V7)	2022. 12. 31.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Oktatói teljesítményértékelés; Igazgatóhelyettesi teljesítményértékelés	2022. 06. 30.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Szakmai-képzési tervezés (SZK1)	2023. 02.28.	MICS-vezető	MIR csoport munkaközösség-vezetők
Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel (SZK2)	2023. 02.28.	MICS-vezető	MIR csoport munkaközösség-vezetők
Oktatók szakmai-képzési együttműködése (SZK3)	2023. 02.28.	MICS-vezető	MIR csoport munkaközösség-vezetők
Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése (SZK4)	2023. 03.30.	MICS-vezető	MIR csoport munkaközösség-vezetők
Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése (T1)	2022. 11. 30.	főigazgató	–
Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése (T2)	2023.03. 30.	MICS-vezető	MIR csoport intézményvezetés
Panaszkezelés (T3)	2022. 11. 30.	főigazgató	–

A Minőségirányítás keretei a Győri Szakképzési Centrumban (NSZFH/614/000284-1/2022) leirat meghatározta, hogy a Emberi erőforrások menedzselése (V3), Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése (T1), Panaszkezelés (T3) a centrum vezetősége, illetve annak képviselői dolgozzák ki, emellett készül helyi szabályozás is.

5 Intézményi önértékelés

5.1 Az intézményi önértékelési szempontsor

Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	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 szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek	V1 V2	1 2 4 5 9 10 15 24	duális képzőhelyek, a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

		az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. 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 működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában. Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkatervek, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési, illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival.			
	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást. A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok	V2 V4 SZK1 SZK4 T1	1 3 4 5	szülői tanulói oktatói duális képzőhelyek

		elérését. Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatás-szervezésben.			
	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit. A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzettséget 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. Az intézmény a helyi munkaerő-piaci igények felmérése, valamint az egyéni képzési igények feltárása érdekében konzultációt, párbeszédet folytat, valamint adatot, információt és visszajelzéseket	V1 V7 SZK1 SZK2	4 5 14	duális képzőhelyek a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

		gyűjt a releváns partnerei körében. Az adatok, információk és visszajelzések feldolgozásába és elemzésébe bevonja a releváns partnereit, kiemelten a munkatársakat.			
	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is. Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős. 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.	V3 V4 V7 V10 T1 T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek
	T5	Az intézmény bevonja a munkatársakat	V1	1	oktatói

	Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	(oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény cél-meghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú távú és operatív terveit, kompetenciájuk szerint bevonják őket a célok megfogalmazásába. Az intézmény munkatársait széleskörűen bevonják az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. 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.	V2 V3 SZK1	22 23	duális képzőhelyek
	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a külső partnereit, és kijelöli a releváns külső partnereket. A külső partnerek körét megismertetik az intézmény munkatársaival, tanulóival és a szülőkkel.	V1 V2 V7 SZK1 SZK2	2 4 5 14	tanulói szülői oktatói duális képzőhelyek

		Az intézmény a szabályozó dokumentumaiban, terveiben szakmai-képzési együttműködési rendszert tervez és szervez más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szülőkkel, és meghatározza az egyes partnerekkel folytatott együttműködés tartalmát. Az intézmény együttműködést tervez a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program tervezése során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. Az intézmény a szakmai programjával			
--	--	---	--	--	--

		összhangban azonosítja a belső partnereit. Az intézmény a működésével kapcsolatos döntések előkészítése, végrehajtása és ellenőrzése érdekében – jogszabályban meghatározottak szerint – megtervezi az együttműködését az oktatókkal, a tanulókkal, a kiskorú tanulók törvényes képviselőivel, a képzésben részt vevő személyekkel, a képzési tanáccsal és a diákönkormányzattal, valamint kölcsönös tájékoztatást tervez a vele tanulói jogviszonyban álló tanulók elhelyezését biztosító kollégiummal.			
	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	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. 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.	T2 T3		oktatói

Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás	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.	Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat. A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapkutatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.	V3 T1	3 22 24	oktatói
	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	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 pályaaorientációs és	V7 SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14	duális képzőhelyek

		pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel. 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. Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. 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. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során	24	
--	--	---	----	--

		együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel.			
	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az 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 figyelembevételével készítik el a projektterveket, tanmeneteket. A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek. A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg.	SZK3 SZK5	6 7 8 11 12 18 19	oktatói duális képzőhelyek

	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	Az intézmény az oktatók továbbképzése céljából hosszú távú továbbképzési programot és ez alapján éves beiskolázási tervet készít. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg. A továbbképzések tervezésében és megvalósításában az intézmény szakmai fejlesztési igénye mellett figyelembe veszik az oktatói értékelés eredményeit és az intézményi célokat támogató egyéni oktatói kompetenciák fejlesztésére irányuló képzési szükségleteket és igényeket. Az éves beiskolázási tervben biztosítják az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenként legalább hatvan óra továbbképzése. A szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának továbbképzése esetén a továbbképzés elsősorban vállalati környezetben vagy képzőközpontban történik, amelynek célja, hogy az oktatók új technológiákat, eljárásokat, anyagokat ismerjenek meg, piacképes szakmai tudást szerezzenek, új eljárásokat, módszereket ismerjenek meg és beépítsék azokat a szakképzési gyakorlatukba.	V3 SZK3 SZK4	22 23	oktatói duális képzőhelyek
--	---	--	-----------------------------	------------------	---------------------------------------

		A továbbképzésben részt vevők rendszeresen tájékoztatják az érintetteket, köztük a szakirányú oktatásban részt vevő többi érintettet a továbbképzéseken tapasztaltakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását.			
	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	Az 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. 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. projekt-oktatás). Az intézmény szakmai programja tartalmazza az egyéni tanulói képzési igényeknek való megfelelés módjait, az	V1 SZK1 SZK4	10 12 17 18 19	oktatói tanulói a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek

		egyéni tanulási utak lehetőségeit, az előzetes tudás beszámításának szabályait, valamint a hátrányokkal küzdő (SNI, BTMN, HH, HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat. Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt.			
	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	Az intézmény szakmai programja tartalmazza az oktatás-nevelés-képzés folyamatában alkalmazott értékelési eljárásokat, a tanulmányok alatti vizsgák részeit, annak követelményrend-szerét, 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. A képzési programban a duális képzőhelyekkel egyeztetve meghatározzák az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait, amelyekkel pontosan és megbízhatóan tudják a képző- helyekkel közösen értékelni a tanulók elért tanulási eredményeit. Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik.	SZK3 SZK4 T3	6 7 11 12	tanulói oktatói szülői duális képzőhelyek
	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az	Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén. Az intézmény szakmai programjában és	SZK1 SZK4 T1	8 10 11	oktatói tanulói

	iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. 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 legkor- szerűbb megoldások és eszközök. Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt. A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékelik, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál.	14 24	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
--	---	---	----------	---

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül. Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.	V4 V7		oktatói
	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvésterv végrehajtásának eredményességét,	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 cselekvéstervek megvalósulását és eredményességét.	V4 V7	1 4 5 9 10	oktatói

	az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	Az intézmény az 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. Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapeladat-ellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét. Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét. 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.			
--	--	---	--	--	--

	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a vezetők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket, vizsgálja az alkalmazott digitális stratégiát, módszertant, az intézmény infrastrukturális feltételrendszerét. 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. Az intézmény a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az önértékelése során erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.	V1 V4 V7 SZK1	8 10 11 14 24	oktatói tanulói
	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti 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	V1 V2 SZK5 T2	2 4 5 15	oktatói

		kiemelt stratégiai céljai alapján (pl. beiskolázási tevékenység, duális képzés, felnőttek oktatása) további korai figyelmeztető jelzéseket határoz meg és nyomon követi azok alakulását. Mind ezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.			
--	--	--	--	--	--

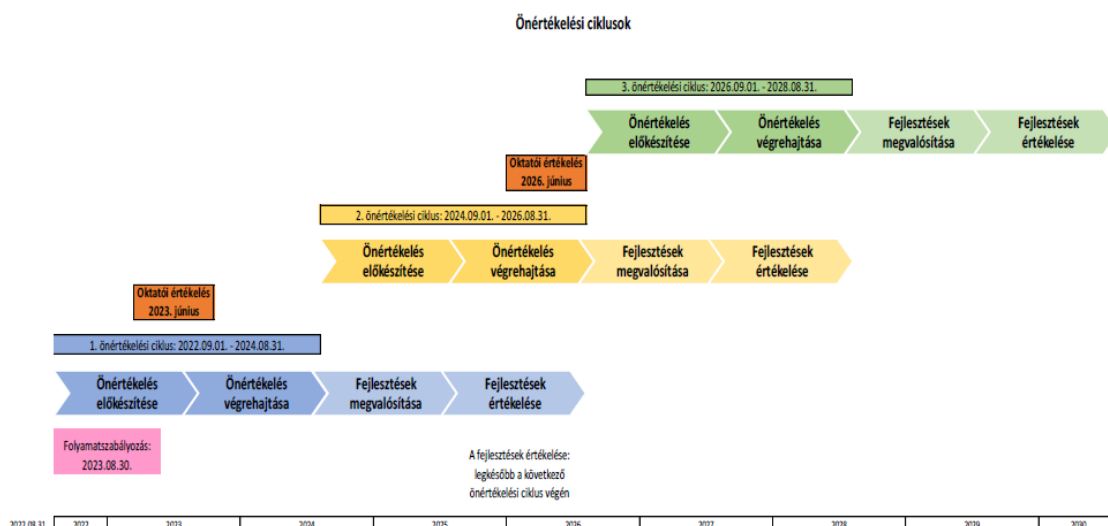
Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
FELÜLVIZSGÁLAT <i>(visszacsatolás, fejlesztés)</i> 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 a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel. 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. 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.	V1 V2 V4	1 4 5 9 10 15	oktatói duális képzőhelyek a végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják	A fejlesztési célok és a cselekvési tervek nyomon követhetően kapcsolódnak az önértékelési folyamathoz, az intézmény stratégiai célkitűzéseinek elérését szolgálják, elősegítik a szakképzés minőségét	V1 V2 SZK1	1 4 5 9	oktatói

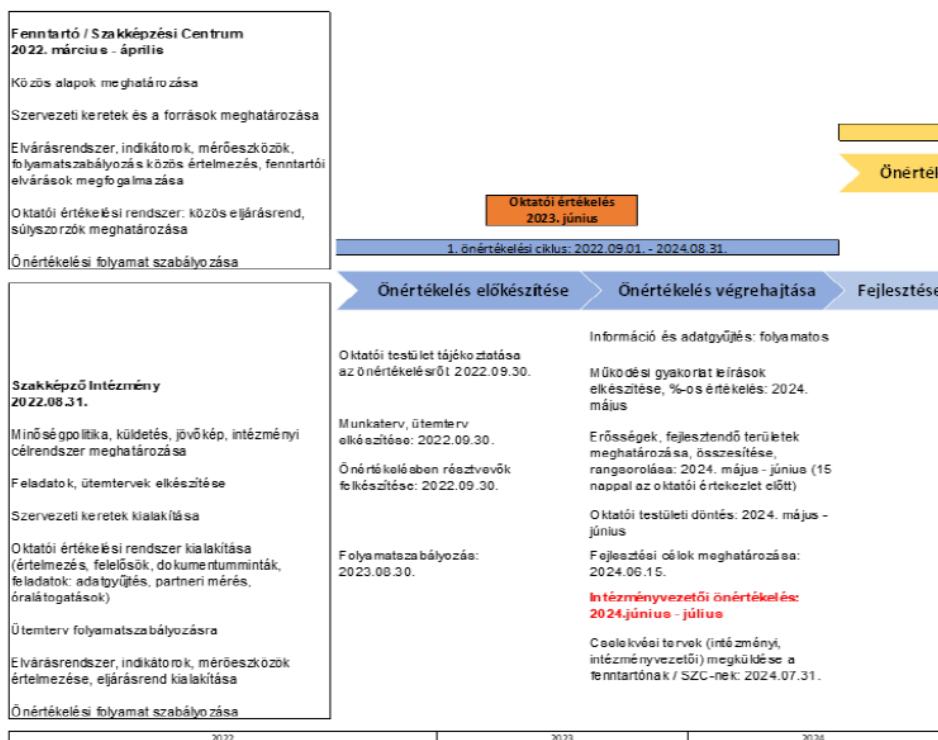
	a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	gének javítását. Az intézmény önértékelési folyamata biztosítja az adatalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek prioritizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek értékelése során a visszacsatolást. Az intézmény a fenti önértékelési ciklus alkalmazásával képes tanuló szervezetként működni, biztosítva a folyamatos fejlesztést.		10 15	
	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	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. Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre.	V4		

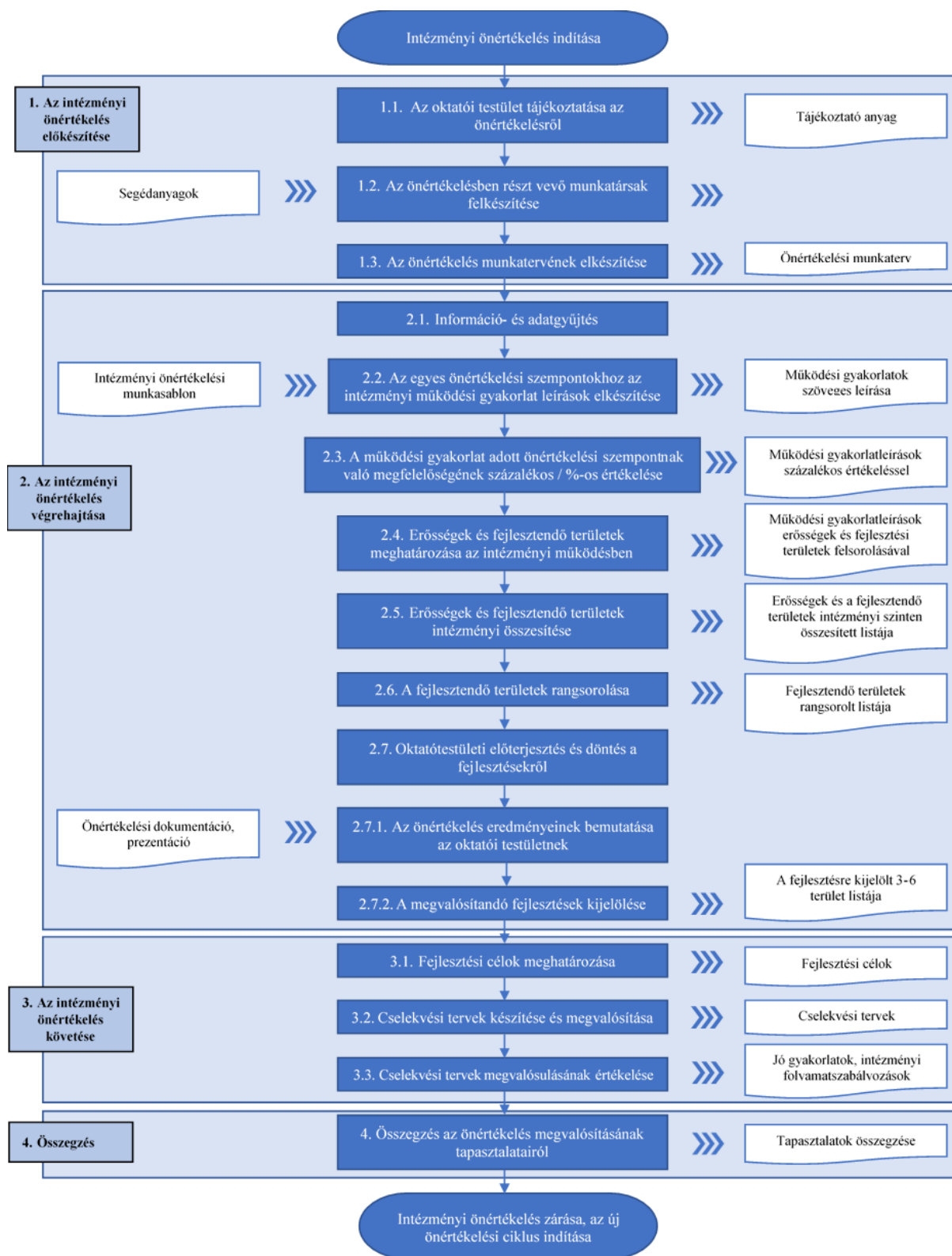
5.2 Az intézményi önértékelés folyamata

MIR működtetés ciklusai



A 2024-ig tartó ciklus feladatai





A V4 Intézményi önértékelés folyamat leírása a 7. 4.1. számú mellékletben található.

5.3 Az intézményi önértékelés munkasablonjai

5.3.1 INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS – Önértékelési munkasablon

INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS

Önértékelési munkasablon

Intézmény neve:

Az önértékelés időpontja:

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetőek az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség-fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában. Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkaterv, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési, illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást. A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok elérését. Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatásszervezésben. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta-e a céljait, célkitűzéseit, és hogyan biztosítja ezek mérhetőségét.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a képzések és a képzési programok összhangban vannak-e a stratégiai célokkal.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit. A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviselői szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tanközpontok, 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. 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. <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> <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

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

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény bevonja a munkatársakat (oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény cél-meghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú-távú és operatív terveit, kompetenciájuk szerint bevonják őket a célok megfogalmazásába. Az intézmény munkatársait széleskörűen bevonják az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. 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, házi rendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a külső partnereit, és kijelöli a releváns külső partnereket. A külső partnerek körét megismertetik az intézmény munkatársaival, tanulóival és a szülőkkel. Az intézmény a szabályozó dokumentumaiban, terveiben szakmai-képzési együttműködési rendszert tervez és szervez más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és meghatározza az egyes partnerekkel folytatott együttműködés tartalmát. Az intézmény együttműködést tervez a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program tervezése során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a belső partnereit. Az intézmény a működésével kapcsolatos döntések előkészítése, végrehajtása és ellenőrzése érdekében – jogszabályban meghatározottak szerint – megtervezi az együttműködését az oktatókkal, a tanulókkal, a kiskorú tanulók törvényes képviselőivel, a képzésben részt vevő személyekkel, a képzési tanáccsal és a diákönkormányzattal, valamint kölcsönös tájékoztatást tervez a vele tanulói jogviszonyban álló tanulók elhelyezését biztosító kollégiummal. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény azonosítja-e és hogyan a releváns külső és belső partnereit, az intézményi célok elérése érdekében milyen együttműködési rendszert alakít ki az azonosított partnerekkel és hogyan jelennek meg ezek a tervek az intézményi dokumentumokban.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. 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. <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> <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS	
	Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M1	
	Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat. A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel. Az intézmény a szakmai programjának részét képező képzési programját a duális partnerek bevonásával készíti el. A duális képzőhelyen szakképzési munkaszereződéssel 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. Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. 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. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az 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 figyelembevételével készítik el a projektterveket, tanmeneteket. A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek. A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az oktatók továbbképzése céljából hosszú-távú továbbképzési programot és ez alapján éves beiskolázási tervet készít. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg. A továbbképzések tervezésében és megvalósításában az intézmény szakmai fejlesztési igénye mellett figyelembe veszik az oktatói értékelés eredményeit és az intézményi célokat támogató egyéni oktatói kompetenciák fejlesztésére irányuló képzési szükségleteket és igényeket. Az éves beiskolázási tervben biztosítják az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenként legalább hatvan óra továbbképzése. A szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának továbbképzése esetén a továbbképzés elsősorban vállalati környezetben vagy képzőközpontban történik, amelynek célja, hogy az oktatók új technológiákat, eljárásokat, anyagokat ismerjenek meg, piacképes szakmai tudást szerezzenek, új eljárásokat, módszereket ismerjenek meg és beépítsék azokat a szakképzési gyakorlatukba. A továbbképzésben részt vevők rendszeresen tájékoztatják az érintetteket, köztük a szakirányú oktatásban részt vevő többi érintettet, a továbbképzéseken tapasztaltakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, az intézmény mindenkorai céljaival összhangban hogyan méri fel, értékeli az oktatók szakmai tudását és képességeit, és hogyan támogatja az oktatók képzettségének növelését, egyéni kompetencia-fejlesztését.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogyan készíti az intézmény a továbbképzési programot és az éves beiskolázási tervet, hogyan veszi ennélfelül figyelembe 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.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 projektmodszert. 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). 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. Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt. <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> <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. 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. Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik. <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> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményben hogyan alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén. Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az 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. Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt. A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékeli, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál. <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> <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül. Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. <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 Önértékelési Kézikönyvben meghatározott eljárásrend alapján, valamint hogy az intézményi szabályozás és a működési gyakorlat mennyire van összhangban egymással.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működését és eredményességét.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét. Az intézmény 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. Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapfeladat-ellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét. Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét. 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. <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> <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> <i>A szempont vizsgálata során ki kell térni arra is, hogy az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei hogyan támogatják az intézményi célok elérését.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

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

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti 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. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel. 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. 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. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. <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 Minősbiztosítási 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 esélyeiket és hogyan teremtenek hozzáadott értéket az intézmény partnerei számára.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény 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. Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre. <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>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

6 Az intézmény vezetőjének önértékelése

6.1 Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

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

A Szkr. 124. § (5) bekezdésében előírt szerint „az igazgató munkáját az oktatói testület és a képzési tanács a vezető megbízásának második és negyedik évében személyazonosításra alkalmatlan kérdőíves felmérés alapján értékeli”.

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

Kérdőívek az intézményvezetői önértékeléshez (7.5.1. melléklet)

Oktatói kérdőív intézményvezetői értékeléshez

Duális képzőhely kérdőív intézményvezetői önértékeléshez

Végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezet kérdőív

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

6.2 Az intézményvezetői önértékelés folyamata

Folyamat neve	Intézményvezetői önértékelés
Folyamat célja	Az intézményvezető tevékenységének átfogó, szisztematikus és rendszeres, összehasonlításokon alapuló felülvizsgálata
Elvárt eredmény	Az intézményvezető erősségeinek és fejlesztendő területeinek azonosítása, fejlesztési területek kijelölése és a fejlesztések megvalósítása
Folyamatgazda	MICS-vezető
Bevezetés időpontja	2022.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Keletkezett dokumentumok
Az intézményvezetői értékelés indítása, az érintettek tájékoztatása	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január	MICS intézményvezető oktatói testület munkaerő-piaci partnerek informatikus	jegyzőkönyv / hivatalos levél
A partneri kérdőívek összeállítása	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január	MICS 7.tag	kitöltendő kérdőívek
A partnerek kérdőíves kikérdezése, lebonyolítás	adatrögzítő	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január 31.	MICS 7.tag munkaerő-piaci partnerek	kitöltött kérdőívek
A kérdőívek kiértékelése	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében február 28.	MICS 7.tag	tényfeltáró, elemző dokumentum / jegyzőkönyv

Intézményi önértékelés lezárása, eredmények átadása az intézményvezető számára	MICS vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében 05. 01.	MICS	indikátorok, fejlesztendő területek, erősségek
Intézményvezetői önértékelés: az intézményi önértékelés és a partneri mérési eredmények alapján + cselekvési terv	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében 06. 30.	MICS 4. tag	önértékelési dokumentum: erősségek és fejlesztendő területek
Intézményvezetői cselekvési terv készítése	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében 06. 30.	MICS 4. tag	cselekvési terv
Elfogadásra beküldés a centrumnak	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében 06. 30.	–	intézményvezető: erősségek, fejlesztendő területek listája intézmény: cselekvési terv
Az önértékelés elfogadása	centrum	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében 08. 31.	szakképzési centrum	jóváhagyott önértékelés
A cselekvési terv megvalósítása	igazgató	következő önértékelési ciklus	oktatói testület	feljegyzések, beszámolók
A cselekvési terv megvalósulásának értékelése	igazgató	az önértékelési ciklus 2. évében 06.30.	főigazgató	beszámoló

6.3 Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	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 szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetőek az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség-fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában. Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkatervek, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival.

		<i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője a jogszabályokra alapozva hogyan irányítja, szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, a szakképzésre vonatkozó célok meghatározását, az intézményi innováció ösztönzését és azokban milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a vezetési programjában megfogalmazott célok között megjelennek-e a szakképzés-politikai célok, valamint hogy a vezetési program célrendszere összhangban van-e az intézmény stratégiai céljaival.</i>
	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást. A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok elérését. Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatás-szervezésben. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a célok egyértelmű és megalapozott meghatározását és azok mérhetőségének biztosítását, és mindezeken milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a képzések és a képzési programok stratégiai célokkal való összhangját, és ebben milyen személyes feladatot vállal.</i>
	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit. A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviselői szervezetei),

		az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sportszervezetek, 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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és ezekben a tevékenységekben milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes feladatot vállal a helyi és az egyéni szakképzési igények megismerésében.</i>
	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is. Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős.

		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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és milyen személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan, milyen szervezeti keretek között irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és hogyan szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</i>
	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	Az intézmény bevonja a munkatársakat (oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény cél-meghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú távú és operatív terveit, kompetenciájuk szerint bevonják őket a célok megfogalmazásába. Az intézmény munkatársait széleskörűen bevonják az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösképpen</i>

		<i>az oktatói testület tagjainak részvételét az intézményi célok, tervek kialakításában, illetve hogy a jogszabályokban és az egyéb szabályzatokban meghatározott módon bevonja-e a munkatársakat a tervezési munkába.</i>
	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a külső partnereit, és kijelöli a releváns külső partnereket. A külső partnerek körét megismertetik az intézmény munkatársaival, tanulóival és a szülőkkel. Az intézmény a szabályozó dokumentumaiban, terveiben szakmai-képzési együttműködési rendszert tervez és szervez más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és meghatározza az egyes partnerekkel folytatott együttműködés tartalmát. Az intézmény együttműködést tervez a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program tervezése során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a belső partnereit. Az intézmény a működésével kapcsolatos döntések előkészítése, végrehajtása és ellenőrzése érdekében – jogszabályban meghatározottak szerint – megtervezi az együttműködését az oktatókkal, a tanulókkal, a kiskorú tanulók törvényes képviselőivel, a képzésben részt vevő személyekkel, a képzési ta-

		náccsal és a diákönkormányzattal, valamint kölcsönös tájékoztatást tervez a vele tanulói jogviszonyban álló tanulók elhelyezését biztosító kollégiummal. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi az intézmény külső és belső partnereinek azonosítását és ebben a folyamatban milyen személyes feladatot vállal, valamint hogyan vesz részt a partnerekkel való együttműködés rendszerének tervezésében, kialakításában, és milyen konkrét feladatokat vállal ebben az együttműködési rendszerben.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a partneri együttműködés tervezése során az intézményvezető hogyan alakítja ki a partnerek bevonását az intézmény döntéshozatali folyamataiba.</i>
	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjének kialakítását és abban milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan irányítja és szervezi a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítását.</i>

Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
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.	Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat. A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan vonja be az intézmény munkatársait az erőforrás-elosztás során alkalmazott alapelvek meghatározásába és hogyan biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok eléréséhez hogyan osztja meg vezetői feladatait a vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.</i>
	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	Az intézmény a célok és a képzési eredményesség érdekében szakmai-képzési együttműködési rendszert működtet más szak-képző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és

		szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel. 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. Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. 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. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan működteti az együttműködési rendszert a releváns partnerekkel, az együttműködő partnerek közötti munkamegosztás kialakításával és az egyéni feladatok meghatározásával hogyan biztosítja az intézményi célok elérését, milyen módon biztosítja az oktatók és a duális partnerek összehangolt szakmai munkáját.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető személyes részvételével hogyan ösztönzi, támogatja a teljes partneri kör bevonását és részvételét az együttműködésekben, a sikeres együttműködés biztosításához hogyan, milyen kommunikációs csatornákon kommunikál és osztja meg a szükséges információkat a partnerekkel, kiemelten a duális partnerekkel való együttműködésben.</i>
--	--	---

	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az 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 programtervek, a szakmai program figyelembevételével készítik el a projektterveket, tanmeneteket. A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek. A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan irányítja, szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet, hogyan működteti az oktatók együttműködési rendszerét. Vizsgálni kell, hogy hogyan szervezi, irányítja a belső kommunikációt, milyen módon működteti az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét, valamint azt, hogy hiteles és szakemberi kommunikációjával hogyan biztosítja az oktatói együttműködések hatékonyságát az intézményi célok megvalósításában.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését a célok elérése érdekében, hogyan gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása esetén, hogyan irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést, mindehhez milyen szervezeti működtetést, kereteket biztosít.</i>
--	--	---

	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	Az intézmény az oktatók továbbképzése céljából hosszú távú továbbképzési programot és ez alapján éves beiskolázási tervet készít. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg. A továbbképzések tervezésében és megvalósításában az intézmény szakmai fejlesztési igénye mellett figyelembe veszik az oktatói értékelés eredményeit és az intézményi célokat támogató egyéni oktatói kompetenciák fejlesztésére irányuló képzési szükségleteket és igényeket. Az éves beiskolázási tervben biztosítják az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenként legalább hatvan óra továbbképzése. A szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának továbbképzése esetén a továbbképzés elsősorban vállalati környezetben vagy képzőközpontban történik, amelynek célja, hogy az oktatók új technológiákat, eljárásokat, anyagokat ismerjenek meg, piac-képes szakmai tudást szerezzenek, új eljárásokat, módszereket ismerjenek meg és beépítsék azokat a szakképzési gyakorlatukba. A továbbképzésben részt vevők rendszeresen tájékoztatják az érintetteket, köztük a szakirányú oktatásban részt vevő többi érintettet, a továbbképzéseken tapasztaltakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen szempontok figyelembevételével alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét és ebbe hogyan vonja be a vezetőtársait és az oktatói testületet. Vizsgálni kell azt is, hogy</i>
--	---	--

		<i>a továbbképzések kiválasztásával hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan fejleszti vezetői kompetenciáit.</i>
	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	Az 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 projektmodszert. 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). Az intézmény szakmai programja tartalmazza az egyéni tanulói képzési igényeknek való megfelelés módjait, az egyéni tanulási utak lehetőségeit, az előzetes tudás beszámításának szabályait, valamint a hátrányokkal küzdő (SNI, BTMN, HH, HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat. Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja azt, hogy az intézmény szakmai programjában megjelenjenek azok a stratégiák, alkalmazandó módszerek,</i>

		<i>munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére. Vizsgálni kell azt is, hogy a szakmai program ezen elemeinek megvalósulása érdekében az intézményvezető hogyan szervezi és irányítja az intézmény oktatási-nevelési-képzési tevékenységét.</i>
	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	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 kiemelt-szabályozás, a tanulási eredmény alapú megközelítés és a vizsgáztatás során is alkalmazandó portfólió módszere. 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. Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszerek, eljárások nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.</i>
	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén. Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai

		vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az 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. Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt. A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékelik, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen mértékű elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, hogyan biztosítja a szükséges személyi és tárgyi erőforrásokat a digitális oktatás feltételeinek megteremtése és fenntartása érdekében, hogyan szervezi és irányítja a digitális innováció folyamatát.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja az egyes duális képzőhelyek digitalizációval kapcsolatos igényeinek a megjelenését a szakmai oktatás folyamatában (például a képzőhelyen alkalmazott szoftverek felhasználói szintű ismerete).</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan támogatja az oktatók digitális tananyagfejlesztési tevékenységét és hogyan ösztönzi őket, hogy a mindennapi oktatási gyakorlatukba beépítsék a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát.</i> <i>Ennél a szempontnál azt is vizsgálni kell, hogy az intézményvezető kommunikációjában, információközlésében megjelenő digitális eszközhasználat, eljárás, hogyan ösztönzi a releváns partnerek digitális eszközhasználatát.</i>
--	--	---

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELES Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül. Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen módon vesz részt személyesen az intézmény önértékelési rendszerének a kialakításában és működtetésében, milyen feladatokat vállal az önértékelésben, hogyan irányítja és szervezi a munkát, hogyan vonja be a belső és a külső partnereket, az önértékelés eredményeit hogyan mutatja be a partnerek számára, hogyan biztosítja a megfelelő erőforrásokat az önértékeléshez.</i>
	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét. 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.

		Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapfeladat-el-látás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhe-lyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) ígé-nyét és elégedettségét. Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét. A stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partneri mérések eredményeinek, a szabályo-zott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer eredményességének az önértékelése során az intézmény erőssé-geket és fejlesztendő területeket határoz meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény ve-zetője milyen személyes szerepet vállal az intézményi önértékelés folyamatában, hogyan vesz részt a célok megvalósulásának, va-lamint az indikátorok és egyéb mérési eredmények, a szabályozott folyamatok és cselekvési tervek eredményességének az értékelé-sében.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény vezetője hogyan vesz részt az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, szabályozásá-ban, működtetésében, hogyan irányítja és szervezi az oktatói ér-tékelést, személyesen milyen értékelési feladatokat végez.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelésének szabályo-zása és a működtetés gyakorlata biztosítja-e a folyamatos szak-mai teljesítményt megítélni képes vezetői értékelést.</i>
	E3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a veze-tők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket, vizsgálja az alkalmazott digitális stratégiát, mód-szertant, az intézmény infrastrukturális feltételrendszerét. Az intézmény a környezeti fenntarthatóság értékelése érdekében vizsgálja a fenntartható fejlődés követelményeinek, a környezet-tudatosságnak, a környezetvédelmi szempontoknak és intézkedé-seknek a megjelenését az oktatás és képzés, és az intézményi mű-ködés területén.

		Az intézmény a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az önértékelése során erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. <i>Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető vezetési programjában és vezetői gyakorlatában hogyan jelenik meg az elkötelezettsége a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság iránt. Rendszeresen értékeli-e az intézmény digitális felkészültségét és a környezeti fenntarthatóság szempontjából az intézmény működését, kiterjesztve mindezt az infrastrukturális feltételek és a szükséges munkatársi kompetenciák felmérésére és értékelésére is.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelése során méri és értékeli-e és hogyan a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását, a tanulók digitális kompetenciáit, továbbá a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységben.</i>
	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	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. <i>Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője kialakított-e az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri-e és hogyan használja fel a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.</i>

Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
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 a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel. 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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan használja fel az önértékelés és a külső értékelés eredményeit a szakmai-pedagógiai munka értékelésére, fejlesztésére. Az intézmény vezetője hogyan vesz részt személyesen az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, hogyan vonja be ebbe a munkába a releváns partnereit (oktatói testület, egyéb alkalmazottak, duális képzőhelyek és egyéb kiemelt partnerek), hogyan gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, hogyan biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.</i> <i>Ennél a szempontnál vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában, milyen vezetői intézkedéseket kezdeményez az oktató, a szakmai csoport és az intézmény szintjén.</i>

	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi az önértékelésen alapuló minőségfejlesztési tevékenységet, hogyan biztosítja, hogy a fejlesztési célok és a cselekvési tervek az önértékelés eredményeire épüljenek.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy elkötelezett-e az EQAVET Minősgbiztosítási Ciklus következetes és szisztematikus működtetésében, érti és alkalmazza-e a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát.</i>
	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	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. Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan biztosítja, és személyesen milyen szerepet vállal abban, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetőek legyenek az értékelés és a felülvizsgálat eredményei.</i>

7 Mellékletek

Intézményi indikátorrendszer

Az intézményi önértékelés dokumentumai

Az intézményi önértékelés partneri mérőeszközei

Az intézményi önértékelés munkasablonjai

Az oktatók értékelésének eszközei

Az oktatói értékelés szempontsora

Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai

Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

Intézményi folyamatok szabályozása

Vezetési-irányítási folyamatok

Szakmai-képzési folyamatok

Támogató és erőforrás folyamatok

Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai

Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei

Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai

7.1 Intézményi indikátorrendszer

Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
1.	Tanulólétszám	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma. A trendvizsgálathoz a szakképző intézmény évente gyűjti az október 1-jei létszámadatát azonos bontásban/kategóriában (intézménytípus, ágazat, szakma). A trendvizsgálathoz legalább 3 év adata szükséges, mert a vizsgálat célja annak bemutatása, hogy a létszám adott kategóriában tendenciáját tekintve növekszik vagy csökken-e. A vizsgálat történhet az éves adatok grafikus ábrázolásával (vonaldiagram, oszlopdiaagram) vagy időbeli viszonyszám (lác- vagy bázisviszonyszám) számításával és azok elemzésével. Időbeli viszonyszám számítása esetén: A második adatgyűjtési évtől kezdődően vizsgálja kategóriánként az időbeli változást. A változás mértékének számításánál a viszonyítás alapja lehet az előző tanév adata vagy az első adatgyűjtés évének adata. [%] A mutató számítása $\text{Létszámváltozás az előző év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az előző tanév létszámadata}} * 100$ $\text{Létszámváltozás az első év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az első adatgyűjtés évének létszámadata}} * 100$ Megjegyzés: A létszámváltozás vizsgálatánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseiből adódó változások kiszűrésére (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések).	A trendvizsgálat az intézmények figyelmét ráirányítja az egyes évek „kiugró” adatain túlmutató tényezőkre. Példa: Egy szakmában az elmúlt 5 évben a létszámadatok (fő) alakulása rendre: 73, 86, 94, 45, 98. A trendvizsgálat alapján egy növekedési tendencia mutatkozik az adott szakma esetén. Célszerű a 45 fős adat okát megvizsgálni, de általánosságban elmondható, hogy ha az eddigi tevékenységét hasonlóan folytatja az intézmény, akkor ezzel a szakmával nem lesz problémája.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. Megjegyzés (amire figyelni érdemes): Az érettségi utáni 2 éves képzések miatt a szakmánkénti létszám csak akkor lesz évről évre összehasonlítható, ha már a képzés megkezdésekor beállításra kerül a KRÉTA-ban a szakma, és nem csak az ágazati alapvizsgát követően.
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma [fő] és aránya	Az indikátor azt mutatja meg, hogy mekkora a „túljelentkezés” adott ágazat, intézménytípus esetén. A mutató számítása $\text{Jelentkezők és felvettek aránya} = \frac{\text{a 9. évfolyamra jelentkezők száma}}{\text{a 9. évfolyamra felvettek száma}} * 100$	Az arány évről évre történő vizsgálata segíti az intézményeket annak eldöntésében, hogy melyik szakmára vonatkozóan kell nagyobb intenzitással figyelni.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők száma és a szakképző intézmény 9. évfolyamára felvettek száma: KIFIR.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
	nya [%] intézménytípusonként, ágazatonként		tású pályaorientációs tevékenységet folytatniuk annak érdekében, hogy az adott szakma osztályszinten indítható legyen.	
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	A szakképző intézménybe járó tanulói jogviszonyban lévő tanulók számát kell a szakképző intézményben tanító oktatók számára vetíteni. A mutató számítása: $\text{Egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú tanulók száma} = \frac{\text{tanulói jogviszonyú tanulók száma}}{\text{számított oktatói létszám}} * 100,$ ahol - a számított oktatói létszám = heti órakeret/22 óra, - heti órakeret, a fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámai nélkül. Példa: A fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duális partnerek óraszámai nélkül 1320 óra/hét. Szakképzésben tanító oktatók számított létszáma = 1320/22 óra = 60 fő Tanulói jogviszonyú tanulók száma a szakképző iskolában: 550 fő A mutató számítása tehát 550 fő/60 fő = 9,17 tanuló/oktató. Megjegyzés: A számított oktatói létszám esetén csak a szakmai oktatásban résztvevő oktatók óraszámát kell figyelembe venni, nem tartozik ide például a kollégiumi nevelőtanár óraszám. A tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulókat minden esetben 1 főként vesszük figyelembe, akkor is, ha mint kollégista több feladatellátási helyhez is tartozik a tanuló. E mutató évről-évre történő alakulásának vizsgálata is szolgálhat fontos információval az értékeléshez, elemzéshez, ezért trendvizsgálat itt is szükséges lehet.	Az intézmény működésének, emberi erőforrás menedzselésének hatékonyságát mutatja a mutató.	Tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA Heti órakeret: KRÉTA tantárgyfelosztás
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény	A mutató számítása: $\text{Szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya} = \frac{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma}} * 100$	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény mennyire tud megfelelni azon elvárásnak, hogy a képzés során a tanulót a munkaerőpiacon	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
	szakirányú oktatásban résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva [%]	Példa: A vizsgált tanévben az intézménytípusonkénti összesítés alapján a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma 325 fő volt. A szakképző intézményben szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma 611 fő. A mutató számítása tehát $(325 \text{ fő} / 611 \text{ fő}) * 100 = 53,19\%$. Megjegyzés: Az érettségi utáni képzések első évfolyamán (Ksz/11., 1/13.) tanulók szakképzési munkaszerződéseinek száma az október 1-jei adatban még nem jelenik meg, mert csak az első félévet lezáró ágazati alapvizsgát követően tudnak munkaszerződést kötni. Az adatok értékelésénél, elemzésénél ezt az időbeli eltérést érdemes figyelembe venni.	hasznosítható tudáshoz juttassa.	Szakirányú oktatásban résztvevő tanulói jogviszonyú tanulók összlétszáma: KRÉTA.
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	Az indikátor megmutatja, hogy a tanulók hány százaléka olyan tanuló, aki szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal vesz részt. A mutató számítása: $\text{Felnőttképzési jogviszonyú tanulók aránya} = \frac{\text{felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma}}{\text{szakmai oktatásban tanulók összlétszáma}} * 100$ Példa: Október 1-jén szakmai oktatásban tanulók összlétszáma 913 fő. Október 1-jén felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma 265 fő. A mutató számítása tehát $(265 \text{ fő} / 913 \text{ fő}) * 100 = 29,03\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseire (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések). Ilyen esetben érdemes a mutatót az adott tanév második félévének megkezdését követően is kiszámítani, például február 1-jei időpontra.	Az indikátor információt nyújt, hogy az intézmény milyen mértékben támogatja az élethosszig tartó tanulás céljait. Biztosítja-e, hogy az általa képzett alapszakmákhoz való hozzáférés minél szélesebb körű legyen.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal tanulók száma: KRÉTA.
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	A vizsgált tanévben megvalósított országos kompetenciamérés eredményeinek átlageredményét kell intézménytípus és vizsgálati terület szerinti bontásban megadni szakképző intézményként, feladatellátási helyenként (telephelyenként), mérési területenként (pl. matematika, olvasás-szövegértés) külön megadva. Az eredmények trendvizsgálatát is el kell végezni. Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan viszonyul a szakképző intézmény mérési teljesítménye az országos átlaghoz és a hozzá hasonló intézmények átlagához. Példa:		Az Oktatási Hivatal honlapján közzétett jelentések (https://www.kir.hu/okmfit). A jelentések közül a Telephelyi jelentés használható.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		Szakképző iskola országos kompetenciamérésének eredménye: - Matematika: 408 - Szövegértés: 418 Megjegyzés: A mutató esetén külön kell kimutatni a kompetenciamérések vizsgálati területei szerinti eredményt is (pl. matematika, olvasás-szövegértés). Az indikátor kiszámításánál az intézménytípusok adatai nem összegezhethők (pl. szakképző iskola és technikum).		lata adja a legrészletesebb adatokat az értékeléshez, elemzéshez.
7.	NSZFH mérések eredményei	A vizsgált tanévben megvalósított mérés eredményeinek intézménytípusonkénti összegzése. Vizsgálati lehetőségek: 25% alatt teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika), 25 és 80% között teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika). Az országos adatok rendelkezésre állása esetén megtörténhet az intézmény tanulói eredményeinek az országos átlageredményekhez viszonyított elemzése. Megjegyzés: Az indikátor számítása csak olyan szakképzési intézmények esetében kötelező, ahol a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés folyt.		Az NSZFH által megküldött eredményeket tartalmazó Excel-tábla. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés célja a lemorzsolódással veszélyeztetett 9. évfolyamos tanulók nyomon követése, és az alapkészségek fejlesztésének támogatása.
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	Az eredmények tanévenkénti bemutatása és a tanévenkénti eredmények összehasonlítása nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten.		Lehet a KRÉTA, az intézmény éves beszámolója, a szakképző intézmények versenyeredményeinek nyilvántartására használt adatbázis.

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

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		mutatja, hogy mennyire elégedettek az adott képzést sikeresen befejezett, a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges kompetenciáikkal. 2. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival. Indikátor kiszámítása: A szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedettek a szakmai oktatást sikeresen befejezett munkavállalók általános munkavállalói kompetenciáival. Megjegyzés: Mindkét indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.	Az indikátor értékelése növeli az intézmény alkalmazkodó képességét a munkaerőpiac változó igényeihez.	
11.	Vizsgaeredmények (érettségi vizsga, szakmai vizsga, ágazati alapvizsga)	A szakképző intézményben a tanulmányokat lezáró eredmények, tantárgyankénti / szakmánkénti / ágazatonkénti átlaga. Példa: Matematika érettségi tantárgyi átlaga: 3,5. Szakács szakmában végzettek érdemjegyeinek átlaga 3,8. Turizmus-vendéglátás ágazatban ágazati alapvizsgát tett tanulók eredményének átlaga: 4,2. Megjegyzés: Egy adott tanév vizsgáinak átlageredményei nem elegendők az intézményben folyó tevékenység értékeléséhez, ezért ajánlott az átlagok trendvizsgálata.	Az intézmények számára az indikátor megmutatja, hogy mely intézménytípus / műveltségi terület / ágazat / szakma igényel beavatkozást az eredményesség javítása érdekében.	Lehetséges adatforrás érettségi vizsga esetén: kétszintű érettségi szoftver. Lehetséges adatforrás szakmai vizsga esetén: iskolai rendszerű törzslapnyilvántartási felület vagy KRÉTA. Lehetséges adatforrás ágazati alapvizsga esetén: KRÉTA.
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához	A mutató megmutatja, hogy a vizsgára bocsátható tanulók hány százaléka tesz sikeres vizsgát. A mutató számítása: $\text{Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya} = \frac{\text{sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma}}{\text{vizsgára bocsátható tanulók száma}} * 100$	Megmutatja az intézményi oktatási-képzési tevékenységének eredményességét. Az ágazatonkénti, szakmánkénti vizsgálat segíti az intézményt, hogy mely képzési területeken kell beavatkoznia.	A szakmai vizsga törzslapnyilvántartási rendszere vagy KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
	viszonyítva összesen és szakmánként [%]	Példa: A május-júniusi vizsgaidőszakban az összes vizsgázó, azaz az összes vizsgára bocsátható tanuló száma 428 fő. A május-júniusi vizsgaidőszakban sikeresen szakmai vizsgát tett tanulók száma 402 fő. A mutató számítása tehát $(402 \text{ fő} / 428 \text{ fő}) * 100 = 93,93\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál torzíthatja az eredményt a pótló/javító vizsgázók száma, ezért ki kell szűrni az ilyen vizsgázók adatait.		
13.	Intézményi elismerések (intézmény, intézményi csoport szinten)	Az indikátor értékeléséhez nem az egyéni kitüntetések, díjak, elismerések figyelembevétele szükséges, hanem az intézményt, mint szervezetet érintő elismerések összegyűjtése. Ezek lehetnek helyi, régiós és országos díjak, továbbá bármilyen területen (pl. sport, kultúra, közélet, szakma) elnyert intézményi elismerések. Az indikátor egy-egy tanévben megszerzett elismerések összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő elismeréseket az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa. Megjegyzés: A tanulói elismeréseket, versenyeredményeket itt nem kell figyelembe venni.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézményben folyó szakmai tevékenységnek milyen a külső érintettek általi megítélése, milyen az együttműködés a helyi gazdasággal (a duális partnereken és a végzeteket foglalkoztató gazdálkodókon kívül), milyen a tehetségtámogatás, a felzárkózás támogatása az intézményben. Azt is megmutatja, hogy a szakmapolitikai célok közül melyek megvalósításában nyújt kiemelkedő teljesítményt az intézmény, illetve hogy ezen eredményeit hogyan mutatja be.	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által elnyert elismerések, kitüntetések, díjak: az intézmény saját nyilvántartása alapján.
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	Minden olyan jellegű szakmai bemutatót, konferenciát, rendezvényt ide kell sorolni, amely az intézmény vagy más szervezetek szakmai tudásának az átadását támogatja, és amelynek a fő szervezője az intézmény. Ilyen lehet például: szakmai konferencia, országos vagy regionális szakmai versenyek, új technológiákat és piaci szereplőket bemutató szakmai nap vagy vásár. Példa: Az intézmény adott tanévben egy szakmában megszervezte az OSZTV döntőjét, egy klimatechnikai bemutató napot szervezett, és a kamarával közösen náluk szervezték	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény részt vesz-e az országos, regionális, helyi tudásmegosztást ösztönző együttműködésekben, amelyek biztosítják a szakmai tantárgyakat oktatók számára, hogy naprakészen	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által – intézményen belül és/vagy kívül – megrendezett szakmai bemutatók listája saját nyilvántartás alapján.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		meg a Regionális Épületgépészeti Konferenciát, továbbá a már öt éve az intézmény által szervezett saját szakmai versenyét is megtartotta. Az indikátor egy-egy tanévben megszervezett alkalmak összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő alkalmakat az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa. Megjegyzés: A kizárólag PR-tevékenységhez kapcsolódó rendezvényeket (pl. nyílt nap) nem kell szerepeltetnie az intézménynek az által szervezett szakmai bemutatók között.	követni tudják a szakmájukhoz kapcsolódó fejlődést.	
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató [%]	A mutató azt mutatja meg, hogy az intézményt elhagyók/kiléptettek/lemorzsolódók száma milyen arányú az intézménybe adott tanévben beiratkozottak számához viszonyítva. A mutató számítása: $\text{Lemorzsolódás mértéke} = \frac{\text{lemorzsolódó tanulók száma}}{\text{október 1-jei létszám} + \text{belépett tanulók száma}} * 100,$ ahol - a lemorzsolódó tanulók száma: az adott tanévben az intézményt október 1. után sikeres végzés nélkül elhagyók száma, amibe nem tartozik bele az a tanuló, aki-nél a jogviszony megszűnésének oka: - külföldre költözés, - másik intézménybe való átvétel; - az október 1-jei létszám: a szakképző intézményben adott tanév október 1-jén tanulók száma; - a belépett tanulók: az adott tanévben a képzésbe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma. Példa: Adott intézményben a tanév október 1-jei létszáma 1024 fő. Október 1. után a képzésbe belépők száma 102 fő. A képzést október 1. után elhagyók száma 151 fő. A mutató számítása tehát $[151 \text{ fő} / (1024 \text{ fő} + 102)] * 100 = 13,41\%$. Megjegyzés: Célszerű az indikátor trendvizsgálata. (A mutató számításánál a tanulói és felnőttképzési jogviszonyban tanulók külön vizsgálata is információval bírhat.)	Hosszabb távon a tendencia megmutatja, hogy az intézményt a végzés előtt elhagyók terén meghozott intézményi intézkedések hatékonyak, eredményesek voltak-e.	A szakképző intézményben adott tanítási év október 1-jén tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanítási évben az intézménybe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben az intézményből október 1. után kilépett tanulók száma: KRÉTA.

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

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
	nulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 938 fő. A sajátos nevelési igényű tanulók száma ugyanebben a tanévben 102 fő. A mutató számítása tehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.	az intézmény által kínált képzések.	KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $\text{Dobbantó programban tanulók aránya} = \frac{\text{Dobbantó programban tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 562 fő. A Dobbantó programban tanulók száma ugyanebben a tanévben 32 fő. A mutató számítása tehát $(32 \text{ fő} / 562 \text{ fő}) * 100 = 5,69\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény (amennyiben a jogszabály számára lehetővé teszi) milyen mértékben járul hozzá a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó, vagy a rendszerből már kisodródott 15–25 éves fiataloknak a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába történő visszavezetéséhez, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttató lehetőség biztosításához.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén jogviszonnyal rendelkező tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben Dobbantó programban tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.
21.	Műhelyiskolában részszakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	A mutató számítása: $\text{Műhelyiskolában részszakmát szerzők aránya} = \frac{\text{részszakmát szerző tanulók száma}}{\text{műhelyiskolai tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a műhelyiskolában tanulók összlétszáma 11 fő. A műhelyiskolai képzést részszakma szerzésével befejezők száma 7 fő. A mutató számítása tehát $(7 \text{ fő} / 11 \text{ fő}) * 100 = 63,6\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény a műhelyiskolában tanulók mekkora arányát tudja részszakma megszerzéséhez hozzásegíteni.	A szakképző intézményben adott tanévben műhelyiskolában tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben műhelyiskolában tanulók közül részszakmát szerzők száma: KRÉTA.
22.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya	1. A mutató számítása: $\text{Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya} = \frac{\text{szakmai továbbképzéseken résztvevő oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszám}} * 100,$	A mutató azt mutatja, hogy az intézmény eleget tesz-e azon szakmapolitikai célok-	Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
	nya [%] és a továbbképzésbe fektetett összeg [Ft/fő]	ahol - szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmai továbbképzésen résztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésen részt vettek számát kell figyelembe venni), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 107 fő, a továbbképzésen résztvevő oktatók száma az október 1-jei adat alapján 19 fő. A mutató számítása tehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$. 2. A mutató számítása: <i>Szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség</i> = $\frac{\text{szakmai képzésre fordított összeg}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ Példa (előző folytatása): Továbbképzésre fordított összeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. A szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség számítása tehát $1\,825\,000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96\,053 \text{ Ft/fő}$.	nak, hogy a szakképzés érzékenyebben reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék a szakmájukban mutató fejlődést és megfeleljenek a szakmai és módszertani elvárásoknak.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: KRÉTA. Továbbképzésre fordított összeg: SAP.
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	A mutató számítása: <i>Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya</i> = $\frac{\text{szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ ahol - szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytatók száma: az október 1-jén a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységben résztvevő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (minden oktatót egy főnek számítva, függetlenül attól, hogy milyen mértékű a részmunkaidő), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma.		Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma október 1-jén: KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		Példa folytatása: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján az oktatók teljes létszáma 106 fő, a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatási tevékenységet folytató oktatók száma az október 1-jei adat alapján 8 fő. A mutató számítása tehát $(8 \text{ fő} / 106 \text{ fő}) * 100 = 7,5\%$.		
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	Az indikátor az egy-egy tanévben megnyert pályázatok összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáit az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény milyen aktív pályázati tevékenységet folytat, milyen módon illeszkednek a pályázati célok az intézmény célrendszeréhez, a fenntartó által biztosított forrásokon kívül milyen forrásokat tud még bevonni a gazdálkodásába.	Az intézmény nyilvántartása.

7.2 Az intézményi önértékelés dokumentumai

7.2.1 Az intézményi önértékelés partneri mérőeszközei

Oktatói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

12. Az intézményben a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása megtörténik.
13. Az intézményben alkalmazzák azokat a módszereket, munkaformákat, amelyek hozzájárulnak az elvárt tanulási eredmények eléréséhez.
14. Az intézmény biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.
15. A szakmai program készítésébe, módosításába bevonják a duális képzőhelyeket, és a szakmai programban megjelennek a gazdaság helyi igényei.
16. Az intézmény a duális képzőhelyek bevonásával egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, és az elvárásokat megismertetik a tanulókkal.
17. Az intézményben alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.
18. Az intézmény rendelkezik digitális oktatási stratégiával, illetve biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.
19. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
20. Az oktatókat ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatára.
21. Az önértékelés fontos szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztési rendszerében.
22. Az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei támogatják az intézményi célok elérését.
23. Az intézmény partneri méréseket alkalmaz a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és az értékelés eredménye koherens az intézményi célokkal.
24. Elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a fejlesztések értékelésének eredményeit a célok elérése érdekében, a szakmai-pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére.
25. Bevonják a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, valamint a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
26. Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztése érdekében.
27. Az intézmény működése során törekszik a fenntarthatóság elvének érvényesítésére.
28. A fenntartható, környezettudatos gondolkodás a képzési tartalmakban, tanulói programokban előtérbe került.
29. Az iskola biztosítja a digitális hozzáférést az oktatók és a tanulók részére, korszerű digitális módszereket alkalmaznak az iskolai és az otthoni tanulásban.
30. Az intézmény ösztönzi az oktatókat az oktatást segítő digitális tartalmak létrehozására, virtuális tanulási környezet alkalmazására.

Tanulói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

Szülői kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többször nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

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

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

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

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

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

Duális képzőhelyek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többször nem igaz = 2

egyébként nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez?

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

.....

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

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

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

A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

.....

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

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

7.3 Az oktatók értékelésének eszközei

7.3.1 Az oktatói értékelés szempontsora

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munkakör értékelése	1. Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
	2. Szakmai tapasztalat	Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat		
		Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata		
3. Munkaerőpiaci érték		Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményben belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl: szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.)	az intézményi jövőképe és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
		Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnöktechnár), minimális létszámú felsőfokú végzettség (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)		
4. Szakmai felkészültség		Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulói teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkaterv és beszámoló	6
		Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
		A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
	5. A szakképzésreleváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projekt módszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréséhez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6
		Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
		A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
		A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
	6. Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkaterv és beszámoló, digitális tananyagok, óralátogatás,	6
		Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkaterv, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás	
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
		Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, építi a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
		Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény	

Szakmai kompetenciák	7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyalogatosak, fejlesztő hatásúak.	Isméri és pedagógiaiilag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	6
			A pedagógiai célhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)	
			Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény	
			A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények,	
			Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás	
	8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyköziség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkatervek és beszámolók	6
			Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.	munkatervek és beszámolók	
			Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkatervek és beszámolók, szülői vélemény	
			Aktív pályaaorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkatervek	
			Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény	
	9.	Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6
			Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciák fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszt a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatomunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	
	10.	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	munkatervek és beszámolók	6
			Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatait támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	munkatervek és beszámolók	
			Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkatervek és beszámolók	

Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve ajánlás a súlysorzók meghatározásához

		Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlysorzó	Súlyozott pontszám	
Munkakör értékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6	3	18	
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség					
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések					
				Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret				
				Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4:jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség					
	2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24	
			Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata					
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Sakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön					
	3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl: szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.)	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkakör értékek	6	8	48	
			Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnökötánár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)					
		4.	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanulóit teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkaterv és beszámoló	6	11	66
				Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés			
A korszerű ismereteket beépíti a tanulási folyamatba.				Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismeretek, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés				
5.		A szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenység-központú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projektmódszer. Fejleszti a "soft skill"-eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6	18	108	
			Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				
			A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletekhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				
			A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek				
6.		Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézményi belső tananyag-fejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkaterv és beszámoló, digitális anyagok, óralátogatás,	6	9	54	
			Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkaterv, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás				
			Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; tervében a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény				
			Tervező tevékenységében szerepet kap a tanuló motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény				
			Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudására és a duális képzőhelyen megszerzett tudására és tapasztalataira.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény				

Szakmai kompetenciák	7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosság, fejlesztő hatásúak.	Ismeri és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	6	10	60
			A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)			
			Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény			
			A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények,			
			Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszatér a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás			
	8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyközi megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkaterv és beszámoló	6	7	42
			Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.	munkaterv és beszámoló			
			Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülővel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkaterv és beszámoló, szülői vélemény			
			Aktív pályaeorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaeorientációs munkába (rendezvények, társrendezvényekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkaterv			
			Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény			
	9.	Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkaterv és beszámoló, tanmenetek, óralátogatás	6	15	90
			Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részvételét a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezését, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciák fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszt a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkaterv és beszámoló, tanmenetek, óralátogatás			
	10.	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl: pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.	munkaterv és beszámoló	6	15	90
			Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.	Szakmai kapcsolatait támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.	munkaterv és beszámoló			
			Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját valósan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkaterv és beszámoló			
Összesen						60	100	600

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelési rendszer szempontrendszere

		Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munka kör-értékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések		
			Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
			Megállapítás: 6: az "5"-től további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség			
	2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
			Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkakörrel kapcsolatos tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatási irányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.		
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön		
	3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkakör értékek	6
			Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.		
	4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képző önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
			A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítási folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	
Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.			Szakmai munkáját reális értékek, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések		
5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6	
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények		
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösség-építő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.	tanulói vélemények, oktatói vélemények		
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.	munkatervek és beszámolók, oktatói és duális partneri vélemények		
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.	munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beliskolázási terv, mérési dokumentumok		
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények		

Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanésekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igényelemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv	
			A vezetői ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítási-tanulási eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, amérés rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók	
			Amérés eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak tervei, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	
	7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6
			Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
			Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerint vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikáció, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelően.)	SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények	
			Az intézmény képviselete a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeresen és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatokat az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
	8.	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási alapidokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
			Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatok alapján, a visszajelzések korrektek, tárgyszerűek.	értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	
			Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.	munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	
	9.	Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6
			Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társ-szervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
			A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktív és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaorientációs tevékenységben.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
	10.	Innováció, iskola menedzselése	Aktív részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projekteken.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6
			Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán- és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézményi tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelő történet. A erőforrások értékelésének eredménye a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények	
			Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények, eszközök, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környezeti adatosság alapelveit, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények	
			Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.	eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok	

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

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám
Munkakör értékelése	1.	Képzettség - szak-képzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	6	3	18
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség			
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések			
	2.	Szakmai tapasztalat	Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret	6	4	24
			Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok			
			Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat			
	3.	Munkaerőpiaci érték	Nelaváns szakirányú szakmai és vezetői munkakör-piaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásiirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.	6	8	48
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalatat külföldön			
			Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményen belüli az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása			
	4.	Szakmai felkészültség	Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.	6	10	60
			Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.			
			A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítási folyamatban.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatban.			
	5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Szakmai céljaitól illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját realitáson értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzettől függő vezetési területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	6	14	84
			Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelési rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.			
			Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensnek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.			
			Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.			
			Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.			
			Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérés eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.			
			A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.			
				tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
				tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
				tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések			

Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tan- évek bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és vár- ható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait be- folyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésé- nek, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intéz- ményi alapl dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	14	84
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megter- vezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során fel- használja a minőségirányítási rendszer működtetésé- nek eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté vá- lás elvét és gyakorlatát.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Fo- lyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő válto- zásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerezésre (konfe- renciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, in- tézmenyi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszá- molók, továbbképzési program, beisko- lázási terv			
			A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a ta- nítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kez- deményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe be- vonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az in- tézmenyi szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozá- sára.	minőségirányítási dokumentumok, in- tézmenyi értékelések, értekezletek jegy- zőkönyvei, munkatervek és beszámolók			
			Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok meg- valósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elem- zéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meg- határozza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési ter- vekben, a következő időszak terveihez, azok koherensen illeszkednek egy- máshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézmé- nyi alapl dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú			
	7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, ér- tekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	felettes vezetői és fenntartói interjú, in- tézmenyi kommunikációs csatornák, ér- tekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	10	60
			Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezzi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommu- nikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatósi formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri véle- mények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csa- tornák, értekezletek jegyzőkönyvei, di- gitális felületek			
			Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerint vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és eti- kus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelő.)	SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói in- terjú, oktatói vélemények			
			Az intézmény képviselete a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendsze- res és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapco- satait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri véle- mények			
	8.	Oktatói munka ellenőrzése, érté- kelése, fejleszté- sek támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő te- rítéseket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az el- várások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értéke- lés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, ér- tékelési dokumentumok, minőségirányí- tási dsokumentumok, oktatói vélemé- nyek, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	12	72
			Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési felada- tokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőtársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyyszerűek.	értékelési dokumentumok, oktatói véle- mények, felettes vezetői és fenntartói interjú			
			Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni se- lelési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az in- tézmenyi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználá- sában.	munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények			
			Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fej- lesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közössége- ket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	munkatervek és beszámolók, oktatói vé- lemények			
	9.	Kapcsolatrendszer működtetése	Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenn- tartó, társ szervezetek, duális képzési partnerek, mun- kaerőpiac).	Isméri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munka- adók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felet- tes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	6	9	54
			A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcso- lattartással célja a helyi munkaerőpiaci igényeinek kielégé- tése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktivan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaorientációs tevékeny- ségben.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, fe- lettes vezetői és fenntartói interjú, okta- tói és duális partneri vélemények, vég- zett tanulók és az őket alkalmazó mun- kaadók véleménye			
	10.	Innováció, iskola menedzselése	Aktivan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, pro- jektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaitól illesz- kedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési ter- vek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	16	96
			Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges hu- man- és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digita- lis fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a kép- zési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használ- ják fel.	pályázatok, intézményi fejlesztési ter- vek, oktatói, duális partneri vélemények			
			Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Bizto- sítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesít- mények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környezetu- datosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	munkatervek és beszámolók, pályáza- tok, oktatói vélemények			
			Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldáso- kat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése ér- dekeiben. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.	eredményességi és hatékonysági muta- tók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok			
							100	600

Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszer

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

Az intézményi és intézményvezetői értékelés szempontrendszerének adott jelölésű szempontjait jelentik az alábbi táblázat kapcsolódó önértékelési szempontok elnevezésű oszlopában használt betű-szám kombinációk.

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Kapcsolódó önértékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munk. akör értékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség		oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
			A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség			
			Tanári, szakoktatói végzettség			
	2.	Szakmai tapasztalat	Szakirányú továbbképzés		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
			Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések			
			Nyelvismeret			
Munk. akör értékelése	3.	Munkaerőpiaci érték	Megállapítás: 6: az "S" től további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség		az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
			Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat			
			Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkakör-piaci tapasztalat			
	4.	Szakmai felkészültség	Nemzetközi szakirányú tapasztalat		tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
			Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.			
			A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön			
Munk. akör értékelése	5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása	M4 É1 É2	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
			Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.			
			Biztos szakmai tudás, önképzés jellemző, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.			
	6.	Szakmai felkészültség	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 M6 É1 É2 É4	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6
			Szakmai munkáját realisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzet-függő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.			
			Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.			

Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tan- évek bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és vár- ható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befo- lyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	T2 T4 M1 É1 F1 F2	munkatervek és beszámolók, intézmé- nyi alapküldetvények, felettes veze- tői és fenntartói interjú	6
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megter- vezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során fel- használja a minőségirányítási rendszer működtetésé- nek eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezteté- válas elvét és gyakorlatát.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Fo- lyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő vál- tozásokról, lehetőségeket biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.		minőségirányítási dokumentumok, in- tézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszá- mólók, továbbképzési program, beis- kolázási terv	
			Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengesé- geit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe be- vonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intéz- mény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.		minőségirányítási dokumentumok, in- tézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszá- mólók	
			A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejlesztzi az intézmény pedagógiai szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.		minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intéz- ményi alapküldetvények, felettes veze- tői és fenntartói interjú	
	7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	T3 M2 M3 M7 F1 F3	feleltes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6
			Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rend- szeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatói formák mű- ködtetésében.		oktatói, tanulói és duális partneri véle- mények, feleltes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csa- tornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
			Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszerű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és eti- kus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)		SZMSZ, feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények	
			Az intézmény képviselete a belső és a külső partne- rek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rend- szeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.		feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri véle- mények	
	8.	Oktatói munka ellenőrzése, érté- kelése, fejleszté- sek támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azono- sítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, tá- mogatja a fejlesztéseket.	Differenciált értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárá- sok és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés ki- emelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	M4 É2 F1	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirá- nyítási dokumentumok, oktatói véle- mények, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
			Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja veze- tőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyszerűek.		értékelési dokumentumok, oktatói véle- mények, feleltes vezetői és fenntartói interjú	
			Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cse- lékvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználá- sában.		munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	
	9.	Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közössé- geket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	T3 T5 T6 M2 M3 F3	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6
			Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társaságvezetők, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést foly- tató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felel- tes vezetői és fenntartói interjú, okta- tói, tanulói és duális partneri véle- mények, végzett tanulók és az őket alkal- mazó munkaadók véleménye	
			A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsola- lattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek ki- elégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósi- tás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktivan és kezdemé- nyezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaoirantá- ciós tevékenységben.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felel- tes vezetői és fenntartói interjú, okta- tói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
	10.	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projekteket.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz il- leszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	T1 T7 M7 É3 F1 F2 F3	pályázatok, intézményi fejlesztési ter- vek, munkatervek és beszámolók, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
			Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézményi tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális in- nováció folyamatát.	Résztvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kinslat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használ- ják fel.		pályázatok, intézményi fejlesztési ter- vek, oktatói, duális partneri véle- mények	
			Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adat- váltás rendjét, a közérdekű adatok nyilván- osságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesít- mények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környezeti- tudatosság alapelveit, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.		munkatervek és beszámolók, pályáza- tok, oktatói vélemények	
			Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megol- dásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok el- érése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az in- tézményi bevételi lehetőségeit.		eredményességi és hatékonysági muta- tók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok	

Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve ajánlás a súlysorzók meghatározásához

	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Kapcsolódó önértékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlysorzó	Súlyozott pontszám
Munka- akör- értékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6	3	18
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség				
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések				
	2.	Szakmai tapasztalat	Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24
			Tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat				
			Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkatapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiac, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.				
	3.	Munkaerőpiaci értékek	Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48
			Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményben belüli az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása				
			Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.				
	4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérésében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteket fejleszt. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	M4 E1 E2	6	10	60
			A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítási folyamatban.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatban.				
			Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezni szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját realisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyettesítő-gazdálkodás területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.				
	5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 E1 E2 E4	6	14	84
			Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.				
			Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösség-építő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.				
			Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.				
			Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulói folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérési eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.				
			A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.				

Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait be- folyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésé- nek, feldolgozásának rendszerét.	T2 T4 M1 E1 F1 F2	munkatervek és beszámolók, intézmé- nyi alapküldetése, felelős veze- tői és fenntartói interjú	6	14	84
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megter- vezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során fel- használja a minőségirányítási rendszer működtetésé- nek eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezeti vál- tás elvét és gyakorlatát.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Fo- lyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelendő vál- tozásokról, lehetőségeket biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.		minőségirányítási dokumentumok, in- tézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszá- molók, továbbképzési program, beisko- lázási terv			
			A vezetői ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezőket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe be- vonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az in- tézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megvalósí- tására.		minőségirányítási dokumentumok, in- tézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszá- molók			
			Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengesé- geit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveihez, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.		minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézmé- nyi alapküldetése, felelős vezetői és fenntartói interjú			
	7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletek tart, elektronikus csatornákat használ.	T3 M2 M3 M7 F1 F3	felelős vezetői és fenntartói interjú, in- tézményi kommunikációs csatornák, ér- tekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	10	60
			Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommu- nikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatói formák működtetésében.		oktatói, tanulói és duális partneri vé- lemények, felelős vezetői és fenntar- tói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőköny- vei, digitális felületek			
			Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszeres vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)		SZMSZ, felelős vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények			
			Az intézmény képviselete a belső és a külső partne- rek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rend- szeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.		Felelős vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri véle- mények			
	8.	Oktatói munka ellenőrzése, érté- kelése, fejlesztése támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azono- sítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, tá- mogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói érte- kelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	M4 E2 F1	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, ér- tékelési dokumentumok, minőségirányí- tási dokumentumok, oktatói vélemé- nyek, felelős vezetői és fenntartói interjú	6	12	72
			Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési felada- tokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrek- tek, tárgyiasak.		értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felelős vezetői és fen- tartói interjú			
	9.	Kapcsolatrendszer működtetése	Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni csé- lekési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az in- tézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.	T3 T5 T6 M2 M3 F3	munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	6	9	54
			Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fej- lesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.		munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények			
			Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntar- tók, társrendeztetők, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést foly- tató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazo munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felet- tes vezetői és fenntartói interjú, okta- tói, tanulói és duális partneri vélemé- nyek, végzett tanulók és az őket alkai- mazó munkaadók véleménye			
	10.	Innováció, iskola menedzselése	A pozitív kép kialakításával és a folyamatok kapco- lattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek ki- elégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósí- tás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktivan és kezdemé- nyezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaoorientá- ciós tevékenységben.	T1 T7 M7 E3 F1 F2 F3	SZMSZ, értékelési dokumentumok, fe- lettes vezetői és fenntartói interjú, ok- tatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazo munkaadók véleménye	6	16	96
			Aktivan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz il- leszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.		pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felelős vezetői és fenntartói interjú			
			Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettség mutat az intézményi tervezés digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Résztvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeként képzési kislát, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében hasz- nálják fel.		pályázatok, intézményi fejlesztési ter- vek, oktatói, duális partneri vélemé- nyek			
			Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adatto- vábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilván- osságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanulmányok, sportlétesít- mények eszközök, IT-eszközök, taneszközök). Figyelembe veszi a környe- zettudatosság alapelveit, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	F1 F2 F3	munkatervek és beszámolók, pályáza- tok, oktatói vélemények			
			Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megol- dásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok el- érése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.		eredményességi és hatékonysági mu- tatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok			
								100	600

7.3.2 Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai

Óra-/foglalkozáslátogatás megfigyelési napló

Az oktató neve:

A látogatás helye, ideje:

Tantárgy/Projekt megnevezése:

Az óra vagy a foglalkozás témája:

Az osztály, a csoport:

A látogatást végző neve:

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

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

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

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

Feljegyzés a látogatást követő értékelő megbeszélésről

Az oktató neve:

A látogatás helye, ideje:

Tantárgy/Projekt megnevezése:

Az óra vagy a foglalkozás témája:

Az osztály, a csoport:

A látogatást végző neve:

Az értékelő megbeszélés helye, ideje:

Az értékelő megbeszélés résztvevői:

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

Összegző értékelés

Megjegyzés az értékeléshez

Dátum:

.....

.....

értékelő aláírása

oktató aláírása

Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről

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

Dátum:

.....

igazgató

.....

oktató

Egyeztetés az intézményi vezetői értékelés eredményéről

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

Dátum:

.....

igazgató

.....

főigazgató

7.3.3 Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

Oktató neve:

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

Szülői kérdőív az oktató értékeléséhez

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

Oktató neve:

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

7.4 Intézményi folyamatok szabályozása

7.4.1 Vezetési-irányítási folyamatok

Folyamat neve	V1 Stratégiai tervezés
Folyamat célja	Külső feltételek, belső adottságok figyelembevételével, szervezetünk alapvető céljainak elérése érdekében, vezetői értékek mentén intézményi stratégia alkotása. (Alapkérdések: hol tartunk? hova akarunk eljutni? hogyan akarunk eljutni?)
Elvárt eredmény	Az intézmény rendelkezik az országos szakképzési stratégiához és a Centrum elképzeléseivel igazodó aktuális jövőképpel, stratégiai és minőségcélokkal, amelyet rendszeresen kommunikál és egyeztet a partnerekkel. Felülvizsgált, aktualizált stratégiai dokumentumokkal működünk.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023. 01. 01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
Intézményi stratégiaalkotás folyamata						
Centrum által megfogalmazott elvárások megismerése, stratégiába való beépítése	igazgató	minden év augusztus 31.	igazgató, igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők	a centrum elvárásait tartalmazó dokumentum	jegyzőkönyv	igazgató
Helyzetelemzés (külső. belső környezet, munkaerő-piaci helyzet, partneri igények)	igazgató	minden év augusztus 31.	igazgató, igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők	az intézményértékelést bemutató adatok	SWOT-analízis	igazgató
Az intézményi minőségpolitika (jövőkép, küldetés, minőségcélok) felülvizsgálata	igazgató	minden év szeptember 15.	igazgató, igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők	Minőségpolitika	felülvizsgált intézményi minőségpolitika; felülvizsgált és új stratégiai célok	igazgató

A felülvizsgált, ill. módosított stratégiai célokhoz minőségcélok megállapítása	igazgató	minden év október 15.	igazgató, igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők	felülvizsgált, ill. új stratégiai célok	minőségcélok	igazgató
Az oktatói testület tájékoztatása az esetlegesen megújult minőségpolitikáról, a kijelölt stratégiai célokról, ill. a hozzárendelt minőségcélokról	igazgató	minden év november 30.	oktatótestület	intézményi minőségpolitika, stratégiai és minőségcélok	jegyzőkönyv	igazgató
1. Stratégiai dokumentumok (Szakmai program, MIR) felülvizsgálata						
Szakképzésre vonatkozó jogszabályok változásának vizsgálata	igazgató	minden év április 30.	igazgató, igazgató-helyettesek	releváns jogszabályok	feljegyzések	igazgató
Intézményen belül lekérdezés (Mit kell módosítani a stratégiai dokumentumokban?)	igazgató	minden év április 30.	igazgató, igazgató-helyettesek MICS	feljegyzés a módosítási javaslatokról	lista a módosításokról	igazgató
Munkaerőpiaci helyzetértékelés (regionális, helyi munkaerőpiaci stratégiák, tervek ismerete) partneri igény a szakma indítására	igazgató	minden év április 30.	igazgató, szakmai igazgatóhelyettes, duális partnerek	adatok, igények	munkaerőpiaci helyzetértékelés dokumentuma	igazgató
Intézményi stratégiai dokumentumok felülvizsgálata a Centrum által megfogalmazott, továbbá intézményi szempontok alapján: - fejlesztési csoport (FCS) megalakítása, - feladat kiosztás-megosztás, - tényleges felülvizsgálat, módosítás, kiegészítés elvégzése	igazgató	minden év június 15.	igazgató, MICS, FCS	Intézményi dokumentumok: SZMSZ, Szakmai program, Vezetői program, továbbképzési program, munkaterv, a 2évente végrehajtott minőségirányítási önértékelés eredménye, MIR intézményi cselekvési terv, a 4 évente végrehajtott	felülvizsgált intézményi stratégiai dokumentumok	igazgató

				külső intézményi értékelés dokumentuma, vezetői ellenőrzések dokumentumai stb. Oktatói beiskolázási és továbbtanulási terv		
Az oktatói testület döntés a felülvizsgált stratégiai dokumentumok elfogadásáról	igazgató	minden év június 30.	oktatói testület	felülvizsgált intézményi stratégiai dokumentumok	jegyzőkönyv	igazgató
A felülvizsgálat stratégiai dokumentumok elfogadásra beküldése a centrumnak	igazgató	minden év július 15.	igazgató, igazgató-helyettesek, MICS	az oktatói testület által elfogadott stratégiai dokumentumok	e-mail	igazgató
Elfogadás, jóváhagyást követően a végleges stratégiai dokumentum nyilvánosságra hozatala az intézmény honlapján	igazgató	minden év augusztus 30.	rendszergazda	a centrum által jóváhagyott stratégiai dokumentum	végleges stratégiai dokumentum	igazgató

Folyamat neve	V2 Tanévi tervezés
Folyamat célja	Az intézmény éves működésének megtervezése, szabályozása a jogszabályok, a Centrum elvárásai, a Szakképzés 4.0 stratégia, az intézményi célok figyelembevételével a PDCA logika mentén.
Elvárt eredmény	Az oktatói testület által elfogadott, Centrum által jóváhagyott, a partnerekkel egyeztetett éves munkaterv. - Az oktatók véleményének figyelembevételével készült és a Centrum által jóváhagyott tantárgyfelosztás. - A jóváhagyott tantárgyfelosztás figyelembevételével készült és a KRÉTA rendszerbe feltöltött órarend
Folyamatgazda	igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

A tanév zavartalan működéséhez szükséges megtervezni a konkrét feladatokat, a működés rendjét az alábbiak szerint:

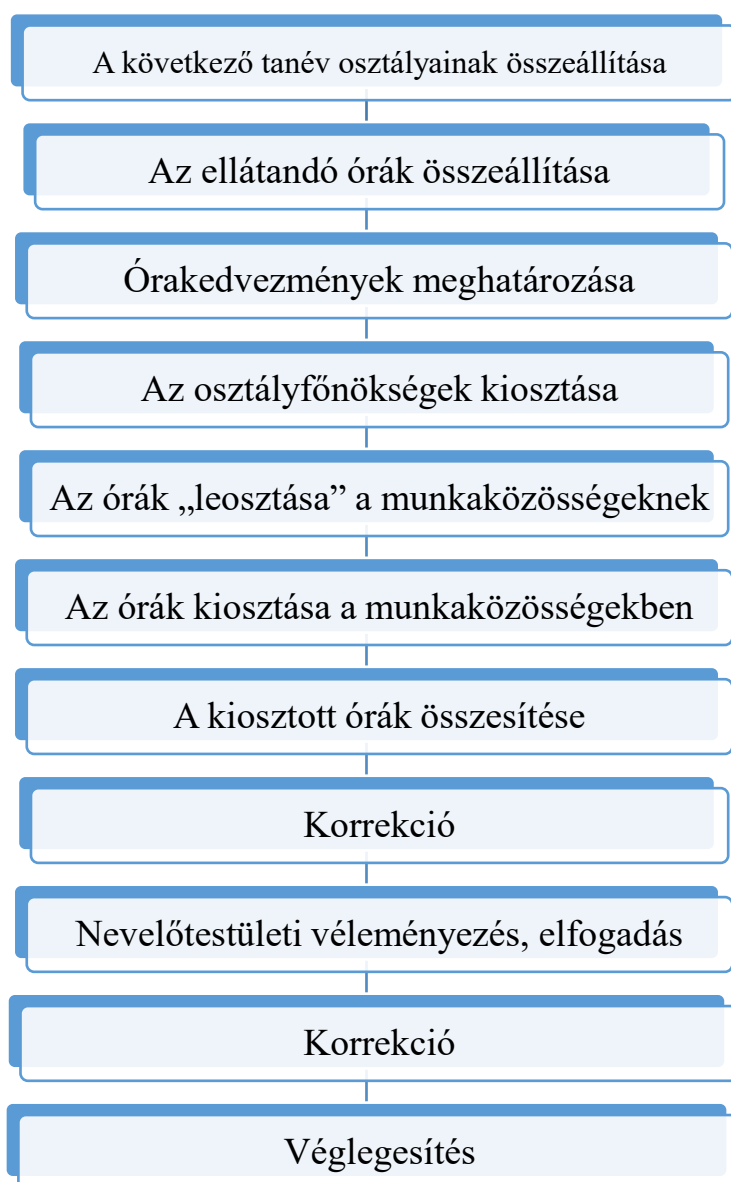
Feladat	Felelős	Időtartam/határidő
tantárgyfelosztás készítése	igazgató, igazgatóhelyettesek	áprilistól szeptember 15-ig
órarendkészítés	igazgatóhelyettes	júniustól szeptember 15-ig
a tanév kiemelt céljainak meghatározása	igazgató	augusztus 30-ig
a munkaközösségek speciális céljainak meghatározása (szülői értekezlet, iskolai programok, témahetek)	munkaközösségek	szeptember első hete
vezetői ügyelet beosztása	igazgató	szeptember első hete
folyosó ügyelet beosztása	igazgatóhelyettes	szeptember első hete
Arizona szoba felügyeletének beosztása	igazgatóhelyettes	szeptember első hete
a fogadó órák meghatározása	oktatók	szeptember első hete
a teremfelelősök meghatározása	munkaközösségek/igazgató	szeptember első hete
rendezvénynaplár összeállítása	igazgatóhelyettes	szeptember első hete
érettségi és szakmai vizsgák tervezése	igazgató/igazgatóhelyettes	szeptember első hete, majd a vizsgák előtt pontosítva
a munkaterv összeállítása	igazgató	szeptember 15.
az adminisztráció működtetése	minden érintett	folyamatos, illetve szükség szerint
korrekció az egyes folyamatokon	igazgató / tevékenységért felelős	folyamatosan

1. Tantárgyfelosztás, órarend készítése

A következő tanév előkészítése, már a tavasz folyamán, a beiskolázás lezárultával megkezdődik. A következő tanév tervezésének első lépése az induló osztályok / kollégiumi csoportok meghatározása után a tantárgyfelosztás elkészítése, és ezt követi az órarendkészítés majd augusztus végén a tanév munkatervének elkészítése.

a) A tantárgyfelosztás készítésének folyamata

A tantárgyfelosztás elkészítésével az igazgató munkaköri feladatként a szakmai igazgatóhelyettest, valamint a kollégiumért felelős igazgatóhelyettest bízta meg, aki a közismereti és nevelési igazgatóhelyettes, valamint a munkaközösség-vezetők bevonásával végzi el feladatát. A tantárgyfelosztás elkészítése az alábbi algoritmussal szemléltethető:



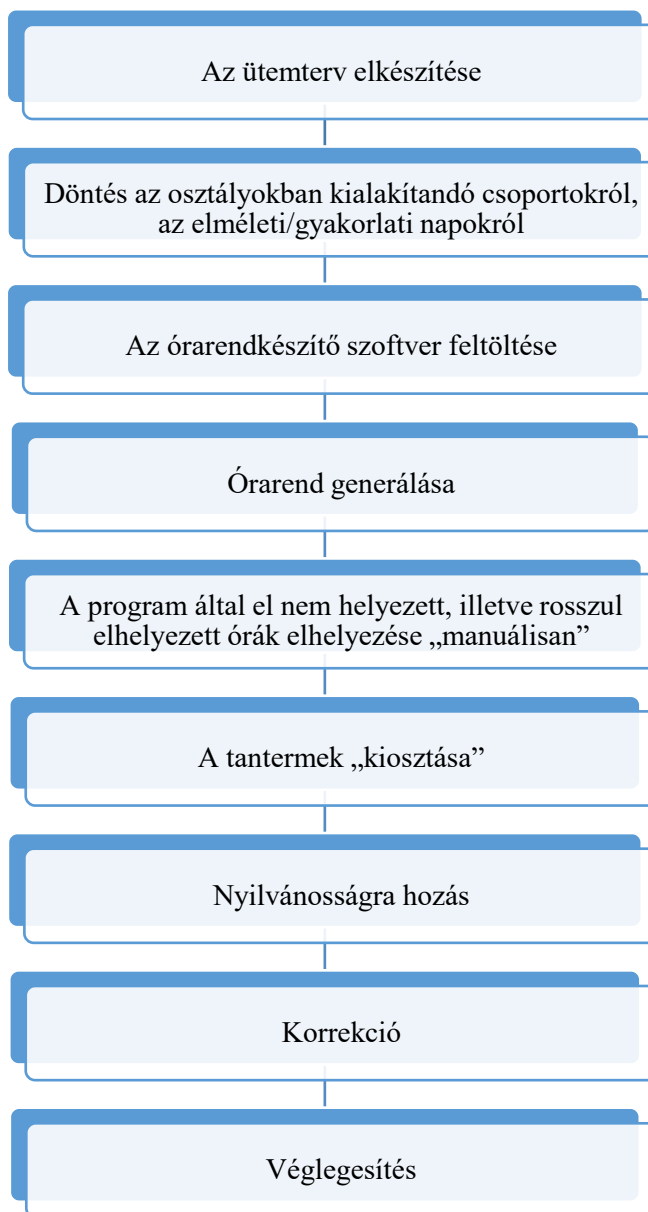
Az ütemterv

A fentiekben felvázolt algoritmus alapján egy ütemterv készíthető, amelyben meghatározható, hogy az egyes feladatoknak mi a határideje, ki a felelőse, mi alapján készüljön.

Tevékenység	Időpont	Résztevők, felelősök	Megjegyzés
A következő tanév osztályainak összeállítása	április 30.	igazgató, igazgatóhelyettes	A felmenő osztályok / kollégiumi csoportok, valamint a beiskolázásra kerülő új osztályok / kollégiumi csoportok alapján – figyelembe véve a létszámhatárokat- esetleges összevonásokat a várható lemorzsolódás alapján.
A felhasználható órakeret meghatározása	április 30.	igazgatóhelyettes	Az óratervek figyelembe vételével a tanulócsoporthoz száma alapján.
Tanórán kívüli foglalkozások meghatározása I.	május 5.	Igazgató, igazgatóhelyettes	A korábbi évek tapasztalatai, igényei alapján.
Az ellátandó órák összeállítása	május 15.	igazgatóhelyettes	A helyi szakmai program óratervei alapján.
Osztályfőnökségek / Csoportvezetők meghatározása	május 15.	igazgató, igazgatóhelyettesek	Korábbi tapasztalatok valamint annak figyelembe vételével, hogy az osztályfőnök az osztályában tanítson.
Az órák leosztása munkaközösségenként	május 15.	igazgatóhelyettes	
Az órák kiosztása	május 31.	munkaközösség-vezetők	A felmenő rendszer figyelembe vételével.
A kiosztott órák összesítése	június 10.	igazgatóhelyettes	
Korrekció I.	június 15.	igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők,	A kiosztatlan órák kiosztása, esetleges módosítások, tanárváltozások, ütközések stb.
Oktatói testületi véleményezés, elfogadás	június 30.	oktatói testület	A tanévzáró értekezleten
Előzetes tantárgyfelosztás rögzítése az eKréta-ban	július 15.	Kréta-felelős igazgatóhelyettes	
Korrekció II.	augusztus 31.	igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők,	A nyár folyamán történő változások alapján.
Tanórán kívüli foglalkozások meghatározása II.	szeptember 5.	igazgató, igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők	Tanulói igények és tanári szándékok alapján.
Tantárgyfelosztás véglegesítése	szeptember 5.	igazgató, igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők,	Kréta-ban véglegesíteni
Tantárgyfelosztás be- küldése a fenntartónak	október 1.	Kréta-felelős igazgatóhelyettes	Átadás az eKréta-ban

b) Az órarend készítésének folyamata

A jól előkészített tantárgyfelosztás nagyban megkönnyíti az órarendkészítést. Az órarendet iskolánk az AScÓraRend program segítségével készíti el. Az órarendkészítés menete jól szemléltethető az alábbi algoritmussal:



Az ütemterv

Tevékenység	Időpont	Résztevők, felelősök	Megjegyzés
A szakmai gyakorlat beosztása	június 15.	igazgatóhelyettes	A tanműhely-leterhelés kialakítása.
Döntés az elméleti napokról	június 20.	igazgatóhelyettes	A szakmai gyakorlati napok figyelembevételével.
Döntés a csoportok kialakításáról	június 20.	igazgatóhelyettes	Szerencsés, ha nincs többfajta csoportbontás egy osztályon belül – a nyelvi csoportok, az informatikai, és a szakmai orientációs csoportok azonosak.
Az egyéni igények, akadályoztatások jelzése	június 20.	oktatók	A részmunkaidősök, óraadók elméleti napjainak beosztása, illetve a méltányolható oktatói kérések jelzése
Az órarendkészítő program feltöltése adatokkal. Órarend generálása.	június 30.	igazgatóhelyettes	Az munkaközösségi leterhelési lapok alapján.
A program által fel nem rakott, vagy rosszul felrakott illetve a tantárgyfelosztás korrekciója során változott órák manuális felrakása, termék kiosztása	július 10.	igazgatóhelyettes	Az órarend 90%-os elkészítése.
Nyilvánosságra hozatal I.	tanévet megelőző első munkanap, augusztus 24.	igazgatóhelyettes	Az egyéni órarendek ismertetése a kollégákkal
Korrekció I.	augusztus 29.	igazgatóhelyettes,	A nyár folyamán történő változások, illetve az oktatói jelzések alapján.
Nyilvánosságra hozatal II.	augusztus 30.	igazgatóhelyettes	Kinyomtatás, kiosztás
Korrekció II., véglegesítés	szeptember 15	igazgatóhelyettes	Az első két tanítási hét után tantermi finomítás

2. A tanévi célok meghatározása, a munkaterv elkészítése

Időtartam/ határidő	Tevékenység	Felelős	Intézményi részt- vevők
június 30.	Tanévjelentés rendje rendeltetés tanulmányozása	igazgató	intézményvezetés
augusztus 20.	Az intézmény naptári tervének előkészítése	igazgató	igazgató
tanévet előkészítő első munkanap	A naptári terv tervezetének véleményezése, korrekció	igazgató	intézményvezetés
tanévet előkészítő első munkanap, alakuló értekezlet	a tanév indításához kapcsolódó legfontosabb feladatok, célok ismertetése	igazgató	oktatói testület
augusztus vége, szeptember első napjai	igazgatói értekezlet a centrumban, a fenntartó adott tanévre vonatkozó elvárásainak megismerése	igazgató	igazgató
augusztus utolsó munkanapja	az adott tanévre vonatkozó általános célok megfogalmazása, ismertetése az oktatói testületnek a tanévet nyitó oktatói testületi értekezleten a naptári terv ismertetése	igazgató	oktatói testület
augusztus utolsó munkanapja	az általános célok és a naptári terv (munkaterv) elfogadása a tanévet nyitó oktatói testületi értekezleten	igazgató	oktatói testület
szeptember első hete	munkaközösségi értekezleten a munkaközösségek speciális céljainak megfogalmazása az oktató munkát segítők elkészítik a saját munkatervüket	munkaközösség- vezetők gyógypedagógusok könyvtárosok ifjúságvédelmi felelős védőnő	oktatók
szeptember első hete	a rendezvénynaptár elkészítése	nevelési és kollégiumiért felelős igazgatóhelyettes	osztályfőnökök, oktatástechnikus
szeptember első hete	a folyosó ügyelet beosztása	nevelési igazgatóhelyettes	oktatók
szeptember első hete	az Arizona szoba felügyeletének beosztása	igazgatóhelyettesek	
szeptember első hete	az érettségi vizsga tervezett beosztása	igazgató	érintett oktatók

szeptember első hete	a szakmai vizsgák tervezett beosztása	szakmai igazgatóhelyettes	szakmai munkaközösségek vezetői
szeptember 10.	a munkaközösségi illetve egyéb munkatervet emailben elküldik az igazgatónak	munkaközösség-vezetők gyógypedagógusok könyvtárosok ifjúságvédelmi felelős védőnő	oktatók
szeptember 15.	az iskolai munkaterv dokumentum és annak mellékleteinek összeállítása, összeszerkesztése	igazgató	igazgató
szeptember 15.	a munkaterv beküldése elektronikus úton a fenntartó számára	igazgató	igazgató
szeptember 15.	„Részvétel iskolai feladatokban” c. táblázat aktualizálása az adott tanévre, elhelyezése a felhőben, és megosztás az oktatókkal	igazgató	igazgatóhelyettesek
szeptember 1-től június 30. folyamatosan	a megfogalmazott célok megvalósítása	igazgató	mindenki
tanév közben folyamatosan	az elvégzett feladatok adminisztrálása a „felhőben” kialakított felületen	oktatók	oktatók
január 5.	a félévzáráshoz kapcsolódó feladatok kifüggesztése a falújságra	szakmai igazgatóhelyettes	szakmai igazgatóhelyettes
január 31.	a félévet értékelő munkaközösségi és oktató munkát segítők értékelésének elküldése emailben az igazgatónak és az igazgatóhelyetteseknek	munkaközösség-vezetők, oktató munkát segítők	munkaközösség-vezetők, oktató munkát segítők
február első hete	a tanév első félévének értékelése	igazgatóhelyettesek	igazgatóhelyettesek
február első hete	a félévet értékelő értekezlet jegyzőkönyvének összeállítása, elküldése a fenntartónak	igazgató	igazgató
május 31.	a tanév értékeléséhez kapcsolódó szempontrendszer elküldése az igazgatóhelyetteseknek, a munkaközösségvezetőknek és az oktatást segítőknak	igazgató	igazgató

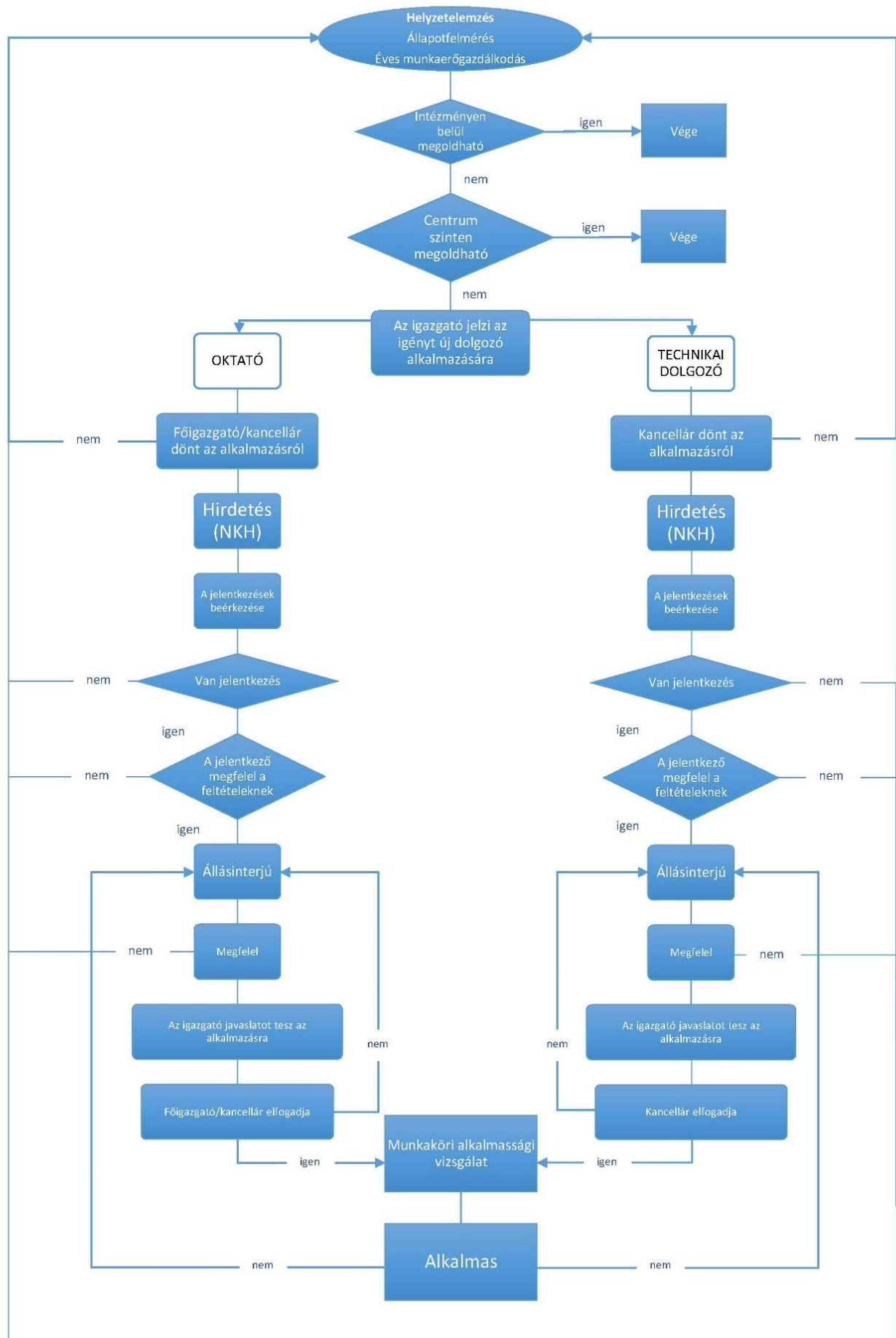
június 20.	a területi értékelések elküldése az igazgatónak	igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők, oktató munkát segítő	igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők, oktató munkát segítő
június vége	a tanévet értékelő oktatói területi értekezleten az igazgató értékeli a tanévet, a munkatervben megfogalmazott célok megvalósítása és az eredmények tükrében	igazgató	oktatók
június vége, július első hete	a tanévet értékelő értekezlet jegyzőkönyvének összeállítása, elküldése a fenntartónak	igazgató	igazgató

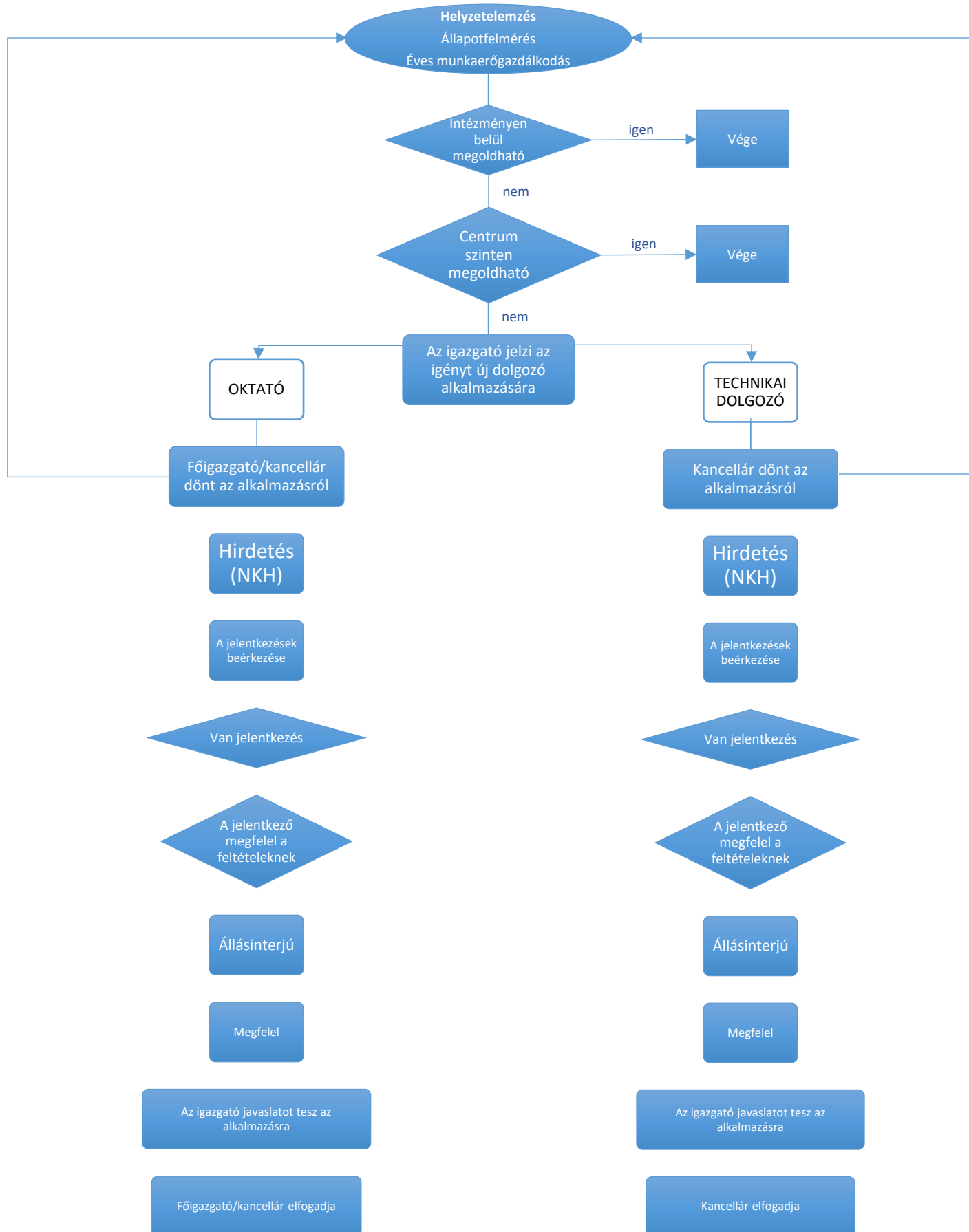
3. A dokumentációs és adminisztrációs rend kialakítása

Iratkezeléssel foglalkozó személyek

Irat fajtája	Iratkezelő
Hivatalosan irat postán beérkezve, illetve az iskolából küldve	Iskolatitkár az igazgatói titkárságon
Érettségi vizsga iratai	Az érettségi vizsgák jegyzői készítik el, iskolatitkár az igazgatói titkárságon helyezi irattárba, illetve továbbítja a megfelelő helyre
Szakmai vizsga iratai	A szakmai vizsgák jegyzői készítik el, a tanulmányi osztály munkatársai gondoskodnak az irattárba helyezésről ill. a továbbításról, postázásról.
Félévi értesítő	Az osztályfőnökök az eKrétaból kinyomtatják, az osztályuk tanulóinak kiosztják
Törzslapok – papíralapon vezetve	Az osztályfőnökök vezetik. Őrzésük a tanulmányi osztályon történik. Lezárás után tanulmányi osztály munkatársa (iskolatitkár és tanulmányi ügyintéző) gondoskodik azok összefűzéséről, és irattározásáról
Törzslapok eKrétaból	A tanév lezárását (a nyári gyakorlatot is beleértve) követően az osztályfőnökök átnézik, nyomtatják (az oktatástechnikus segítségét igénybe véve), majd a tanulmányi osztálynak átadják iratkezelésre.
Év végi bizonyítvány	Kiállítása az osztályfőnökök feladata. Amennyiben nyomtatják, az oktatástechnikus segít a kivitelezésben. Tárolás a tanulmányi osztályon történik.
Érettségi bizonyítvány	Az érettségi vizsgák jegyzői készítik el. A nyomtatásban a rendszergazda vagy az oktatástechnikus segítségét kérhetik.
Szakmai bizonyítvány, technikus oklevél	A szakmai vizsgák jegyzői készítik el. A nyomtatásban a rendszergazda vagy az oktatástechnikus segítségét kérhetik.
Osztályozó és haladási napló	eKréta-n keresztül az oktatók vezetik. Az osztályfőnökök feladata és felelőssége a tanulói adatok pontos rögzítése, a záradékok, a közösségi szolgálat vezetése, a mulasztások igazolása. A tanév végén (beleértve a nyári gyakorlatot is) lezárt naplók ellenőrzése az igazgatóhelyettesek feladata. Iktatás és lezárás, majd archiválás a Kréta-felelős igazgatóhelyettes hatásköre.
Gazdasági iratok	A gazdasági ügyintézők kezelik
Munkaügyi iratok	A munkaügyi előadó kezelésében.
Tanulók SNI – BTMN szakértői iratai, fejlesztési tervek	A gyógypedagógusok
Tanulók SNI – BTMN szakértői iratai, igazgatói határozatok	Igazgatóhelyettes készíti el
Hátrányos helyzettel, szociális problémákkal kapcsolatos iratok	Ifjúságvédelmi felelős
Tanulók évközi munkái, dolgozatok, beadandó feladatok	Szaktanárok kezelik
Versenyyekkel kapcsolatos iratok, jelentkezések	Munkaközösség-vezetők kezelik
Diákönkormányzat munkájához kapcsolódó iratok	Diákönkormányzatot segítő pedagógus
Jelentkezési lapok	Iskolatitkár és tanulmányi ügyintéző
Beírási napló	Iskolatitkár és tanulmányi ügyintéző
Minőségirányítási rendszerrel kapcsolatos iratok	MICS csoport vezetője

Folyamat neve	V3 Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)
Folyamat célja	Az intézmény célrendszerének, a szakképzés követelményrendszerének figyelembevételével az oktatók és az egyéb alkalmazottak kiválasztása, intézményi beilleszkedésük támogatása, hatékony továbbképzési rendszer működtetése a Centrum koordinációjával.
Elvárt eredmény	Hatékony nevelő-oktató munkához szükséges humánerőforrás rendelkezésre állása, folyamatosan megújított szakmai és pedagógiai tudással rendelkező, képzett oktatók. Jóváhagyott Továbbképzési program, Beiskolázási terv.
Folyamatgazda	igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.





Folyamat neve	V4 Intézményi önértékelés
Folyamat célja	Az intézmény tevékenységének átfogó, szisztematikus és rendszeres, összehasonlításokon alapuló felülvizsgálata
Elvárt eredmény	Az intézmény erősségeinek és fejlesztendő területeinek azonosítása, fejlesztési területek kijelölése és a fejlesztések megvalósítása
Folyamatgazda	MICS-vezető
Bevezetés időpontja	2022.09.01.

	Felelős	Határidő	Közreműködők	Keletkezett dokumentumok
1. Az intézményi önértékelés előkészítése				
Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről: céljáról, szervezeti kereteiről, folyamatáról, az elvárt eredményekről.	MICS-vezető	2022. 09.30.	MICS-tagok oktatói testület	tájékoztató anyag, jegyzőkönyv
Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése	MICS-vezető	2022. 09.30.	a továbbképzésen résztvevő MICS-tagok	jegyzőkönyv
Az önértékelés munkatervének elkészítése	MICS-vezető	2022. 09.30.	MICS-tagok önértékelési munkacsoport	munkaterv
2. Az intézményi önértékelés végrehajtása				
Információ- és adatgyűjtés – kötelező indikátorok	4.MICS-tag	folyamatosan/ tanévente egyszer	igazgatóhelyettesek tanulmányi ügyintéző ifjúságvédelmi felelős munkaközösség-vezetők	adatbázis

Információ- és adatgyűjtés – dokumentumelemzés	MICS 5. tag	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január-február	MICS 4. és 2. tag munkaközösség-vezetők	adatbázis
Információ- és adatgyűjtés – igény- és elégedettségmérés	MICS 7. tag	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január-február	MICS 2. tag osztályfőnökök partnerek oktatók	adatbázis
Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében január-március	MICS-tagok	működési gyakorlat leírása
Az intézményi működési gyakorlat az adott önértékelési szempontnak való megfelelésének százalékos értékelése	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében március 31.	MICS-tagok iskolavezetés	működési gyakorlat százalékos értékelése
Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében április 15.	MICS-tagok iskolavezetés	erősségek és fejlesztendő területek
Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése; a fejlesztendő területek rangsorolása	MICS-vezető	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében április 15.	MICS-tagok iskolavezetés	a fejlesztendő területek rangsora
Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről: • az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek • a megvalósítandó fejlesztések kijelölése	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében május 1.	MICS-tagok oktatói testület	összefoglaló az önértékelés eredményéről jegyzőkönyv

3. Az intézményi önértékelés követése				
Fejlesztési célok meghatározása Cselekvési terv készítése Fejlesztő csoportok létrehozása	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében május 1.	MICS oktatói testület	cselekvési terv
Fejlesztési terv készítése	Fejlesztési csoport vezetője	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében június 15.	fejlesztési csoport tagjai	fejlesztési terv
Oktatói testületi előterjesztés és a cselekvési tervek elfogadása	igazgató	kétévente az önértékelési ciklus 2. évében június 30.	oktatói testület	jegyzőkönyv
Fejlesztés megvalósítása	igazgató	kétévente a következő önértékelési ciklus 2. évében május 1.	MICS fejlesztési csoport oktatói testület	munkaterv, beszámoló, jegyzőkönyvek
Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése	igazgató	kétévente a következő önértékelési ciklus 2. évében május 1.	MICS	az intézményi és intézményvezetői önértékelés dokumentumai
4. Összegzés				
Összegzés az önértékelés megvalósulásának tapasztalatairól az intézményi önértékelés zárása, új önértékelési ciklus indítása	igazgató	kétévente a következő önértékelési ciklus 1. évében szeptember 1.	MICS	

Folyamat neve	V 7 Partnerek azonosítása, partnerek igény- és elégedettségmérése
Folyamat célja	A partneri igények megismerése, az elégedettség mérése
Elvárt eredmény	Az igények megismerésével közös értékrend alakuljon ki az iskola és partnerei között a hatékony együttműködés érdekében
Folyamatgazda	MICS-vezető
Bevezetés időpontja	2022.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
A partnerek azonosítása						
A partnerek lehetséges listájának összegyűjtése	MICS-vezető	2022.05.15.	igazgató, igazgató-helyettesek, munkaközösség-vezetők	partneri adatok	partnerlista	igazgató
A listát az oktatói testület megismeri, és kiegészítéseket tehet.	MICS-vezető	2022.05.30.	oktatói testület	partnerlista	kiegészített partnerlista	igazgató
A partnerek csoportba sorolása.	MICS-vezető	2022.06.07.	MICS	kiegészített partnerlista	belső és külső partnerek listája – partneri adatbázis	igazgató
Partneri igény- és elégedettségmérések						
Az aktuális mérési eljárásrend/mérési terv elkészítése	MICS-vezető	augusztus 30.	MICS-tagok	belső és külső partnerek listája – partneri adatbázis, órarend	eljárásrend/mérési terv: időpont, felelős, mintavétel, közreműködők stb.	igazgató

Az azonosított partnerek és képviselőik adatbázisának felülvizsgálata, a partneri adatbázis aktualizálása	MICS-vezető	évente szeptember 30.	MICS oktatói testület	partneri adatbázis	jegyzőkönyv partnerlista	igazgató
Az elégedettségi kritériumok aktualizálása	MICS-vezető	évente szeptember 30.	MICS oktatói testület	elégedettségmérési kérdőívek	jegyzőkönyv: elégedettségi kritériumok	igazgató
A mérés lebonyolítása	MICS 7. tag	az aktuális eljárásrend szerint	MICS önértékelési csoport partnerek	aktualizált és digitalizált elégedettségmérési kérdőívek	kitöltött kérdőívek	igazgató
Az eredmények összegzése	MICS-vezető	az aktuális eljárásrend szerint	igazgató önértékelési csoport MICS	elégedettségmérési adatok	összesített táblázatok	igazgató
Az elégedettségmérések eredményeinek beépítése az önértékelési és értékelési folyamatokba	MICS-vezető	az önértékelési folyamat-szabályozásban foglaltak szerint	igazgató MICS önértékelési csoport oktatói testület	összesített táblázatok	az elégedettségmérés eredményei megjelennek az önértékelési és értékelési dokumentumokban	igazgató

Folyamat neve	V 10.1 Az oktatói teljesítményértékelés
Folyamat célja	A hatályos jogszabályok és útmutatók alapján az intézményi MIR részeként az oktatói értékelés teljes folyamatának szabályozása az intézmény szakmai fejlődésének támogatására, az intézményi működés legjobb gyakorlatának kialakítása, az adott folyamat változékonyságának csökkentése érdekében.
Elvárt eredmény	Átlátható, minden érintett által jól követhető folyamatleírás, ütemezés készüljön az oktatói értékelésre vonatkozóan. Az oktatói értékelés kimeneteleként megfogalmazódnak valamennyi oktató esetében az erősségek, fejlesztendő területek, készüljenek el az egyéni cselekvési (fejlesztési) tervek.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
1. Előkészítő szakasz						
A vonatkozó jogszabályok megismerése. Az oktatói értékelés intézményi rendszerének működtetésére tett javaslatok megfogalmazása é	igazgató	2022.03.01 - 2022.05.15.	igazgatóhelyet-tesek MICS	Önértékelési kézikönyv, Módszertani javaslat..., vonatkozó jogszabályok és segédanyagok	az intézményi MIR önálló fejezetének vázlata	igazgató
Oktatói testületi értekezleten a MICS előterjeszti az oktatói értékelés intézményi rendszerének javaslatait – elfogadás	MICS-vezető	2022.06.30.	MICS	prezentáció az oktatói értékelés folyamatáról e-mail	az értekezlet jegyzőkönyve és jelenléti íve	igazgató
A MIR-tervezet beküldése a Centrumnak jóváhagyásra.	igazgató	2022.06.30.	MICS-vezető	MIR-tervezet	e-mail	igazgató
Az oktató testület felkészítése a teljesítményértékelési rendszer bevezetésére	igazgató	2023.02.06.	MICS-vezető	PPT	PPT az értekezlet jegyzőkönyve és jelenléti íve	igazgató
2. Az oktatói teljesítményértékelés végrehajtása						

MIR éves munkaterv elkészítése	MICS-vezető	minden év 08.31.	iskolavezetés MICS-tagok	intézményi MIR kézikönyv	munkaterv	igazgató
Partner- és elégedettségmérés / kérdőívezés	MICS 7. tag	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 01. 31.	MICS osztályfőnökök	online kérdőívek	kitöltött kérdőívek egyéni összegző lap a mérés eredményéről	igazgató
Adatgyűjtés – dokumentumok	MICS-vezető	évente: 06. 30.	igazgató igazgatóhelyettesek munkaközösség-vezetők	KRÉTA, munkaterv, beszámolók, adatgyűjtő táblázatok	az erősségek és fejlesztendő területek meghatározását alátámasztó adatbázis	igazgató
Megfigyelés: Óra- és foglalkozáslátogatás – megbeszélés	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 1-2. évében az éves munkatervben meghatározottak szerint	igazgató igazgatóhelyettesek munkaközösség-vezetők	Óra- foglalkozáslátogatási napló, tanmenet, óraterv Értékelő megbeszélés sablonja		igazgató
Dokumentum-elemzés	MICS 5. és 2. tag	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 03. 31.	igazgató igazgatóhelyettesek MICS	óralátogatási tapasztalatok összegzése, dokumentumelemzés, Kréta-adatok, a tanulói visszajelzések összegzése, az oktatókat értékelő vezetők által készített egyéb feljegyzések		

Értékelés: pontozás, erősségek és fejlesztendő területek meghatározása, súlyozott eredmény megállapítása	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 04. 30.	igazgató igazgatóhelyet-tesek	értékelő táblázat	pontozásos táblázat oktatónként erősségek és fejlesztendő területek oktatónként	igazgató
Egyéni egyeztetés az oktatókkal	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 05. 31.	igazgató igazgatóhelyet-tesek oktatók	pontozásos értékelés oktatónként, erősségek és fejlesztési javaslatok megjelölése	Egyeztetés doku-mentuma	igazgató
3. Az értékelés eredményeinek felhasználása						
Cselekvési terv készítése	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 06. 15.	oktatók	pontozásos értékelés oktatónként, erősségek és fejlesztési javaslatok megjelölése	Oktatói cselekvési terv	igazgató
Cselekvési terv elfogadása	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 06. 30.	igazgató oktatók	Oktatói cselekvési terv	jóváhagyott cselekvési terv	igazgató
Irattározás (az egyéni teljesítményértékelés dokumentumai)	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 07.15.	munkaügyi előadó	elfogadott cselekvési terv	iktatókönyv, Poszeidon iktatórendszer	igazgató

Folyamat neve	V 10.2 Vezetői / Igazgatóhelyettesi teljesítményértékelés
Folyamat célja	Az intézmény szakmai fejlődése érdekében az igazgatóhelyettesek tevékenységének egységes és nyilvános elvárások alapján történő értékelése. Erősségek és fejlesztendő területek feltárása az igazgatóhelyettesi tevékenységében, önfejlesztési cselekvési terv kidolgozása.
Elvárt eredmény	Az értékelés megmutatja az igazgatóhelyettesek egyéni szakmai erősségét, fejlesztendő területeket, erősödik a minőségi pedagógiai-szakmai munka. Az oktatási-nevelési- képzési tevékenység eredményességének emelkedése, az igazgatóhelyettesek tevékenységével kapcsolatos partneri elégedettségi index javulása, egységesen jó szakmai színvonalú szakképzés biztosítása.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
1. Előkészítő szakasz						
Az értékelésbe bevont vezetők kiválasztása, felkérése	igazgató	2022.09.01.	főigazgató	Módszertani útmutató	az intézményi MIR önálló fejezetének vázlata	főigazgató
A munkakör értékelésének (1-3. terület) és a figyelembe veendő adatok meghatározása	igazgató	2022.11.30.	főigazgató	munkaügyi dokumentumok	értékelési szempontrendszer (Excel)	főigazgató
Értékelési ütemterv/munkaterv	igazgató	2023.01.31.	főigazgató	szempontrendszer	értékelési ütemterv/munkaterv	főigazgató
2. Az igazgatóhelyettesi teljesítményértékelés végrehajtása						
Adatgyűjtés a munkatervnek/ütemtervnek megfelelően	igazgató	évente: 01.31.	igazgató munkaközösség- vezetők	beszámolók szempontrendszer kérdőívek	az értékelést és az erősségek és fejlesztendő területek meghatározását alátámasztó adatbázis	főigazgató

Értékelés a 4-10. a szempontok mentén	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 04. 30.	főigazgató	az értékelést és az erősségek és fejlesztendő területek meghatározását alátámasztó adatbázis	pontozásos táblázat (Excel)	főigazgató
Közös (igazgatói, centrum vezetése) értékelés	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 05. 15.	főigazgató	pontozásos táblázat (Excel)	korrigált és egyeztetett értékelés erősségek és fejlesztendő területek	főigazgató
Egyéni egyeztetés az igazgatóhelyetessel	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 05.31.	igazgató igazgatóhelyettesek	korrigált és egyeztetett értékelés erősségek és fejlesztendő területek	egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről	főigazgató
3. Az értékelés eredményeinek felhasználása						
Cselekvési terv készítése	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 06.15.	igazgatóhelyettes	végleges igazgatóhelyettesi értékelés	oktatói cselekvési terv	főigazgató
Cselekvési terv elfogadása	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 06. 30.	–	igazgatóhelyettesi cselekvési terv	jóváhagyott cselekvési terv	főigazgató
Irattárazás (az egyéni teljesítményértékelés dokumentumai)	igazgató	a hároméves értékelési ciklus 3. évében: 07.15.	munkaügyi előadó	végleges cselekvési terv	iktatókönyv, Poseidon iktatórendszer	főigazgató

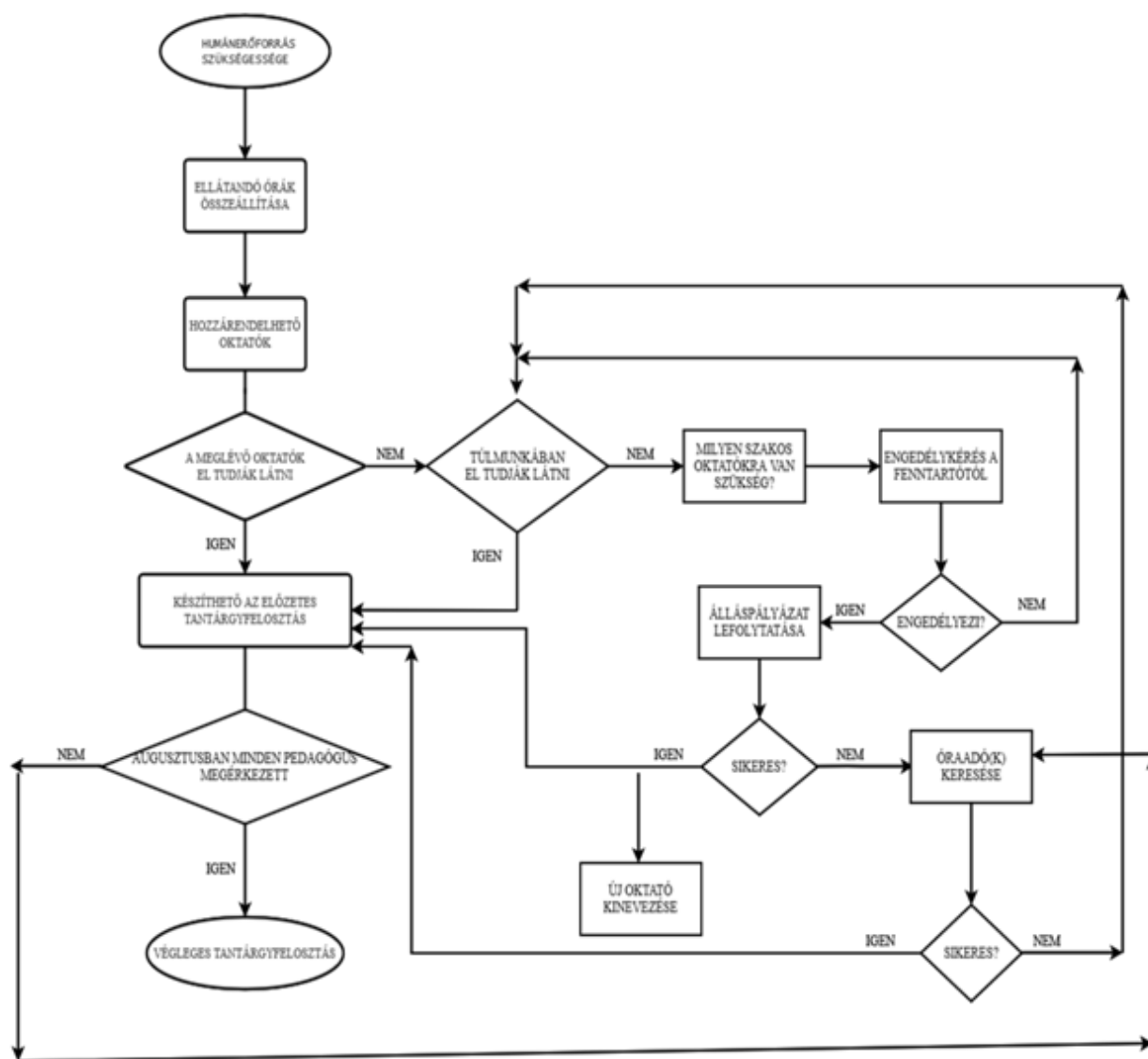
7.4.2 Szakmai-képzési folyamatok

Folyamat neve	SZK1 Szakmai-képzési terv
Folyamat célja	Az intézmény stratégiai céljainak megfelelő szakmai képzés megtervezése. A térségi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeknek megfelelő szakmai-képzési tervezés átláthatóan, a partnerekkel egyeztetett folyamatban, ütemezésben a KKK alapján megy végbe.
Elvárt eredmény	Az iskolában folyó képzések és a képzési programok összhangja a stratégiai célokkal, a KKK -k előírásait maximálisan teljesítő szakmai program. Végzett diákjaink el tudnak helyezkedni tanult szakmájukban.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

1. A szakmai oktatás infrastrukturális és humánerőforrás tervezése

A tanév tervezése már az előző tanév tavaszán megkezdődik, amikor a lezárul a beiskolázás, amikor kialakulnak a KIFIR által felvehető tanulók, és az érettségi utáni szakmai képzésre jelentkező diákok száma alapján a következő tanév osztályai. Ezt követően az infrastrukturális és humánerőforrás tervezés vonatkozásában a következő feladatok elvégzése válik szükségessé:

A humánerőforrás vonatkozásában



Ütemterv:

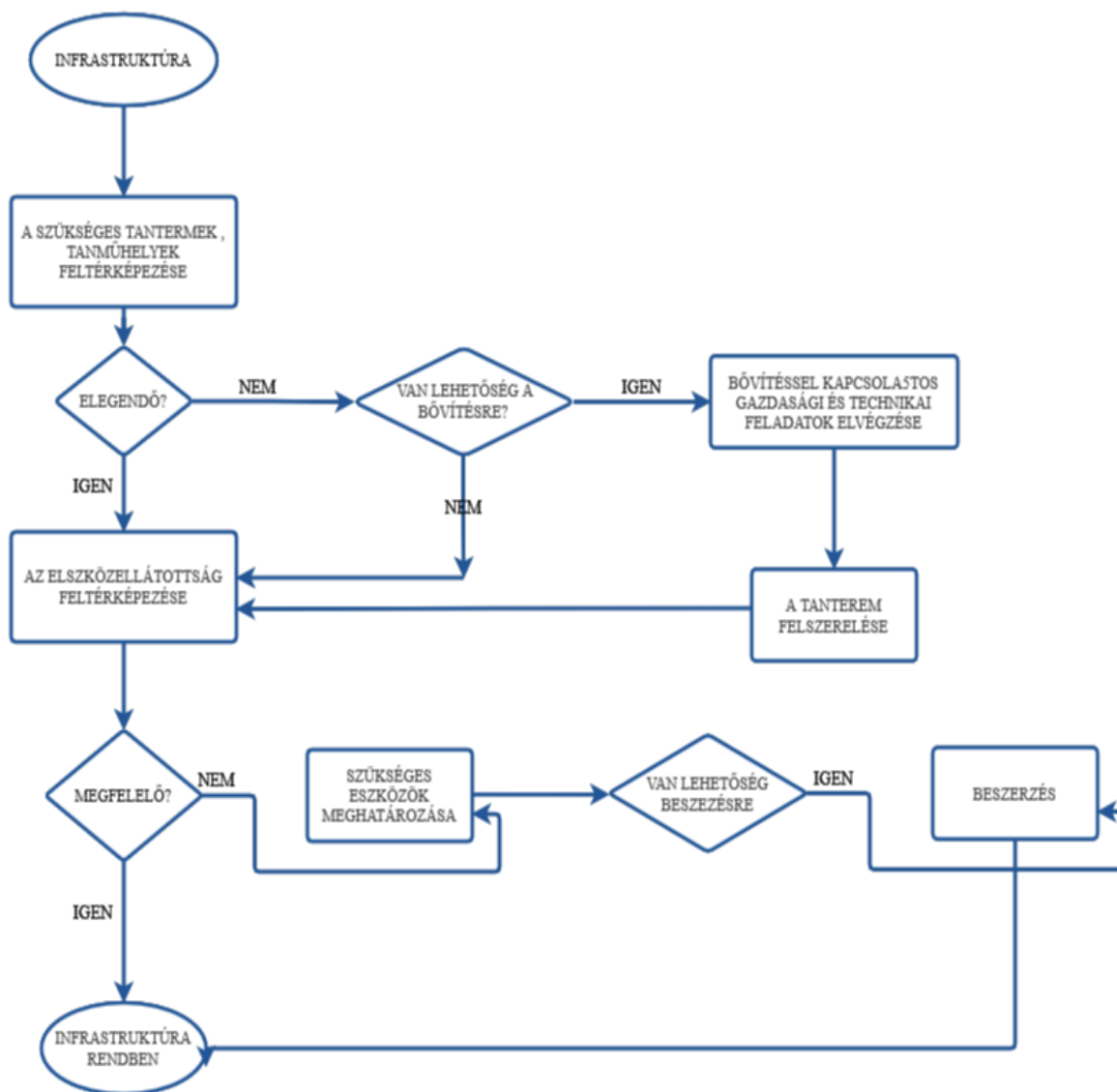
Feladat	Felelős	Időtartam/határidő
Ellátandó órák összeállítása	igazgatóhelyettesek, igazgató	május 15.
Az ellátandó órák és az órák ellátását biztosító oktatók órakeretének összevetése	igazgatóhelyettesek, igazgató	május 20.
A meglévő oktatók kötelező óraszámra figyelembevételével döntés arról, hogy az ellátatlan órák túlmunkában kioszthatók-e	igazgatóhelyettesek, igazgató	május 20.
A túlmunka meghatározása után fennmaradó ellátatlan órák száma alapján döntés arról, hogy milyen szakos új munkatárs felvételére van szükség	igazgatóhelyettesek, igazgató	május 20.
Új oktatók felvételére engedélykérés a centrumtól	igazgató	május 25.
Az engedély megérkezése után álláshirdetés közzététele	igazgató	május vége
Az álláspályázat lefolytatása, állásinterjúk	igazgató, igazgatóhelyettesek	június 15.
Döntés az új kolléga felvételéről	igazgató	június vége
Az új oktató felvétele	igazgató, munkaügyi előadó	augusztus 15.
Ha nem sikerül oktatót felvenni óraadó keresése	igazgató, igazgatóhelyettesek	június vége

Az infrastruktúra vonatkozásában

A következő tanév tervezésekor az órarendkészítéshez kapcsolódóan fontos feltérképezni az intézmény infrastrukturális adottságait, a tantermek számát, állapotát, és azok felszereltségét.

Az infrastruktúra állapotának figyelése, a karbantartás folyamatos feladata az intézmény technikai dolgozóinak. De a tanév végén egy bejárás során a gondnokkal és a technikai dolgozókkal megbeszéljük a nyárra tervezhető karbantartási feladatokat.

A következő folyamatára a tantermek meglétéhez, azok eszközellátottságához kapcsolódó folyamatot mutatja be:



Ütemterv:

Feladat	Felelős	Időtartam/határ-idő
A következő tanévre várható osztályok/csoportok számának figyelembe vételével a tanterekszükséglet meghatározása	igazgatóhelyettesek, igazgató	május 20.
Amennyiben szükséges új tanterem/csoportszoba/tanműhely kialakítása annak eldöntése, hogy hol alakítható az ki.	igazgató, gondnok, technikai dolgozók	május 20.
A költségek megtervezése, egyeztetés a fenntartóval	igazgató	június 15.
Kivitelezés	gondnok, technikai dolgozók, gazdasági ügyintézők	augusztus 20.
A tantermek felszereltségének, az oktatástechnikai eszközök állapotának ellenőrzése	igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők, oktatástechnikus, rendszergazda	június 20.
Az eszközigények összeállítása	igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők, oktatástechnikus, rendszergazda	június 20.
Eszközbeszerzések a fenntartó engedélye alapján	gazdasági ügyintéző, rendszergazda, oktatástechnikus	augusztus 20.
Az intézményállapotának felmérése – bejárás A szükséges karbantartási feladatok egyeztetése	igazgató, kollégiumvezető, gondnok, technikai dolgozó	június 30.
Nyári karbantartási feladatok	gondnok, karbantartók, gazdasági ügyintéző	augusztus 31.

2. A képzési program tervezése az ágazati és szakirányú oktatás időszakában, a duális képzőhellyel közös képzési program kialakítása

Az intézmény a működését a fenntartó által elfogadott SZAKMAI PROGRAM alapján folytatja. A Szakmai Program a szakképzési törvény előírásait figyelembe véve 2020 őszén elkészült. A Szakmai Program részeként a szakmai képzéshez kapcsolódóan KÉPZÉSI PROGRAM készült, amelyben az intézmény szabályozta az ágazati és a szakirányú képzéshez kapcsolódó célokat, feladatokat, elvárásokat, módszereket.

A képzési program kialakításánál a Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK) valamint a Programtervek (PTT) előírásait maradéktalanul figyelembe vettük. Mivel az ágazati alapképzés a szakképzési törvény előírásai értelmében az iskolában folyik, ezért itt külső partnerekkel nem kellett egyeztetni. Az ágazati alapképzéshez kapcsolódó szabályozók, az ágazati alapvizsga szabályzata is

az intézmény belső feladata volt. A továbbiakban az esetleges jogszabályváltozások, illetve a helyi tapasztalatok alapján korrekció válhat szükségessé.

A szakirányú képzéshez kapcsolódó Képzési Program a szakmától függően külső partnerek bevonásával vagy az iskolában belső feladatként készült el:

Szépészet ágazat

A PTT javaslata szerint jól elkülöníthető az elméleti és a gyakorlati tartalom. Az elméleti oktatás a képzés teljes időtartama alatt az iskolában folyik. A gyakorlati oktatás egy része, az alaptechnikák elsajátítása érdekében a technikum 11-12. évfolyamán az iskolában folyik, és tanév végén a tanulók tömbösítve duális partnereknél is tapasztalatot szereznek. A 13. évfolyamon pedig egyéni és kisvállalkozók munkaszerződéses foglalkoztatás keretei között biztosítják a gyakorlati ismeretek elsajátítását. A közismeret nélküli szakképzésben, az érettségit követő 13-14. évfolyamon az első félévben az iskolában teljesítendő ágazati alapképzést követően a gyakorlati foglalkozások külső mestereknél valósulnak meg, az elméleti oktatás az iskola feladata. Ebben az ágazatban a Képzési Program elkészítése iskolai feladat maradt. Az igazgatóhelyettes az érintett munkaközösséggel együttműködve alakította ki a program tartalmi részét. Az elkészített Képzési Programot a kamarának, a mestereknek e-mailben továbbítjuk, és elérhető az intézmény honlapján is. További segítséget nyújtunk a külső képzőhelyeknek azzal, hogy a Kréta rendszer elektronikus napló részébe ezt fel is töltjük.

Oktatás ágazat

Speciális terület. A szakmai gyakorlat külső helyszíneken töltött hospitálásokat, projektfeladatokat tartalmaz. A hospitálás is számos helyen valósul meg, bölcsődékben, óvodákban, általános iskolákban, szakiskolában, családsegítő szolgálatnál, szakértői bizottságnál. A 11. évfolyam végén a tanulók tömbösítve külső gyakorlati helyen egybefüggő gyakorlaton vannak, amelyet a nyári gyakorlat is követ. A 12. évfolyam végén is tömbösített gyakorlaton vesznek részt a tanulók két hétig. A tanulók felkészítése az egyes intézményekben történő megfigyelésekre, illetve a szerzett tapasztalatok feldolgozása az iskolában történik oktatói segítséggel. Ebből adódóan a képzési program elkészítése belső, iskolai feladat volt.

Elektronika-elektrotechnika ágazat – villanyszerelő képzés

A szakirányú képzésben nem különül el egymástól a szakmai elmélet és a szakmai gyakorlat. Egy tananyagelemnél százalékosan határozták meg az elmélet-gyakorlat arányát. Ehhez igazodva a szakmai elméleti tartalom jelentős része is a külső duális partnereknél kerül oktatásra. Ebből adódóan a képzési program elkészítése is közös feladata volt a 3 szakmairányhoz kapcsolódó duális partnereknek és az iskolának.

A közreműködő partnerek:

- Épületvillamosság szakmairány – Győri Villamosipari Ágazati Képzőközpont
- Villamos készülék és berendezés szakmairány – AUDI Hungária Zrt.
- Villamos hálózat szakmairány – EON oktatóközpont.

A képzési programok elkészítésénél fontos szempont volt, hogy a szakmairányhoz kapcsolódó tartalom mellett minden képzésben foglalkozni kell a másik két szakmairánnyal is, csak lényegesen alacsonyabb óraszámban.

A képzési program menetét a következő folyamatábra szemlélteti:



Kreatív ágazat – divatszabó képzés

A divatszabó képzéshez kapcsolódóan a gyakorlati képzés az ágazati alapképzésben és a szakirányú képzésben is az iskolai tanműhelyben folyik. Nincs kapcsolatunk külső partnerrel a képzés vonatkozásában, ezért a képzési program elkészítése nem igényelt külső egyeztetést, teljes mértékben belső iskolai munka.

3. A képzési együttműködés tervezése a duális képzőhelyekkel, az ágazati képzőközponttal

A duális partnerekkel történő együttműködés iskolai fő szereplője a szakmai igazgatóhelyettes. Ehhez kapcsolódó tevékenysége az alábbi feladatokat foglalja magában:

Feladat	Időtartam/határidő	Közreműködő
Az elméleti/gyakorlati napok rendjének beosztása, a duális partnerek tájékoztatása erről	június közepe-ig	érintett duális partnerek
A tanév rendjének, munkatervének továbbítása a duális partnerek felé	szeptember 15-ig	
A Kréta duális moduljához kapcsolódó feladatokról tájékoztatás a duális partnereknek. A belépéshez szükséges azonosítók megküldése.	szeptember 15-ig	Kréta-felelős igazgatóhelyettes
Igény alapján munkáltatói értekezlet szervezése	október 30.	duális partnerek
A tanulók hiányzásairól, érdemjegyeiről, osztályzatairól informálódás	havonta, félév-ill. tanévzárás előtt	duális partnerek, érintett osztályfőnökök
Részvétel a partnerek rendezvényein meghívás alapján	aktuálisan	duális partnerek
Versenyszeredmények kapcsán egyeztetés a továbbjutott tanuló(k) vonatkozásában	aktuálisan	érintett partner
Tájékoztatás az érintett osztályoknak, szülőknek a munkaszerződéssel történő foglalkoztatásról	12-13. évfolyam-október 9. évf. február	érintett osztályok, osztályfőnökök, szülők
Kamarával való együttműködés alapján feltérképezni az új képzőhelyeket, kiközvetíteni az érintett tanulóknak az új lehetőségeket, valamint közzétenni az iskola weboldalán	folyamatos	Kamara

Bemutakozási lehetőség szervezése a munkáltatóknak a 9. évfolyamos villanyszerelő tanulók részére	február-március hónapban	AUDI, EON, GYVÁK
Egyeztetés a villamosipari munkáltatókkal a tanulók ki-helyezéséről	március-május hónapban	AUDI, EON, GYVÁK
Külső képzőhelyeken szervezett szakmai vizsgák elő-készítése, szervezése, a projektfeladatok elkészítésének koordinálása	április-május	AUDI, EON, GYVÁK
A nyári gyakorlat szervezése, a fogadó nyilatkozatok összegyűjtése	február-március hónapban	érintett tanulók, munkáltatók
A sikeres szakmai vizsgákról tanulónként igazolás küldése a munkáltatók részére	május-június	valamennyi érintett munkáltató
Részvétel a kamara munkájában az új képzőhelyek nyilvántartásba vételénél	folyamatos	Kamara, munkáltató

4. Az oktatói együttműködés megtervezése a közismereti oktatók, a szakmai oktatók és a duális képzőhelyek oktatói között

A duális képzőhelyekkel a kapcsolattartó elsősorban a szakmai igazgatóhelyettes. A közismereti oktatók és a szakmai oktatók akkor kerülnek kapcsolatba a duális partnerekkel, amennyiben olyan osztályok osztályfőnökei. Ahonnan a tanulók duális partnereknél teljesítik a szakmai gyakorlatot.

Osztályfőnökként a kapcsolattartás a következő feladatokra terjed ki:

- a tanulói jelenlét nyomon követése a gyakorlaton
- az igazolások követése,
- a táppénzes papírokról másolat kérése az iskolai napok mulasztásának igazolására
- a tanulmányi előrehaladás nyomon követése, az gyakorlaton kapott érdemjegyek bevezetése a Krétába
- a tanulók gyakorlaton tanúsított fegyelmi helyzetének nyomon követése
- megkeresés, probléma esetén egyeztetés

Ezen túlmenően a **szakmai oktatók** a szakmához kapcsolódóan is kapcsolatot ápolnak a duális partnerekkel:

- részt vesznek meghívás alapján a duális partnerek szakmai rendezvényein,
- meghívjuk a duális partnereket az iskolai rendezvényekre, köztes vizsgákra
- meghívjuk a duális partnereket iskolai versenyekre zsűritagnak,
- felkérjük őket szponzornak
- versenyen továbbjutó tanuló esetében szakmai egyeztetés történik

5. A tanulói értékelési rendszer kialakítása a szakirányú oktatás során a duális képzőhelyekkel való együttműködés kereteiben

A Kréta Duális modult a duális partnerek vezetik. Itt rögzítik a tanulók hiányzásait, könyvelik a gyakorlati foglalkozásokat, megadják a foglalkozások tartalmát, de sajnos értékelni nem tudnak.

A szakmai gyakorlatot összefüggő munkafolyamatok végén havi rendszerességgel kell értékelni. A külső gyakorlati képzőhelytől megkapott érdemjegyeket az osztályfőnökök vezetik be az eK-rétába (elektronikus napklóba). A félévi és év végi érdemjegyek megállapításánál kerekítő tényezőként szerepelnek az ellenőrző munkák érdemjegyei. Az ellenőrző munka elégtelen minősítés esetén megismétlendő.

A gyakorlati munka rendszeres értékeléséért a csoportos képzés esetén a szakoktató, nem csoportos képzés esetén a munkahely megbízottja a felelős. Az értékelés szempontjait és követelményeit az adott szakma központi követelményrendszere tartalmazza.

Speciális a villanyszerelő képzés, ahol az elméleti tartalom egy része az iskolában egy része pedig a duális partnernél kerül átadásra.

A villanyszerelő szakmai képzés programtervének figyelembe vételével elkészített képzési programban a fő szakmai tantárgyak altantárgyakra bomlanak. Az osztályzás módjára, a végső minősítés megállapítására iskolánk oktatói testülete az alábbi szempontokat veszi alapul:

- Év közben az altantárgyak a naplóban külön névvel szerepelnek, értékelésüket a szaktanárok/szakoktatók külön-külön végzik.
- Félév, illetve év végén az altantárgyat a szaktanár osztályzattal lezárja.
- Az altantárgyak osztályzatiból **számtani átlag** alapján kerül meghatározásra a fő tantárgy osztályzata.
- Az osztályzat meghatározásánál a jegyek lezárására meghatározott általános elvek érvényesek:
 - **elégtelen** az osztályzat 1,60 alatt
 - **elégséges** az osztályzat 1,80 és 2,40 között - 1,60 és 1,80 között a szaktanár egyéni döntése szerint a tanuló képességei, szorgalma, teljesítményének változása figyelembe vételével
 - **közepes, jó, jeles osztályzat** megállapításánál
 - ✓ *,4-ig (3,4; 4,4) lefelé kerekítünk,
 - ✓ *.7-től (2,7; 3,7; 4,7) felfelé kerekítünk
 - ✓ *,4 - *,7 között a tanár egyéni döntése szerint a tanuló képességei, szorgalma, teljesítményének változása figyelembe vételével.
- A főtantárgyak osztályzatainak félévi, ill. év végi megállapítását az érintett iskolai szaktanárok végzik.

Folyamat neve	SZK 2 Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel
Folyamat célja	A beiskolázási marketing tevékenység, rendezvényszervezés, nyílt napok, ügyfélszolgálati tevékenység, döntési pontok, adminisztrációs feladatok szabályozása. Az előzetesen megfogalmazott követelmények, jogszabályi eljárási szabályok alapján elkészüljön a beiskolázás, tanulói felvétel folyamatának leírása, folyamatszabályozása
Elvárt eredmény	A kilencedik évfolyamra beiskolázott tanulók létszámának – rendelkezésre álló kapacitáshoz viszonyított - optimalizálása. A tanuló és szülő/törvényes képviselő számára követhető, leinformálható beiskolázási és felvételi eljárási folyamat
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

A beiskolázással kapcsolatos feladatok

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
szeptember 30.	a következő tanévben meghirdetendő képzések meghatározása, egyeztetés a fenntartóval	tagozatkódok meghatározása	8. osztályos tanulók	igazgató	igazgató	személyes megbeszélés	tagozatkódok
október 20.	tagozatkódok rögzítése a KIFIR rendszerben	számítógépes adatrögzítés	KIR ügyfélszolgálat	igazgató	igazgató, pályaválasztási felelős	számítógép	tagozatkódok online rögzítése
október 20.	a beiskolázási tájékoztatók nyilvánosságra hozatala	beiskolázási tájékoztató elkészítése, megjelentetés az intézmény honlapján	általános iskolai tanulók és szüleik	igazgató	pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes, rendszergazda	honlap	dokumentum a honlapon

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
október - november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	köremailben a megye általános iskoláinak a képzési kínálat elküldése, részvételi kérés a pályaválasztási szülői értekezletekre	általános iskolák	igazgató	igazgató	kör-email, csatolt fájlal	beiskolázási tájékoztató dokumentum
október - december	„MI a pálya?” műszaki pályák népszerűsítése	Elektrotechnikai-elektronikai szakmáink népszerűsítése	általános iskolai tanulók és szüleik	pályaválasztási felelős	Sólyom Csaba	kiállítás, a képzések bemutatása, szórólapok, személyes tájékoztatás	szórólapok
november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	nyitott kapuk napja - pályaválasztási szülői értekezlet az iskolánkban	általános iskolai tanulók, szüleik, osztályfőnökeik	pályaválasztási felelős	pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgató helyettes, igazgató	Power Point-tal kísért tájékoztató a következő tanév képzési kínálatáról, az iskola nyújtotta lehetőségekről	iskolabemutató ppt, kollégiumbemutató kisfilm, szórólapok

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	pályaorientációs nap - iskolabemutató az érdeklődő szülőknek, diákoknak, osztályfőnököknek	általános iskolai tanulók és szüleik	pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgató helyettes beosztott oktatók	igazgatói ppt-vel kísért tájékoztató után helyszíni bemutatók az iskola adottságairól	iskolabemutató ppt, kollégiumbemutató kisfilm, szórólapok
október -november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	részvétel általános iskolákban pályaválasztási szülői értekezleteken	általános iskolai tanulók és szüleik	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes	ppt-vel és videóval kísért személyes tájékoztató	iskolabemutató ppt, kollégiumbemutató kisfilm szórólapok
október -november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	részvétel általános iskolákban osztályfőnöki órákon	általános iskolai tanulók és osztályfőnökeik	igazgató	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes	ppt-vel és videóval kísért személyes tájékoztató	iskolabemutató ppt, kollégiumbemutató kisfilm szórólapok
január-február	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	Facebookon hirdetés	általános iskolai tanulók, szüleik, osztályfőnökeik, hozzátartozóik, ismerőseik	igazgató	igazgató	Facebook hír	Facebook hirdetés

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
február	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	helyi TV-ben pályaválasztási műsor	általános iskolai tanulók, szülei, osztályfőnökeik	igazgató	igazgató, pályaválasztási felelős	TV- műsor - film	TV- műsor
február vége ¹	jelentkezési lapok fogadása	adatrögzítés	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szülei	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes	iskolaitkár, kollégiumi titkár	számítógép	nyilvántartás a jelentkezőkről, hozott pontok dokumentálása
március közepe ¹ .	felvételi jegyzék nyilvánosságra hozatala	az ideiglenes felvételi jegyzék, a rangsor összeállítása, nyilvánosságra hozatala a faliújságon és a honlapon	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szülei	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolaitkár, kollégiumi titkár	számítógép	dokumentum a honlapon és a faliújságon

¹ Az adott tanévrendjére vonatkozó rendelet szerint

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
április vége ¹	ideiglenes felvételi rangsor	az iskola megküldi a kormányhivatalnak az ideiglenes felvételi rangsort	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szüleik	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolatitkár	számítógép	online felület
április vége ¹ .	végeredmény	a Hivatal kialakítja a végeredményt és elküldi az iskoláknak (közzéteszi a KIFIR-ben)	igazgató, iskolatitkár	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolatitkár	számítógép	online felület
április vége ¹	tanulók értesítése a felvételtől	kiértékelő levelek elkészítése	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szüleik	igazgató, pályaválasztási felelős, kollégiumért felelős igazgatóhelyettes	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolatitkár, kollégiumi titkár, rendszergazda	körlevél	kiértékelő levelek
május eleje ¹ .	rendkívüli felvételi eljárás	felvételi hirdetése az üresen maradt férőhelyekre	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szüleik	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolatitkár	számítógép	dokumentum a honlapon és a faliújságon

Időtartam/határidő	Tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők	Módszer, eszköz, erőforrás, helyszín	Eredmény (dokumentum, stb.)
június vége ¹ .	beiratkozás	beírások	általános iskolák, 8. osztályos tanulók és szülei	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, iskolatitkár, beosztott oktatók	személyes találkozás, dokumentumellenőrzés	dokumentum

Pályaorientációs terv

Időtartam/határidő	Pályaorientációs tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők
augusztus 27.	Újradó Fesztivál	ÖKO ruhák és alkalmi ruhák bemutatása	általános iskolai tanulók és szüleik, hozzátartozók, ismerőseik	igazgató	ruhaipari munkaközösség
október	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	beiskolázási terv elkészítése, megjelentetés az intézmény honlapján	általános iskolai tanulók és szüleik	igazgató	pályaválasztási felelős, rendszergazda
október -december	műszaki pályák népszerűsítése	részvétel a " Mi a Pálya? " rendezvényen	általános iskolai tanulók és szüleik	igazgató	villamos terület szaktanárai
október - november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	köremailben a megye általános iskoláinak a képzési kínálat elküldése, részvételi kérés a pályaválasztási szülői értekezletekre	általános iskolák	igazgató	igazgató
november.	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	nyitott kapuk napja - pályaválasztási szülői értekezlet az iskolánkban	általános iskolai tanulók, szüleik, osztályfőnökeik	pályaválasztási felelős	pályaválasztási felelős, igazgató
november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	pályaorientációs nap - iskolabemutató az érdeklődő szülőknek, diákoknak, osztályfőnököknek	általános iskolai tanulók és szüleik	pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, beosztott oktatók

Időtartam/határidő	Pályaorientációs tevékenység	Tevékenység típusa	Célcsoport	Felelős	Intézményi résztvevők
október-november	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	részvétel általános iskolákban pályaválasztási szülői értekezleteken	általános iskolai tanulók és szüleik	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős
január-február	Facebookon hirdetés	a beiskolázási kínálat bemutatása a Facebookon	általános iskolai tanulók és szüleik, hozzátartozók, ismerőseik	igazgató	igazgató, pályaválasztási felelős
február	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	helyi TV-ben pályaválasztási műsor	általános iskolai tanulók, szüleik, osztályfőnökeik	igazgató	igazgató, pályaválasztási felelős
folyamatosan	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	személyesen érdeklődők számára információnyújtás	érdeklődők	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, tanulmányi ügyintézők
folyamatosan	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	telefonon információnyújtás	érdeklődők	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős, tanulmányi ügyintézők
folyamatosan	beiskolázáshoz kapcsolódó népszerűsítés	e-mailen keresztül információnyújtás	érdeklődők	igazgató, pályaválasztási felelős	igazgató, pályaválasztási felelős

Az iskolánk diákjainak pályaorientációja

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
Pályaorientációs programok tervezése (saját szervezésben, második)	igazgatóhelyettesek	folyamatosan	osztályfőnökök	–	munkaterv	igazgató

szakma megszerzésének lehetősége, érettségi utáni technikus képzés)						
Pályaorientációs programok megvalósítása (saját, illetve felsőfokú intézmények, főiskolák, egyetemek, kamara, cégek képviselőnek fogadása, részvétel az általuk meghirdetett rendezvényeken)	igazgató	folyamatosan	érintett munkaközösség-vezetők, érintett osztály-főnökök	meghívók, felvételi tájékoztató	programterv jelenléti ív, fénykép, beszámoló	igazgató
Pályaorientációs programok értékelése	igazgató	június 30.	oktatók, munkaközösség-vezetők	igazgatóhelyettesi és munkaközösség-vezetői beszámolók	év végi intézményi beszámoló	igazgató

Folyamat neve	SZK3 Oktatók szakmai-képzési együttműködése
Folyamat célja	Az oktatók együttműködésére vonatkozó szervezeti, szakmai keretek kialakítása, ezekkel kapcsolatos tevékenységek, követelmények megfogalmazása
Elvart eredmény	Az oktatók hatékony szakmai-képzési együttműködése az intézményen belül és más intézmények oktatóival
Folyamatgazda	igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

	Résztvevők		Téma/Feladat	Forma	Ideje
INTÉZMÉNYEN BELÜL	oktatói testület		munkaterv	tanévnyitó értekezlet	évente augusztus vége
			a féléves munka értékelése	oktatói értekezlet	évente február eleje
			az éves munka értékelése, következő tanév előkészítése	tanévzáró értekezlet	évente június vége
			aktuális feladatok	megbeszélés	alkalomszerűen
			projektfeladatok kidolgozása	értekezlet, megbeszélés	a feladathoz kötötten
	vezetők		aktuális feladatok	vezetői értekezlet	havonta
	szakmai /kollégiumi munkaközösségek		munkaközösségi munkaterv	munkaközösségi értekezlet	évente augusztus vége
			a féléves munka értékelése	munkaközösségi értekezlet	évente január vége
			az éves munka értékelése, következő tanév előkészítése	munkaközösségi értekezlet	évente június vége
			aktuális feladatok	megbeszélés	alkalomszerűen
			projektfeladatok kidolgozása	értekezlet, megbeszélés	a feladathoz kötötten
	egy osztályban tanítók közössége		aktuális feladatok, problémák	megbeszélés	alkalomszerűen
	osztályfőnök / szaktanár / csoportvezető	gyógypedagógus/ ifjúságvédelmi felelős	aktuális feladatok, problémák	megbeszélés	alkalomszerűen

INTÉZMÉNYEN KÍVÜLI KAPCSOLATOK	osztályfőnök / csoportvezető	iskolai védőnő	felvilágosító foglalkozások, egészségügyi mérések, iskolafogászat	megbeszélés	évente
	testnevelés munkaközösség	iskolai védőnő	tanulói felmentések, gyógytestnevelés	megbeszélés	tanév elején szeptember folyamán
	szakmai igazgatóhelyettes	külső képzőhely	munkaterv, tanulói értékelés rendje, Kréta adminisztráció,	e-mail	tanév eleje, szeptember
			tanév előkészítése: szakmai program, képzési feladatok megosztása	megbeszélés, munkáltatói értekezlet	május, augusztus-szeptember
			aktuális feladatok, problémák	e-mail, telefon, megbeszélés	alkalomszerűen
	osztályfőnök	külső képzőhely	tanulói értékelés, hiányzás	e-mail	havonta
	oktató	külső képzőhely	aktuális feladatok, problémák	e-mail, telefon, megbeszélés	alkalomszerűen
	kollégiumi nevelő	tanuló iskolája / osztályfőnöke	aktuális feladatok, problémák	e-mail, telefon, megbeszélés	alkalomszerűen
	oktató	más intézmény oktatója	feladathoz kötődően	e-mail, telefon, megbeszélés, értekezlet, konferencia	a feladattól függően
	nevelési igazgatóhelyettes	civil szervezetek, kulturális intézmények	feladathoz kötődően	e-mail, telefon, megbeszélés, értekezlet, konferencia	a feladattól függően
	vezetők	más oktatási intézmények képviselői	feladathoz kötődően	e-mail, telefon, megbeszélés, értekezlet, konferencia	a feladattól függően
	vezetők	fenntartó	feladathoz kötődően	e-mail, telefon, megbeszélés, értekezlet, konferencia	a feladattól függően

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
Munkaközösségi megbeszélések, munkaterv-készítés	munkaközösség-vezető	szeptember 15.	oktatók	–	munkaterv	igazgató
Óralátogatások megtervezése, megvalósítása és megbeszélése	munkaközösség-vezető MICS-vezető	MICS-munkaterv alapján	igazgató igazgató-helyettesek munkaközösség-vezető	óralátogatási szempontsor	óralátogatási napló feljegyzés	igazgató
Félévi beszámolók	munkaközösség-vezető	január 31.	oktatók	Oktatói pluszfeladatok táblázat Szakmai bemutatók, versenyek táblázat KRÉTA tanulói eredmények	beszámoló	igazgató
Év végi beszámolók	munkaközösség-vezető	június 15.	oktatók	Oktatói pluszfeladatok táblázat Szakmai bemutatók, versenyek táblázat KRÉTA tanulói eredmények érettségi és szakmai vizsga eredmények	beszámoló	igazgató
Diáknapi	nevelési igazgatóhelyettes	április 30.	oktatói testület	forgatókönyv	fényképek, beszámolók	igazgató
Egészségnevelési témahét	nevelési igazgatóhelyettes	október 30.	oktatói testület külső előadók	forgatókönyv	fényképek, beszámolók	igazgató

			civil szervezetek			
Fenntarthatósági témahét	nevelési igazgatóhelyettes	október-30.	oktatói testület külső előadók civil szervezetek	óratervek, osztályprojektek	fényképek, beszámolók, digitális tartalmak	igazgató
Pénz7	nevelési igazgatóhelyettes	március 30.	oktatói testület külső előadók civil szervezetek	forgatókönyv	fényképek, beszámolók	igazgató
Digitális témahét	közismereti igazgató helyettes	április 30.	oktatói testület	óratervek, osztályprojektek	fényképek, beszámolók, digitális tartalmak	igazgató
Egészségnevelési projektnap	igazgató	június 14.	oktatói testület	forgatókönyv	fényképek, beszámolók	igazgató
Osztályközösség-építő projektnap	igazgató	június 15.	oktatói testület	forgatókönyv	fényképek, beszámolók	igazgató
Kossuth Kupa országos szépművészeti verseny	szakmai igazgatóhelyettes	tavaszi szombat munkaterv szerint	szépművészeti munkaközösség	forgatókönyv	fényképek, beszámolók eredmények	igazgató
Együttműködés a duális partnerekkel						
Duális partner keresése a gyakorlat lebonyolításához, kapcsolatfelvétel	szakmai igazgatóhelyettes	előző tanév során	szakmai oktatók tanulók	KKK, Szakmai program, tanmenetek	partnerlista	igazgató
Duális partnerrel a tömbösített és az összefüggő szakmai gyakorlat	szakmai igazgatóhelyettes	előző tanév során	duális partner	KKK, Szakmai program, tanmenetek	szakképzési munkaszerződés a tanulónál	igazgató

időszakának meghatározása a gyakorlat lebonyolításához						
A diákok és a szülők tájékoztatása a duális partnerekről, a gyakorlat általános lebonyolításáról és a hiányzások szabályairól	szakmai igazgatóhelyettes	előző tanév során az alapvizsgát követően	osztályfőnök			
Kapcsolattartás a gyakorlat megkezdésének feltételeiről – oktatás ágazat	szakmai igazgatóhelyettes	rendszeresen	osztályfőnök, iskolaorvos, védőnő	tüdőszűrő beutaló, egészségügyi kiskönyv	érvényes egészségügyi kiskönyv	igazgató
Befogadó nyilatkozatok megkérése a duális partnertől (a tanulók bemutatkozása)	szakmai igazgatóhelyettes	minden év december 15-ig	osztályfőnök, tanulók, duális partner	befogadó nyilatkozat	Befogadó nyilatkozatok listája, a lehetséges szakképzési munkaszerződések előfeltételeként	igazgató
A szakképzési munkaszerződések megkötésének ellenőrzése	szakmai igazgatóhelyettes	A tömbösített gyakorlat ideje előtt a tavaszi szünet végéig	tanulók, szülők	befogadó nyilatkozatok listája	megkötött szakképzési munkaszerződések	igazgató
Kapcsolattartás a gyakorlatról, kiemelt figyelemmel a hiányzásokra és az értékelésre	szakmai igazgatóhelyettes	A gyakorlat ideje alatt rendszeresen	osztályfőnökök, tanulók, duális partnerek	KRÉTA adatok, foglalkozási napló	KRÉTA adatok, foglalkozási napló	igazgató
A duális partner elégedettségmérése	MICS-vezető	kétévente februárban	szakmai igazgatóhelyettes, duális partner	online kérdőív	a képzőhely által megválaszolt kérdéssor	igazgató

Folyamat neve	SZK4 Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése
Folyamat célja	Az oktatók szakmai és módszertani kompetenciafejlesztésének támogatása.
Elvárt eredmény	Fejlődik az oktatók a módszertani kultúrája, bővülő intézményi eszköztár áll az oktatók rendelkezésére
Folyamatgazda	igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
Munkaközösségi munkatervek összeállítása (versenyek, megmérettetések, amelyre az iskola felkészíti a diákokat.)	igazgató	augusztus 31.	igazgatóhelyet-tesek, munkaközösség-vezetők	munkaközösségi tervek, előző tanévi be-számoló, centrum priori-tások, elvárások, Szakmai program, MIR, tanév rendje	munkaközösségi tervek	igazgató
GINOP bemeneti és kimeneti mérés lebonyolítása 9. évfolyamon	közismereti igazgatóhelyettes	az NSZFH által megjelölt időszakban	oktatók rendszergazda	Bemeneti és kimeneti mérés feladatlapja a 9. évfolyamon	Kitöltött, kiértékelte feladatlapok, tesztlapok	igazgató
Országos Kompetenciamérés (OKM) szervezése, lebonyolítása a 10. évfolyamon	közismereti igazgatóhelyettes	tanév rendjében meghatározott intervallumban	oktatók rendszergazda	lebonyolítás forgatókönyve	kitöltött online feladatlap eredményei	igazgató
Oktatási projektek kidolgozása, megvalósítása és a tapasztalatok elemzése	MK-vezetők	tanév rendjében meghatározott intervallumban	oktatók	KKK, PTT (vizsgakövetelmények)	oktatási projektek, értékelő összefoglaló a megvalósítás tapasztalatairól	igazgató

Szakmai és módszertani képzéseken való részvétel	igazgató	szakmai és módszertani képzések az IKK honlap aktuális kiírása alapján	valamennyi közismereti és szakmai tárgyat oktató	jelentkezési lap	tanúsítvány, igazolás	igazgató
Részvétel vállalati környezetben szervezett továbbképzésen	szakmai igazgatóhelyettes	IKK honlapján meghirdetett képzési időpontoknak megfelelően	szakmai tárgyat oktató, duális képzőhelyi oktatók	jelentkezési lap	tanúsítvány, igazolás	igazgató
Az intézmény belső módszertani tudásának, tapasztalatok átadásának szervezeti, formai keretei						
Egy osztályban tanítók értekezletének megszervezése, lebonyolítása (9. évf.)	közismereti igazgatóhelyettes	minden tanév október	érintett osztályfőnökök, oktatók, kollégiumi nevelők, Isk. szociális munkás	egy osztályban tanítók értekezletének szempontrendszere, forgatókönyve bemeneti mérések eredményei	felzárkóztatási csoportok létrehozása	igazgató
Rendszeres munkaközösségi értekezletek szervezése, megvalósítása	MK-vezetők	évente 4 alkalom	munkaközösségek tagjai, oktatók	munkaközösségi munkaterv	jelenléti ív, feljegyzés	igazgató
Vezetőségi értekezletek szervezése, megvalósítása	igazgató	havonta	igazgatóhelyettesek (munkaközösség-vezetők)	éves munkaterv	jelenléti ív, feljegyzés	igazgató

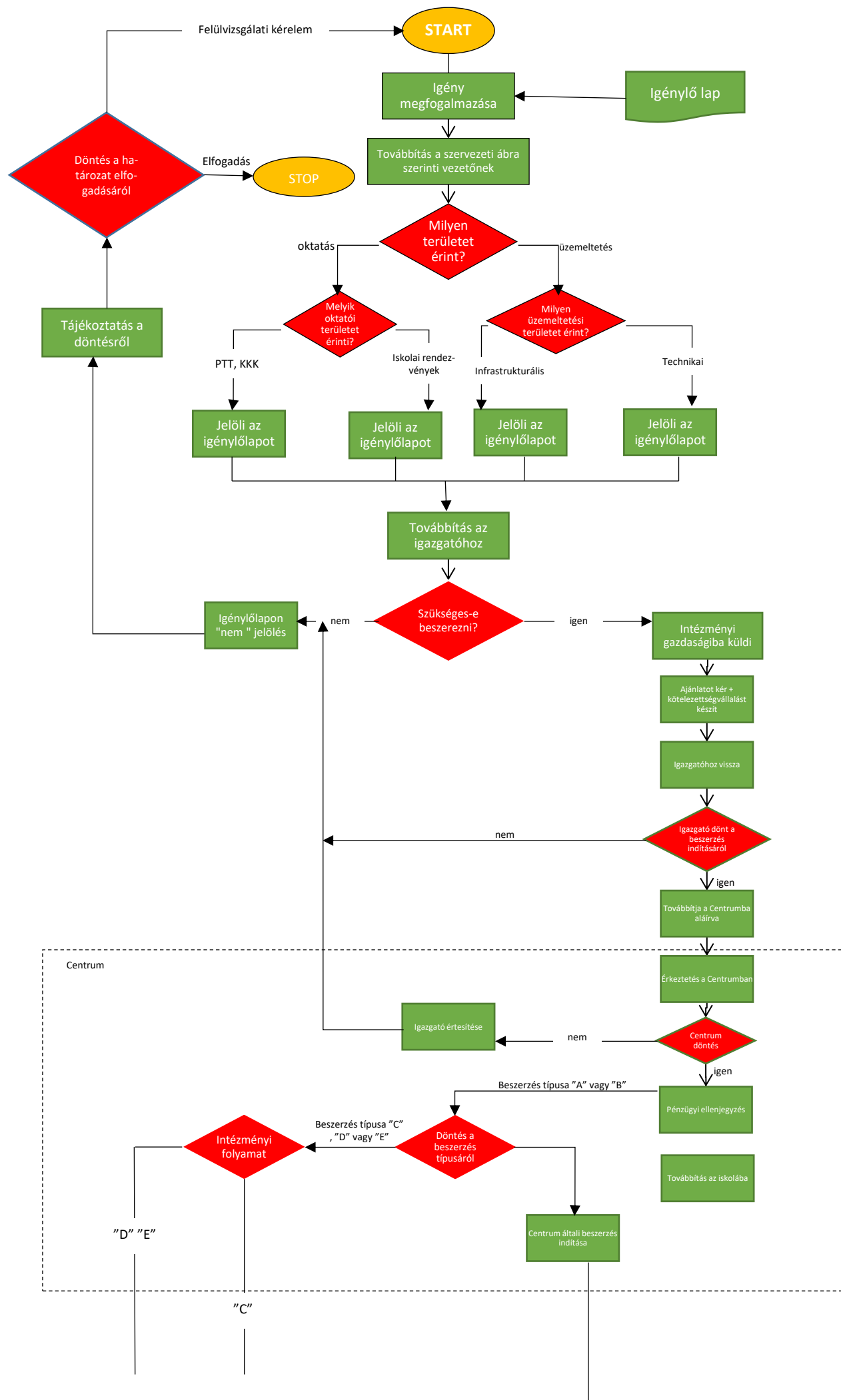
Intézményben belüli tudásmegosztó műhelyek szervezése, megvalósítása	igazgató	évente 1 alkalommal	oktatók	műhelymunka keretében egy konkrét szakmai vagy tanításmódszertani téma feldolgozása, bemutató óra tartása, továbbképzésen szerzett tapasztalatok megosztása	PPT, dokumentum, jelenléti ív, fotódokumentáció, feljegyzés	igazgató
Az intézményen belüli tanulási útmutatók, módszertani segédletek, feladatleírások, mérőeszközök kidolgozása, értékelése és fejlesztése	igazgatóhelyettesek	folyamatosan	valamennyi közismereti és szakmai tárgyat oktató	KKK, PTT, Szakmai program, kerettantervek	Tanulási útmutatók, módszertani segédletek, feladatleírások, mérőeszközök (digitális és papíralapú változatban)	igazgató
Az intézményen belüli digitális tartalomkezelés kialakítása						
Classroom csoportok létrehozása, működtetése	igazgató	szeptember 15. ill. folyamatosan	rendszergazda	előző tanév Classroom csoportjai	új tanév Classroom csoportjai	igazgató
Digitális tudásbázis kialakítása, gyarapítása munkaközösségi és témakör szerinti csoportosítással	közismereti igazgatóhelyettes	folyamatosan	valamennyi közismereti és szakmai tárgyat oktató	meglévő digitális tananyagok, Feladatbank	„frissített”, újonnan feltöltött digitális tananyagok, feladatbank	igazgató

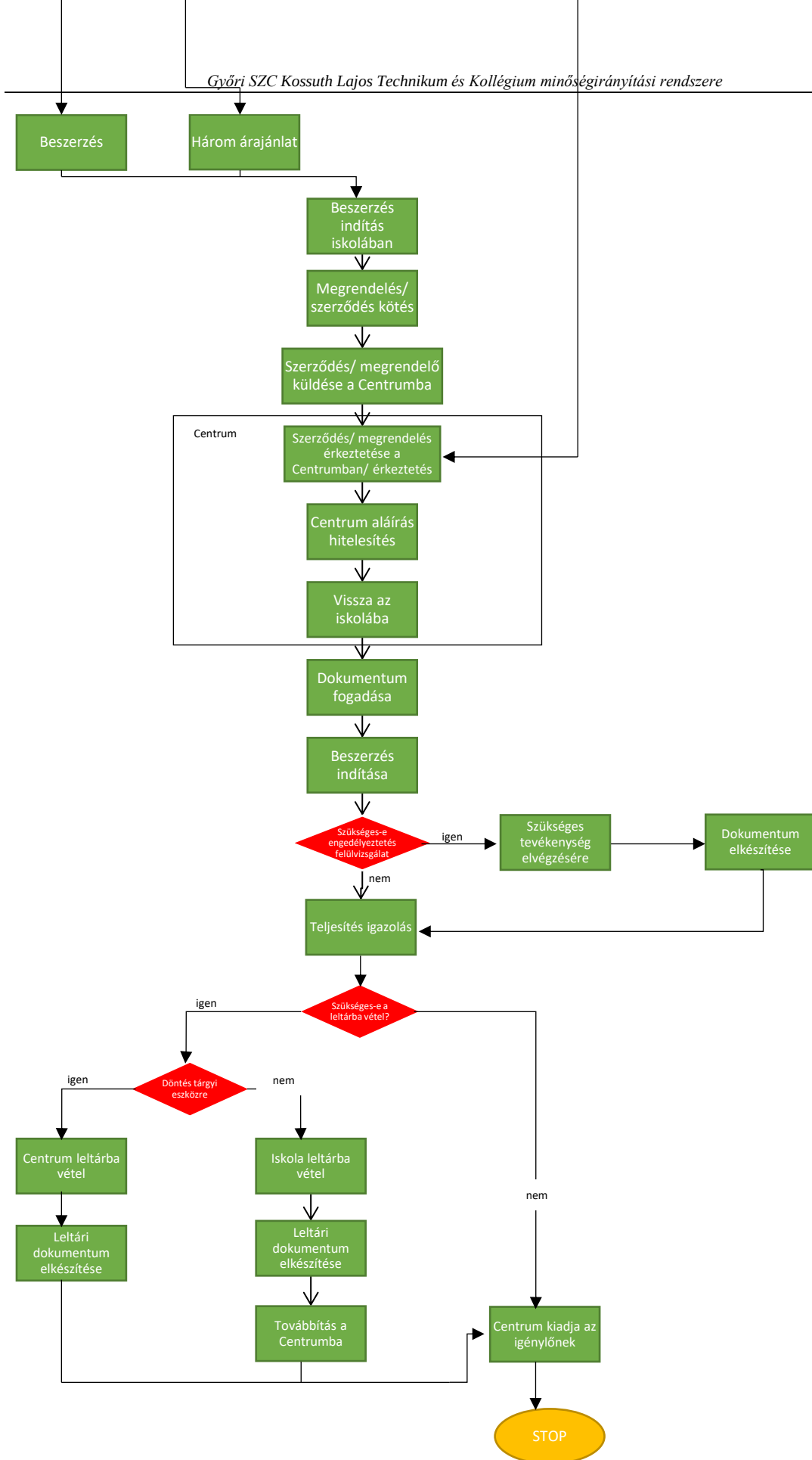
Együttműködési területek, munkacsoportok

- egy szakmai munkaközösségbe tartozó oktatók
- osztályfőnökök csoportja
- munkaközösség-vezetők csoportja
- szakmai munkaközösségek közötti együttműködések
- egy ágazatban oktatók csoportja
- azonos műveltségi területet, tantárgyat oktatók csoportja
- egy szakmai projekt kidolgozásában, megvalósításában érintett oktatók
- egy osztályban tanító oktatók
- közismereti oktatók – szakmai oktatók – kollégiumi oktatók együttműködése
- vizsgaszervezésben (ágazati alapvizsga, mellék-szakképesítés vizsga, szakmai vizsga, érettségi), lebonyolításban érintett oktatók
- felnőttek képzésében érintett oktatók
- ÁKK (ágazati képzőközpont) működtetésében érintett oktatók
- duális partnerekkel való kapcsolattartásban érintett oktatók
- külföldi szakmai gyakorlatok szervezésében, lebonyolításában (Erasmus) érintett oktatók
- „Apáczai” Ösztöndíj programban érintett mentor oktatók
- iskolai mentor oktatók csoportja
- mentálhigiénés team (pszichológus, ifjúságvédelmi felelős, védőnő, szociális munkás).
- „egyéb” pályázatok elkészítésében, lebonyolításában érintett oktatók
- MIR működtetésében érintett (MICS) oktatók
- Öko-munkacsoport
- oktatói teljesítményértékelésben együttműködők csoportja
- pályaorientációs tevékenységben, beiskolázásban érintett oktatók
- PR tevékenységben érintett oktatók
- rendezvények, megemlékezések, ünnepek megszervezésében érintettek
- projekthetek, projektnapok szervezésében lebonyolításában érintett oktatók
- ad- hoc csoportok (pl.: képzési program kidolgozása, alapidokumentumok felülvizsgálata, „Pátriánk”),
- DÖK működtetésben érintettek
- iskolai közösségi szolgálatot valamilyen formában segítő oktatók és külső partnerek együttműködése
- fegyelmi bizottságban együttműködő oktatók
- Centrum munkacsoportokba bevont vezetők, oktatók

7.4.3 Támogató és erőforrás folyamatok

Folyamat neve	T1. Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése
Folyamat célja	Az intézmény szakmai céljaihoz és fejlesztéseihez igazodó, a Centrum elvárásoknak megfelelő, nyomon követhető költségvetés tervezése, amely biztosítja a hatékony működést, az átlátható elszámolást, az egyértelmű felelősségi és hatásköri meghatározással. Szakmai anyagok biztosítása az igény felmerülésétől a használatbavételig
Elvárt eredmény	Hatékony, zavartalan működés, tervszerű, takarékos, ésszerű gazdálkodás.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.





Folyamat neve	T2. Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése
Folyamat célja	A KRÉTA Adminisztrációs Rendszer használatának és adatai felhasználásának szabályozása, naprakész adatok biztosítása az oktatás minőségének nyomon követése és a döntés-előkészítés támogatása, valid adatok biztosítása.
Elvárt eredmény	A KRÉTA Adminisztrációs Rendszernek az intézménnyel, alkalmazottakkal, osztályokkal, csoportokkal, diákokkal, duális képzőhelyekkel és tanügyi folyamatokkal kapcsolatos adatainak szabályos vezetése, tárolása, megőrzése.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
A tanévet előkészítő tevékenységek						
Az iskola adatainak felülvizsgálata, dokumentumok feltöltése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 1.	igazgató	Alapító okirat, SZMSZ, Szakmai Program, Házi-rend, Munkaterv, Működési Engedély	A Kréta rendszerben szereplő nyilvántartott dokumentumok	igazgató
Tantárgyak felvitele, importálása és felülvizsgálata, tantárgykategóriák beállítása	közismereti igazgatóhelyettes	június 1.	–	PKK tantárgyfelosztás	A Kréta rendszerben szereplő tantárgy nyilvántartás	igazgató
Termek feltöltése, importálása és felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes	augusztus 31.	gondnok	–	A Kréta rendszerben szereplő terem nyilvántartás	igazgató

Alkalmazottak adatainak felvitele, importálása és a jogosultságok meghatározása a Kréta rendszerben	munkaügyi előadó	Új alkalmazott jogviszonya keletkezésének, megszűnésének, megváltozásának dátuma	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	Jogviszony keletkezésénél a jogviszonyt meghatározó dokumentum, megszűnésénél, változásnál a Kréta rendszerben szereplő jogosultságok	A Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Felvételt nyert tanulók beimportálása a KIFIR rendszerből	tanulmányi ügyintéző	június 8.	szakmai igazgatóhelyettes	KIFIR import táblázat	A Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Az új jogviszonyt létesítő tanulók felvitele, beléptetése a Kréta rendszerben	tanulmányi ügyintéző	belépés napja	szakmai, közismereti igazgatóhelyettes	felvételi határozat	A Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Jogviszony megszüntetése, tanuló kiléptetése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	kilépés napja	tanulmányi ügyintéző	jogviszonyt megszüntető határozat	A Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Újonnan beiratkozott tanulóknak a KRÉTA rendszerbe történő jogosultságok kiosztása, importálása	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	szeptember 5. későbbi beiratkozásnál a beiratkozás napja	osztályfőnök	felvételi határozat	A tanulói hozzáférést igazoló dokumentum	igazgató
Újonnan beiratkozott tanulók gondviselőinek a KRÉTA rendszerbe történő jogosultságok kiosztása, gondviselői adatok importálása	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	A tanév kezdést követő első szülői értekezlet, ké-	osztályfőnök	felvételi határozat	A gondviselői hozzáférést igazoló dokumentum	igazgató

		sőbbi beiratkozásnál a beiratkozás napja				
A rendszerben rögzített tanulói adatok ellenőrzése, kiegészítése	osztályfőnök	szeptember 15.	tanuló	Tanulói adatlap, személyazonosságot igazoló dokumentumok	a Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Osztályok létrehozása, tanulók osztályokba sorolása, tanulók áthelyezése, besorolások javítása	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	A képzés kezdetének napja	igazgató szakmai igazgatóhelyettes	Beiratkozás létszám adatai	osztálynapló	igazgató
Osztályok következő tanévbe történő léptetése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	július 15.	szakmai igazgatóhelyettes	Előző tanítási év osztálynaplója	osztálynapló	igazgató
Javítóvizsgák eredményei alapján az osztályok névsorának aktualizálása a KRÉTA rendszerben	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31.	szakmai igazgatóhelyettes	Javítóvizsgák jegyzőkönyvei, átvételi kérelmek	módosított osztálynapló	igazgató
Csoportok létrehozása, tanulók csoportba sorolása, a tanulók áthelyezése, besorolások javítása és kiléptetés	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31.	szakmai igazgatóhelyettes	tanulónyilvántartás	csoportnapló	igazgató
A besorolások módosítása, javítása funkció kezelése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	tárgynap	szakmai igazgatóhelyettes oktató	Kréta adatbázis	aktualizált osztály és csoportnapló	igazgató

Csengetési rend rögzítése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31.	–	Házirend	A Kréta rendszerben szereplő csengetési rend	igazgató
Adatszótárak felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31.	–	Tanügyigazgatási dokumentumok	Aktualizált adatszótár	igazgató
Testreszabás beállítása, felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31.	igazgató, igazgatóhelyettesek	Az iskola tanügyi alapidokumentumai	kész beállítások	igazgató
Az új kollégiumi tagsági jogviszonyt létesítő tanulók felvitele, tanulók kiléptetése a Kréta rendszerben	kollégiumi titkár	A beiratkozás, kilépés napja	–	felvételi határozat, jogviszonyt megszüntető határozat	A Kréta rendszerben szereplő kollégiumi nyilvántartás	kollégiumvezető igazgatóhelyettes
Új kollégiumi tagsági jogviszonnyal rendelkező tanulóknak a KRÉTA rendszerbe történő jogosultságok kiosztása	kollégiumi titkár	szeptember 5. későbbi beiratkozásnál a beiratkozás napja	kollégiumi csoportvezető	felvételi határozat	A tanulói hozzáférést igazoló dokumentum	kollégiumvezető igazgatóhelyettes
Kollégiumi osztályok, csoportok létrehozása, tanulók osztályokba, csoportokba sorolása	kollégiumi titkár	szeptember 5. későbbi beiratkozásnál a beiratkozás napja	munkaközösség-vezető	felvételi határozat	csoportnapló	kollégiumvezető igazgatóhelyettes
Duális képzőhelyek felvitele (duális oktató, duális adminisztrátor, helyszín)	tanulmányi ügyintéző	A képzés kezdetének, a szakképzési	szakmai igazgatóhelyettes	szakképzési munkaszerződés	duális foglalkozási napló	igazgató

		munkaszerződés kezdetének időpontja				
Duális képzési csoportok létrehozása	szakmai igazgatóhelyettes	A képzés kezdetének, a szakképzési munkaszerződés kezdetének időpontja	–	szakképzési munkaszerződés	duális foglalkozási napló	igazgató
Duális oktató csoporthoz rendelése	szakmai igazgatóhelyettes	A képzés kezdetének, a szakképzési munkaszerződés kezdetének időpontja	–	szakképzési munkaszerződés	duális foglalkozási napló	igazgató
Az előzetes tantárgyfelosztás rögzítése, importálása a KRÉTA rendszerbe	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	június 10.	szakmai igazgatóhelyettes	előzetes tantárgyfelosztás	tantárgyfelosztás a Kréta rendszerben	igazgató
A tantárgyfelosztás rögzítése, importálása a KRÉTA rendszerbe	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	szeptember 1.	igazgató szakmai igazgatóhelyettes	az aktualizált tantárgyfelosztás	tantárgyfelosztás a Kréta rendszerben	igazgató
A tantárgyfelosztás módosítása a KRÉTA rendszerben	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	A módosításra vonatkozó kérelem benyújtását követő 3. munkanap	igazgatóhelyettesek oktatók	A módosításokat tartalmazó tantárgyfelosztás	módosított tantárgyfelosztás a Kréta rendszerben	igazgató

A tanév rendjének rögzítése a KRÉTA naptárában.	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	szeptember 1.	igazgató igazgatóhelyettesek	A tantestület által elfogadott tanév rendje	a tanév rendje a Krétában	igazgató
Órarend rögzítése, importálása a KRÉTA rendszerben. (nap-pali rendszerű oktatás)	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	szeptember 5.	oktatók	A tantárgyfelosztás alapján elkészült órarend	Kréta rendszerben szereplő órarend (osztály, oktató -, terem órarendek)	igazgató
Órarend rögzítése, importálása a KRÉTA rendszerben. (felnőttképzés munkarend nélkül)	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	képzés kezdetének napja	oktatók	A tantárgyfelosztás alapján elkészült órarend	Kréta rendszerben szereplő órarend (osztály, oktató -, terem órarendek)	igazgató
Órarend rögzítése, importálása a KRÉTA rendszerben. (kollégiumi nevelés)	kollégiumvezető igazgatóhelyettes	szeptember 5.	kollégiumi titkár	A tantárgyfelosztás alapján elkészült órarend	Kréta rendszerben szereplő órarend (osztály, oktató -, terem órarendek)	igazgató
Órarend rögzítése a KRÉTA rendszerben. (duális képzőhely)	szakmai igazgatóhelyettes	A képzés kezdetének, a szakképzési munkaszerződés kezdetének időpontja	tanulmányi ügyintéző	KKK, PTT ajánlása alapján	A Kréta rendszerben szereplő órarend (duális képzés)	igazgató
Az ösztöndíjjal kapcsolatos adatok beállítása, felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	szeptember 15.	osztályfőnök szakmai igazgatóhelyettes	Tanulói adatok	Aktualizált ösztöndíj adatok	igazgató

Tantárgyi felmentések rögzítése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	Felmentési határozatok jogerőre emelkedése	szakmai igazgatóhelyettes osztályfőnökök	Felmentési határozat	Tanulói adatoknál rögzített felmentés	igazgató
Tanév eleji záradékok rögzítése	osztályfőnök	A képzés kezdetének napja	igazgatóhelyettesek	határozat	rögzített záradék	közismereti igazgatóhelyettes szakmai igazgatóhelyettes
Tanév közben elvégzendő tevékenységek						
Haladási napló kitöltése	oktatók	tárgynap	–	Tanmenet, jelenlét ellenőrzés	Naplózott tanóra	közismereti igazgatóhelyettes szakmai igazgatóhelyettes
Helyettesítések kezelése	közismereti igazgatóhelyettes szakmai igazgatóhelyettes	tárgynapot megelőző munkanap; tárgynap	–	Szabadságkérelem, keresőképtelenség, egyéb távollét jelzése	Krétában megjelenő helyettesítés kiírása	igazgató
Kollégiumi helyettesítések kezelése	kollégiumvezető igazgatóhelyettes	tárgynapot megelőző munkanap; tárgynap	–	Szabadságkérelem, keresőképtelenség, egyéb távollét jelzése	Krétában megjelenő helyettesítés kiírása	igazgató
Haladási napló ellenőrzése	közismereti igazgatóhelyettes szakmai igazgatóhelyettes nevelési igazgatóhelyettes	havonta	munkaügyi előadó	haladási napló	munkaidő elszámoló lap	igazgató

Iskolai mulasztások kezelése	osztályfőnök	A hiányzást megszűnését követő 5 munkanap	oktató ifjúságvédelmi felelős iskolai titkár	hiányzást igazoló dokumentum	A rendszerben rögzített igazolt vagy igazolatlan hiányzás, hiányzásértesítő	igazgató
Duális képzőhelyen keletkező mulasztások kezelése	duális oktató	tárgynap	osztályfőnök	keresőképtelenséget igazoló dokumentum, szabadságkérelem	A rendszerben rögzített igazolt vagy igazolatlan hiányzás, hiányzásértesítő	szakmai igazgatóhelyettes
Értékelések rögzítése	oktató	A számonkérést követő 10 munkanapon belül	osztályfőnök	értékelés alapját képező produktum	rögzített érdemjegy	igazgató
Duális képzőhelyen keletkezett értékelések rögzítése	duális oktató	A számonkérést követő 10 munkanapon belül	—	értékelés alapját képező produktum	rögzített érdemjegy	igazgató
Duális oktató által rögzített érdemjegy tantárgyhoz rendelése	osztályfőnök	tárgyhónapot követő 10. napig	szakmai igazgatóhelyettes	szakirányú oktatáshoz rögzített érdemjegy	tantárgyhoz rögzített érdemjegy	szakmai igazgatóhelyettes
Az ösztöndíjjal kapcsolatos adatok felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes	tárgyhónap 13. napja	osztályfőnök	tanulói adatok	Kréta adatokon alapuló Excel táblázat	igazgató

Fegyelmező intézkedések rögzítése	nevelési igazgatóhelyettes osztályfőnök oktató, kollégiumi nevelő	tárgynap; jogerőre emelkedés napja	fegyelmi bizottság	fegyelmi eljárás jegyzőkönyve	a házirendben szabályozott fegyelmező intézkedés rögzítése	igazgató
A tanév folyamán keletkezett határozatok záradékolása	osztályfőnök	a határozathozatalt követő 5 munkanapon belül	igazgatóhelyettesek	határozat	rögzített záradék	igazgató
Ágazati alapvizsga eredmények rögzítése	osztályfőnök	vizsganapot követő munkanap	szakmai igazgatóhelyettes ágazati alapvizsga jegyzője	jegyzőkönyv	tanügyi adatokban rögzített eredmény	szakmai igazgatóhelyettes
Félévi eredmények rögzítése	oktató	félév utolsó napja	osztályfőnök	évközi értékelések	félévi értesítő	igazgató
Félévi értesítő legenerálása és kinyomtatása és kiküldése	osztályfőnök	félév utolsó napját követő 5 munkanapon belül	igazgatóhelyettesek	Kréta adatbázis	félévi értesítő	igazgató
Tanév zárásával kapcsolatos tevékenységek						
Év végi értékelések rögzítése	oktató	A tanév rendjében meghatározott utolsó tanítási nap,	osztályfőnök	évközi értékelések	rögzített év végi értékelések	igazgató

		évfolyam el- végzésének utolsó napja				
Ágazati alapvizsga eredményé- nek felrögzítése	osztályfőnök	vizsganapot követő munka- nap	szakmai igazgató- helyettes ágazati alapvizsga jegyzője	jegyzőkönyv	tanügyi adatokban rögzített ered- mény	szakmai igazga- tóhelyettes
Záradékok rögzítése	osztályfőnök	június 18.	igazgatóhelyette- sek	osztályozó érte- kezlet jegyző- könyve	rögzített záradé- kok	igazgatóhelyette- sek
Végzős évfolyamú tanulók jog- viszonyának megszüntetése	közismereti igazga- tóhelyettes	vizsgaidőszak utolsó napja	szakmai igazgató- helyettes	jogviszony meg- szüntetését iga- zoló dokumentum	rendszerből kiírt tanuló	igazgató
Végzős kollégiumi tanulók jogviszonyának megszünte- tése	kollégiumi titkár	június 15.	kollégiumvezető igazgatóhelyettes	jogviszony meg- szüntetését iga- zoló dokumentum	rendszerből kiírt tanuló	kollégiumvezető igazgatóhelyettes
Egyszeri pályakezdési juttatásra vonatkozó információk nyomon követése	közismereti igazga- tóhelyettes – KRÉTA adminisztrá- tor	az utolsó vizsganapot követő 60 na- pon belül	szakmai igazgató- helyettes	vizsgajegyző- könyv	rögzített adat	igazgató
Javítóvizsgával kapcsolatos zá- radékok rögzítése	osztályfőnök	tárgynap	közismereti igaz- gatóhelyettes szakmai igazgató- helyettes	vizsgajegyző- könyv	rögzített záradék	igazgató

Közösségi szolgálat teljesítésének rögzítése	osztályfőnök	június 15. ill. augusztus 31.	nevelési igazgató-helyettes	közösségi szolgálati napló	Kréta rendszerben keletkező adat	igazgató
Egyéb, a Kréta adminisztrációval kapcsolatos tevékenységek						
Hibabejelentés kezelése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor KRÉTA adminisztrátor	tárgynap	Kréta rendszerben használók köre	beérkezett hibabejelentés	a Kréta ügyfélszolgálatára felküldött hibabejelentés	igazgató
Frissítések nyomon követése	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor KRÉTA adminisztrátor	Kréta által meg-hirdetett frissítés utáni munkanap	Kréta rendszerben használók köre	Kréta adatbázis	Frissített tudásbázis	igazgató
A ki nem utalt ösztöndíjak felülvizsgálata	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	tárgynap	osztályfőnökök tanulók	tanulói adatok	Kréta adatokon alapuló Excel táblázat	igazgató
Az ügyintézői jogosultságok beállítása az E-ügyintézés modulban	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	augusztus 31. ill. feladattól függően	ügyintéző	iskola hivatalos dokumentumai	Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Az E-ügyintézésen keresztül beérkező igazolások kezelése	osztályfőnökök	a hiányzást megszüntetését követő 2 munkanap	ifjúságvédelmi felelős	hiányzást igazoló dokumentum	rendszerben rögzített igazolt vagy igazolatlan hiányzás, hiányzásértéssítő	igazgató

Dokumentumok menüpont kezelése a Kréta adminisztrációs felületén						
Naplók lekérdezése, lezárása, iktatása	közismereti igazgatóhelyettes – KRÉTA adminisztrátor	tárgynap június 30. augusztus 31.	osztályfőnökök	Kréta adatbázis	(iktatott) naplók (PDF)	igazgató
Tanulói adatok részletes lekérdezése	igazgatóhelyettesek	tárgynap	adatot igénylő személy	Kréta adatbázis	Tanulói adatok (Excel)	igazgató
Munkaidő nyilvántartás lekérdezése és munkaidő elszámoló kinyomtatása	munkaügyi ügyintéző	hónap utolsó munkanapja	–	Kréta adatbázis	munkaidő elszámolólap	igazgató
Statisztikák lekérdezése	igazgatóhelyettesek	tárgynap	adatot igénylő személy	Kréta adatbázis	lekérdezett statisztikák (Excel)	igazgató
Igazolások kiállítása	tanulmányi ügyintéző	tárgynap	iskolaitkár	Kréta adatbázis	tanulói jogviszonyt igazoló lap, iskolalátogatási igazolás	igazgató
Mulasztási értesítők legenerálása	osztályfőnökök	az igazolás beadása elmulasztását követő 2 munkanap	iskolaitkár	Kréta adatbázis	mulasztási értesítő	igazgató
Adatszolgáltatások						

Osztálylétszámokra vonatkozó adatszolgáltatás	szakmai igazgatóhelyettes	június 30.	közismereti igazgatóhelyettes tanulmányi ügyintéző	Kréta adatbázis	Kitöltött Excel táblázat	igazgató
Október 1-i statisztika (SZIR-STAT)	igazgató	október 15.	igazgatóhelyettesek tanulmányi ügyintéző rendszergazda osztályfőnökök gyógypedagógusok	Kréta adatbázis	SZIR-STAT	igazgató
Duális képzőhelyekre vonatkozó adatszolgáltatás	szakmai igazgatóhelyettes	az adatszolgáltatás leírásában megadott határ-idő	tanulmányi ügyintéző	Kréta adatbázis	Excel táblázat	igazgató
Lemorzsolódásra vonatkozó adatszolgáltatás	igazgató	első félév vége illetve, utolsó tanítási nap	szakmai igazgatóhelyettes tanulmányi ügyintéző	ESL adatbázis	Excel táblázat	igazgató
Eseti adatszolgáltatások	igazgató	az adatszolgáltatás leírásában megadott határ-idő	Kréta-adminisztrátor osztályfőnök	Kréta adatbázis	Excel táblázat	igazgató
ESL modul						

A tanulók tanulmányi előmenetelének figyelemmel kísérése	osztályfőnökök	negyedévente	ifjúságvédelmi felelős	Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	ESL-ben készített kimutatás	igazgató
FÓKUSZ modul						
Jogosultságok megadása a modul használatához	igazgató	augusztus 31.	MICS-vezető	Munkaköri leírások	Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	igazgató
Az oktatók munkájának figyelemmel kísérése	igazgató	június 15.	MICS-vezető	Kréta rendszerben szereplő nyilvántartás	FÓKUSZ-ban készített kimutatás	igazgató

Folyamat neve	T3 Panaszkezelés
Folyamat célja	Eredményes panaszkezelés, jogszabályi kötelezettség alapján előírt jogorvoslati tevékenység, a feladatok és a hatáskörök szabályozott módon működjenek. A szülők, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek, oktatók panaszai kezelődnek, az intézményen belüli döntési, tájékoztatási jogköröknek megfelelően.
Elvárt eredmény	A panasz jellegének megfelelően kivizsgálásra kerül, az ügy lezárása panasszal élő megelégedettségét váltja ki.
Folyamatgazda	Igazgató
Bevezetés időpontja	2023.09.01.

a) Intézmény szintű folyamatleírás

Feladat	Felelős	Határidő	Közreműködők	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkezett dokumentumok	Ellenőrzés, értékelés
Panaszok ügyek kezelésének előkészítése						
Hatályos jogszabályok, belső szabályozó dokumentumok tanulmányozása	igazgató	2023. augusztus 31-ig	igazgatóhelyettesek, ifjúságvédelmi felelős	SZMSZ, Házi rend, Szakképzési törvény és végrehajtási rendelete	feljegyzés	igazgató
Panaszkezeléssel érintett ügyek (ügyesetek) meghatározása	Igazgató	2023. augusztus 31-ig	igazgatóhelyettesek, ifjúságvédelmi felelős		lista a panaszkezeléssel érintett ügyekről	igazgató
Panaszkezeléssel érintett személyek meghatározása, kijelölése	Igazgató	2023. augusztus 31-ig	igazgatóhelyettesek, ifjúságvédelmi felelős		lista a panaszkezeléssel érintett személyekről	igazgató

Panaszkezelési folyamatleírás elkészítése /panaszkezelési szabályzat	igazgató	2023. augusztus 31-ig	igazgatóhelyettesek, ifjúságvédelmi felelős	lista a panaszkezeléssel érintett ügyekről lista a panaszkezeléssel érintett személyekről	panaszkezelési folyamatleírás, panaszkezelési szabályzat	igazgató
Panaszkezelési folyamat tanuló (nappali tagozatos, képzésben résztvevő), törvényes képviselő (szülő/gondviselő) esetében						
Panasz (szóbeli, írásbeli, email) beérkezése, befogadása	igazgató	tárgynap	iskolaititkár (titkárság)	írásbeli panasz	feljegyzés	igazgató
Panasz iktatása	igazgató	befogadást követő 1. munkanapon	iskolaititkár (titkárság)	írásbeli panasz	iktatott írásbeli panasz	igazgató
Panasz delegálása a kompetens személyhez	igazgató	iktatást követő 3 munkanapon belül	panasz kivizsgálására delegált személy(ek)	iktatott írásbeli panasz	delegált írásbeli panasz	igazgató
Panasz kivizsgálása (1. Iskolai szint)	panasz kivizsgálására delegált személy(ek)	iktatást követő 15 munkanapon belül	panaszos, szükség esetén bevont szakértő	delegált írásbeli panasz	feljegyzés	igazgató
Szükség esetén a Centrum tájékoztatása, panaszkezelés kivizsgálása a Centrum bevonásával	igazgató	iktatást követő 20 munkanapon belül	panaszos, szükség esetén bevont szakértő	e-mail	feljegyzés	igazgató

Személyes egyeztetés a panaszossal a vizsgálat eredményéről, és/vagy írásbeli válasz a panaszosnak	igazgató	iktatást követő 30 munkanapon belül	panasz kivizsgálására delegált személy(ek) panaszos, szükség esetén bevont szakértő	feljegyzés	írásbeli válasz (határozat)	igazgató
Határozat iktatása	igazgató	iktatást követő 30 munkanapon belül	iskolaitkár (Titkárság)	határozat	iktatott határozat	igazgató
Eredménytelen panaszkezelés (konszenzusos egyeztetés hiánya) esetén panaszos ügy továbbítása a Centrum felé, a Centrum bevonása a kivizsgálásba. Jogorvoslati tevékenység (2. Centrum szint)	igazgató	Centrum által kijelölt munkatárs	iktatást követő 30 munkanapon belül	iktatott határozat	Centrum határozat	főigazgató
Eredménytelen Centrum szintű panaszkezelés (konszenzusos egyeztetés hiánya) esetén panaszos ügy továbbítása az NSZFH és/vagy az Oktatási Jogok Biztosa felé, az NSZFH, Biztos bevonása a kivizsgálásba. Jogorvoslati tevékenység (3. Fenntartói szint)	főigazgató	igazgató	iktatást követő 35 munkanapon belül	Centrum határozat	NSZFH, biztosi határozat	fenntartó

Megjegyzések, kiegészítések az egyes tevékenységekhez:

Panasz befogadása, rögzítése

- Panasz érkezhetsz: szóban (személyesen vagy telefonon). A szóbeli panaszt lehetőség szerint azonnal meg kell vizsgálni, és szükség szerint orvosolni kell. Ha a panaszos a panasz kezelésével nem ért egyet, vagy a panasz azonnali kivizsgálása nem lehetséges, az intézmény a panaszról és az azzal kapcsolatos álláspontjáról jegyzőkönyvet vesz fel.
- Panasz érkezhetsz: írásban (emailben vagy beadványként) A bejelentésnek tartalmaznia kell a panaszos személyazonosító adatait, a panasz tárgyát, indoklását, keltezését. Hiányosan benyújtott panasz nem kerül kivizsgálásra.

Panasz értékelése, kiszignálása

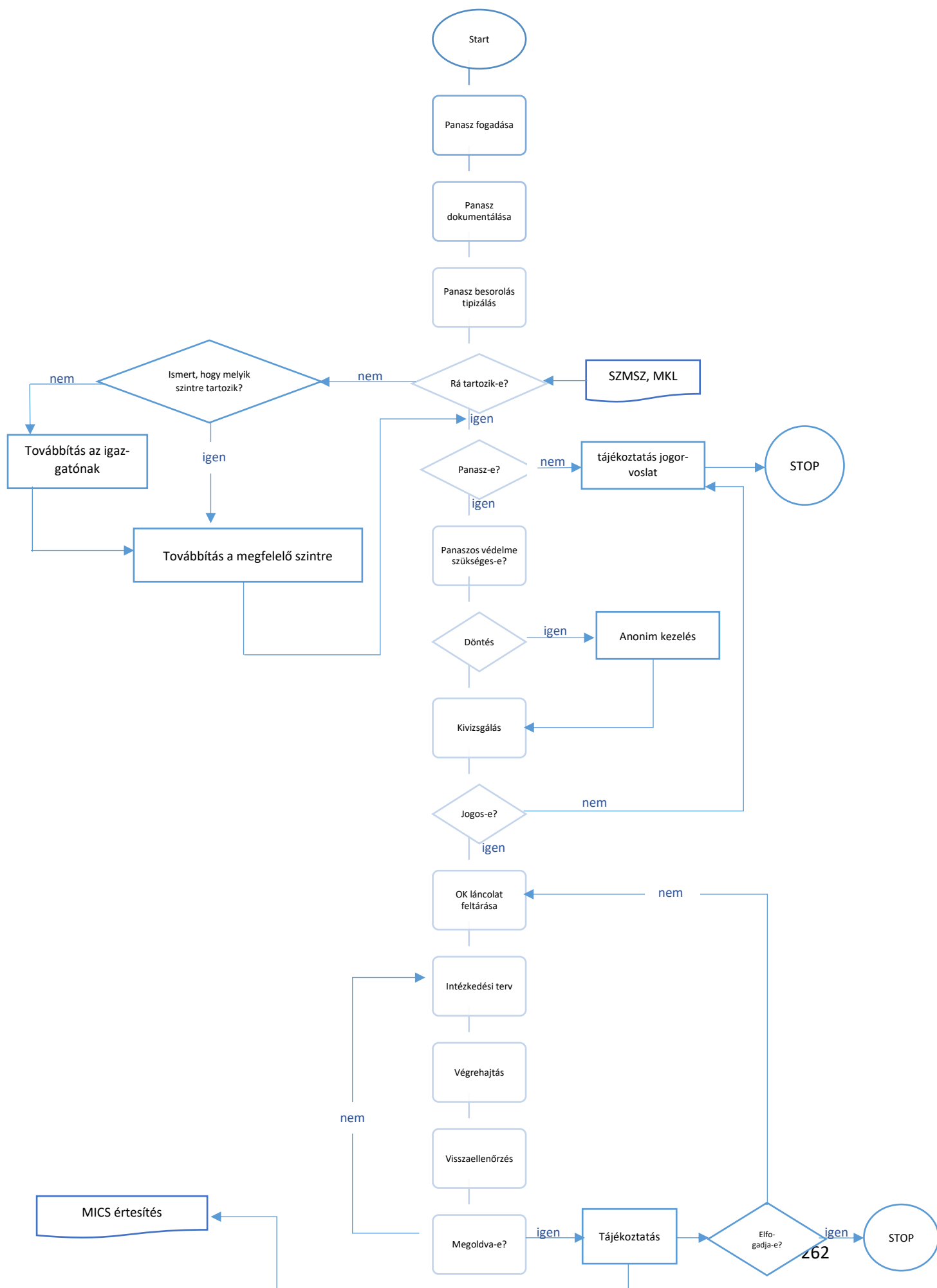
Az értékelés kimenetele lehet:

- A panasz jogos, ebben az esetben az ügy kiszignálásra kerül annak a munkatárshnak, aki a megoldásért felelős, ügyintézés indítása.
- A panasz jogtalan, ebben az esetben a panaszt elutasító álláspontot az intézmény indokolni köteles. Elutasítás esetén közölni kell, hogy a panaszos hova fordulhat jogorvoslatért.

Lezárás, kommunikáció

- Az ügyel kapcsolatban keletkezett dokumentumok, jegyzőkönyv – irattározás.
- A levont tanulságok feldolgozása, ismétlődő panasz esetén megelőzési megoldások kidolgozása a panaszok okainak megszüntetésére.
- Írásban érkezett panaszra minden esetben írásban válaszolunk.

b) Centrum szintű folyamatleírás



7.5 Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai

7.5.1 Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei

Oktatói kérdőív az intézményvezetői önértékeléshez

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.
2. Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat.
3. Az intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.
4. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.
5. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és személyes feladatot is vállal ezekben a tevékenységekben.
6. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.
7. Az intézmény vezetője úgy irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket, hogy az intézményben mindenki számára egyértelmű, kinek mi a feladata, felelőssége.
8. Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.

9. Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.
10. Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.
11. Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.
12. Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.
13. Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.
14. Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.
15. Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.
16. Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét.
17. Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.
18. Az intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.
19. Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összehangját.
20. Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.
21. Az intézményvezető úgy szervezi és irányítja a módszertani fejlesztést, hogy biztosítva legyenek azok az alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére.
22. Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.
23. Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.
24. Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információközlésében alkalmazza a digitális eszközöket.
25. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.

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

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

Duális képzőhelyek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez?

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

.....

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

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

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

A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

.....

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

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

7.5.2 Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai

INTÉZMÉNYVEZETŐI ÖNÉRTÉKELÉS

Munkasablon az intézményvezetői önértékeléshez

Intézmény neve:

Az önértékelés időpontja:

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetők az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség-fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában. Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkaterv, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési, illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője a jogszabályokra alapozva hogyan irányítja, szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, a szakképzésre vonatkozó célok meghatározását, az intézményi innováció ösztönzését és azokban milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a vezetési programjában megfogalmazott célok között megjelennek-e a szakképzés-politikai célok, valamint hogy a vezetési program célrendszere összhangban van-e az intézmény stratégiai céljaival.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást. A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok elérését. Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatás-szervezésben. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a célok egyértelmű és megalapozott meghatározását és azok mérhetőségének biztosítását, és mindezeken milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a képzések és a képzési programok stratégiai célokkal való összhangját, és ebben milyen személyes feladatot vállal.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit. A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviselői 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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és ezekben a tevékenységekben milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes feladatot vállal a helyi és az egyéni szakképzési igények megismerésében.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is. Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és milyen személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan, milyen szervezeti keretek között irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és hogyan szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény bevonja a munkatársakat (oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény cél-meghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is. Az intézmény vezetése a munkatársak bevonásával alkotja meg hosszú-távú és operatív terveit, kompetenciájuk szerint bevonják őket a célok megfogalmazásába. Az intézmény munkatársait széleskörűen bevonják az intézményi önértékelés és az azt követő fejlesztések meghatározásának, a fejlesztési célok kijelölésének és a fejlesztések megvalósításának a folyamatába. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak részvételét az intézményi célok, tervek kialakításában, illetve hogy a jogszabályokban és az egyéb szabályzatokban meghatározott módon bevonja-e a munkatársakat a tervezési munkába.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a külső partnereit, és kijelöli a releváns külső partnereket. A külső partnerek körét megismertetik az intézmény munkatársaival, tanulóival és a szülőkkel. Az intézmény a szabályozó dokumentumaiban, terveiben szakmai-képzési együttműködési rendszert tervez és szervez más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szülőkkel, és meghatározza az egyes partnerekkel folytatott együttműködés tartalmát. Az intézmény együttműködést tervez a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program tervezése során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a belső partnereit. Az intézmény a működésével kapcsolatos döntések előkészítése, végrehajtása és ellenőrzése érdekében – jogszabályban meghatározottak szerint – megtervezi az együttműködését az oktatókkal, a tanulókkal, a kiskorú tanulók törvényes képviselőivel, a képzésben részt vevő személyekkel, a képzési tanáccsal és a diákönkormányzattal, valamint kölcsönös tájékoztatást tervez a vele tanuló jogviszonyban álló tanulók elhelyezését biztosító kollégiummal. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi az intézmény külső és belső partnereinek azonosítását és ebben a folyamatban milyen személyes feladatot vállal, valamint hogyan vesz részt a partnerekkel való együttműködés rendszerének tervezésében, kialakításában, és milyen konkrét feladatokat vállal ebben az együttműködési rendszerben.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a partneri együttműködés tervezése során az intézményvezető hogyan alakítja ki a partnerek bevonását az intézmény döntéshozatali folyamataiba.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjének kialakítását és abban milyen személyes feladatot vállal.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan irányítja és szervezi a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítását.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat. A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan vonja be az intézmény munkatársait az erőforrás-elosztás során alkalmazott alapelvek meghatározásába és hogyan biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok eléréséhez hogyan osztja meg vezetői feladatait a vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel. 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. Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában. 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. Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan működteti az együttműködési rendszert a releváns partnerekkel, az együttműködő partnerek közötti munkamegosztás kialakításával és az egyéni feladatok meghatározásával hogyan biztosítja az intézményi célok elérését, milyen módon biztosítja az oktatók és a duális partnerek összehangolt szakmai munkáját.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető személyes részvételével hogyan ösztönzi, támogatja a teljes partneri kör bevonását és részvételét az együttműködésekben, a sikeres együttműködés biztosításához hogyan, milyen kommunikációs csatornákon kommunikál és osztja meg a szükséges információkat a partnerekkel, kiemelten a duális partnerekkel való együttműködésben.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket. Az 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 figyelembevételével készítik el a projektterveket, tanmeneteket. A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek. A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan irányítja, szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet, hogyan működteti az oktatók együttműködési rendszerét. Vizsgálni kell, hogy hogyan szervezi, irányítja a belső kommunikációt, milyen módon működteti az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét, valamint azt, hogy hiteles és szakszerű kommunikációjával hogyan biztosítja az oktatói együttműködések hatékonyságát az intézményi célok megvalósításában.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését a célok elérése érdekében, hogyan gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása esetén, hogyan irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést, mindehhez milyen szervezeti működtetést, kereteket biztosít.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az oktatók továbbképzése céljából hosszú-távú továbbképzési programot és ez alapján éves beiskolázási tervet készít. A továbbképzési programot az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveinek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével tervezik és valósítják meg. A továbbképzések tervezésében és megvalósításában az intézmény szakmai fejlesztési igénye mellett figyelembe veszik az oktatói értékelés eredményeit és az intézményi célokat támogató egyéni oktatói kompetenciák fejlesztésére irányuló képzési szükségleteket és igényeket. Az éves beiskolázási tervben biztosítják az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenként legalább hatvan óra továbbképzése. A szakirányú oktatásban oktatott tantárgy oktatójának továbbképzése esetén a továbbképzés elsősorban vállalati környezetben vagy képzőközpontban történik, amelynek célja, hogy az oktatók új technológiákat, eljárásokat, anyagokat ismerjenek meg, piacképes szakmai tudást szerezzenek, új eljárásokat, módszereket ismerjenek meg és beépítsék azokat a szakképzési gyakorlatukba. A továbbképzésben részt vevők rendszeresen tájékoztatják az érintetteket, köztük a szakirányú oktatásban részt vevő többi érintettet, a továbbképzéseken tapasztaltokról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen szempontok figyelembevételével alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét és ebbe hogyan vonja be a vezetőtársait és az oktatói testületet. Vizsgálni kell azt is, hogy a továbbképzések kiválasztásával hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan fejleszti vezetői kompetenciáit.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. 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). 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. Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja azt, hogy az intézmény szakmai programjában megjelenjenek azok a stratégiák, alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére. Vizsgálni kell azt is, hogy a szakmai program ezen elemeinek megvalósulása érdekében az intézményvezető hogyan szervezi és irányítja az intézmény oktatási-nevelési-képzési tevékenységét.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. 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. Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszerek, eljárások nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén. Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az 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. Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt. A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékeli, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen mértékű elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, hogyan biztosítja a szükséges személyi és tárgyi erőforrásokat a digitális oktatás feltételeinek megteremtése és fenntartása érdekében, hogyan szervezi és irányítja a digitális innováció folyamatát.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja az egyes duális képzőhelyek digitalizációval kapcsolatos igényeinek a megjelenését a szakmai oktatás folyamatában (például a képzőhelyen alkalmazott szoftverek felhasználói szintű ismerete).</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan támogatja az oktatók digitális tananyagfejlesztési tevékenységét és hogyan ösztönzi őket, hogy a mindennapi oktatási gyakorlatukba beépítsék a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát.</i> <i>Ennél a szempontnál azt is vizsgálni kell, hogy az intézményvezető kommunikációjában, információközlésében megjelenő digitális eszközhasználat, eljárás, hogyan ösztönzi a releváns partnerek digitális eszközhasználatát.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül. Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen módon vesz részt személyesen az intézmény önértékelési rendszerének a kialakításában és működtetésében, milyen feladatokat vállal az önértékelésben, hogyan irányítja és szervezi a munkát, hogyan vonja be a belső és a külső partnereket, az önértékelés eredményeit hogyan mutatja be a partnerek számára, hogyan biztosítja a megfelelő erőforrásokat az önértékeléshez.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét. Az intézmény 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. Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapfeladat-ellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét. Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az intézményi önértékelés folyamatában, hogyan vesz részt a célok megvalósulásának, valamint az indikátorok és egyéb mérési eredmények, a szabályozott folyamatok és cselekvési tervek eredményességének az értékelésében.</i> <i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény vezetője hogyan vesz részt az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, szabályozásában, működtetésében, hogyan irányítja és szervezi az oktatói értékelést, személyesen milyen értékelési feladatokat végez.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelésének szabályozása és a működtetés gyakorlata biztosítja-e a folyamatos szakmai teljesítményt megítélni képes vezetői értékelést.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a vezetők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket, vizsgálja az alkalmazott digitális stratégiát, módszertant, az intézmény infrastrukturális feltételrendszerét. 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. Az intézmény a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az önértékelése során erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető vezetési programjában és vezetői gyakorlatában hogyan jelenik meg az elkötelezettsége a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság iránt. Rendszeresen értékeli-e az intézmény digitális felkészültségét és a környezeti fenntarthatóság szempontjából az intézmény működését, kiterjesztve mindezt az infrastrukturális feltételek és a szükséges munkatársi kompetenciák felmérésére és értékelésére is. Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelése során méri és értékeli-e és hogyan a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását, a tanulók digitális kompetenciáit, továbbá a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységben.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője kialakított-e az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri-e és hogyan használja fel a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel. 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. 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan használja fel az önértékelés és a külső értékelés eredményeit a szakmai-pedagógiai munka értékelésére, fejlesztésére. Az intézmény vezetője hogyan vesz részt személyesen az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, hogyan vonja be ebbe a munkába a releváns partnereit (oktatói testület, egyéb alkalmazottak, duális képzőhelyek és egyéb kiemelt partnerek), hogyan gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, hogyan biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.</i> <i>Ennél a szempontnál vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában, milyen vezetői intézkedéseket kezdeményez az oktató, a szakmai csoport és az intézmény szintjén.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 priorizálását, 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi az önértékelésen alapuló minőségfejlesztési tevékenységet, hogyan biztosítja, hogy a fejlesztési célok és a cselekvési tervek az önértékelés eredményeire épüljenek.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy elkötelezett-e az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus következetes és szisztematikus működtetésében, érti és alkalmazza-e a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát.</i>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
Az intézmény 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. Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre. Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan biztosítja, és személyesen milyen szerepet vállal abban, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetőek legyenek az értékelés és a felülvizsgálat eredményei.		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

7.5.3 Cselekvési terv sablon

Cselekvési terv								
A cselekvési terv száma és megnevezése:								
A cselekvési terv célja:								
A cselekvési terv célértéke:								
A célérték elérésének mérési módja:								
A projekt vezetője:								
A projekt időtartama:								
Ssz.	Feladat	Felelős	Résztvevők	Erőforrások	Időtartam	Határidő	Módszer	Elvárt eredmény