

2026

**BKSZC Erzsébet Királyné Szépészeti
Technikum minőségirányítási rendszere
(MIR)**

Verziószám: 5.1

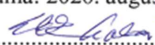


Hatályos: 2026. szeptember 01-től

Jóváhagyta: 

Farkas Magdolna ig.

Jóváhagyás dátuma: 2026. augusztus 25.

Jóváhagyta: 

Elek Csaba főigazgató

Jóváhagyás dátuma: 2026. augusztus 25.

Ellenjegyezte: 

Borsody Kinga kancellár

Ellenjegyzés dátuma: 2026. augusztus 25.

Budapest, 1203. Kossuth Lajos u. 35.



Tartalom

I.	Bevezetés.....	6
1.	Budapesti Komplex SzC Erzsébet Királyné Szépművészeti technikum bemutatása	6
2.	Jogszabályi és szabályozási környezet.....	7
3.	Intézményi adatok	9
3.1.	Az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum képzési rendszere	9
3.2.	Képzési struktúrák.....	10
3.3.	Felnőttképzési tevékenység és szakmai képzések	11
3.4.	A felnőttképzési tevékenység 2025/2026. évi eredményei.....	13
4.	A Minőségirányítási Rendszer személyi és szervezeti hatálya.....	15
4.1.	Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás	15
4.2.	A szakképző intézmények egységes minőségirányítási rendszerének elemei.....	16
4.3.	A szakképző intézményi MIR elemei.....	17
	A minőségirányítási rendszer leírás tartalmazza	17
II.	Minőségpolitika.....	18
1.	Az intézmény küldetése.....	18
2.	Az intézmény jövőképe	18
3.	Intézményi célrendszer.....	20
3.1.	Stratégiai célok	20
3.1.1.	A stratégiai keretrendszer fő elemei	20
3.1.2.	A stratégiai célok és a minőségcélok kapcsolata.....	21
3.2.	Minőségcélok	23
3.2.1.	Az önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú intézményi hasznosítása	23
3.2.2.	Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosítása	24
3.2.3.	A tanulói és partneri tájékoztatás egységessége és eredményessége.....	26
3.2.4.	A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal	27
3.2.5.	Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése	28
3.2.6.	A minőségcélok nyomon követése és értékelése.....	29
3.3.	Fejlesztési célok.....	31
3.3.1.	Az önértékelési és külső értékelési eredmények intézményi szintű kommunikációjának és fejlesztési célú felhasználásának erősítése	32
3.3.2.	Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosításának erősítése	33
3.3.3.	A tanulói és partneri tájékoztatás egységességének és eredményességének fejlesztése	34
3.3.4.	A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal továbbfejlesztése.....	35
3.3.5.	Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése	36
3.3.6.	A fejlesztési célok megvalósításának nyomon követése	38
4.	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei	41
5.	Az oktatók értékelési rendszere.....	43



5.2.	Az oktatói értékelési rendszer célja és jogszabályi háttere.....	43
5.3.	Szereplők és feladataik az oktatói értékelésben	43
5.4.	Az oktatói értékelés módszerei.....	45
	Az oktatói értékelés intézményi elvárásrendszere	45
5.5.	Az oktatói értékelés módszertana és eszközei	46
5.6.	Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere és súlyszorzói	49
5.7.	Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve súlyszorzói	69
5.8.	Oktatói értékelés területei, szempontjai.....	80
5.9.	Az intézményi vezetők értékelése	96
III.	Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)	102
1.	Intézményi indikátorrendszer	102
1.1.	A kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok	102
2.	Partneri igény- és elégedettségmérések	110
2.2.	A partneri igény- és elégedettségmérés lebonyolítása.....	113
2.3.	Adatfeldolgozás, az eredmények összegzése bemutatása a partnerek számára.....	114
IV.	Intézményi folyamatmodell.....	115
1.	Vezetési-irányítási folyamatok.....	116
2.	Szakmai-képzési folyamatok.....	119
3.	Támogató és erőforrás folyamatok.....	123
4.	A folyamatok szabályozásának, működtetésének és értékelésének intézményi ütemterve.....	127
V.	Intézményi önértékelés.....	129
1.	Az intézményi önértékelési szempontsor	131
2.	Az intézményi önértékelés folyamata	136
2.1.	Az intézményi önértékelés folyamatának folyamatábrája.....	137
2.2.	Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések – áttekintés.....	137
2.3.	Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok	140
VI.	Intézmény vezetőjének önértékelése	159
1.	Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása.....	159
2.	Az intézményvezetői önértékelés folyamata	160
2.1.	Az intézményvezetői önértékelés előkészítése.....	160
2.2.	Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása	160
2.3.	Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései	161
3.	Intézményvezetői önértékelési szempontsor	161
4.	Az intézményvezetői önértékelés	162
4.1.	A TERVEZÉS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei.....	162
4.1.1.	T1 – A stratégiai és éves tervezés vezetői irányítása rövid értékelése	163
4.1.2.	T2 – A célok és a képzések stratégiai összehangolásának vezetői irányítása – rövid értékelése	164



4.1.3. T3 – A partnerkapcsolatok és a partneri igények feltárásának vezetői irányítása – rövid értékelése	164
4.1.4. T4 – A minőségirányítási rendszer vezetői irányítása és működtetése – rövid értékelése	165
4.1.5. T5 – A munkatársak bevonásának és részvételének vezetői irányítása – rövid értékelése	166
4.1.6. T6 – A partneri együttműködési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése	167
4.1.7. T7 – Az adatkezelés és az információbiztonság vezetői irányítása – rövid értékelése	167
4.2. A MEGVALÓSÍTÁS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei	169
4.2.1. M1 – Az erőforrás-gazdálkodás és a vezetői feladatmegosztás rövid értékelése	169
4.2.2. M2 – A partneri együttműködések működtetésének vezetői irányítása – rövid értékelése	170
4.2.3. M3 – Az oktatói együttműködés, belső kommunikáció és tudásmegosztás vezetői irányítása – rövid értékelése	170
4.2.4. M4 – Az oktatók továbbképzésének és a vezetői kompetenciafejlesztésnek a vezetői irányítása – rövid értékelése	171
4.2.5. M5 – A korszerű pedagógiai módszerek és az egyéni tanulási utak vezetői támogatása – rövid értékelése	172
4.2.6. M6 – A tanulói értékelési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése	173
4.2.7. M7 – A digitális pedagógia és az innováció vezetői irányítása – rövid értékelése	173
4.3. Az ÉRTÉKELÉS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei	174
4.3.1. É1 – Az intézményi önértékelés vezetői irányítása – rövid értékelése	174
4.3.2. É2 – Az intézményi és oktatói értékelési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése	175
4.3.3. É3 – A digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság értékelésének vezetői irányítása – rövid értékelése	176
4.3.4. É4 – A korai jelzőrendszer vezetői működtetése és az eredmények felhasználása – rövid értékelése	176
4.4. Intézményvezetői szinten kiemelt erősségek	178
4.5. Intézményvezetői szinten kiemelt fejlesztendő területek	179
4.6. Az önértékelés eredményei alapján meghatározott fejlesztési prioritások	181
4.7. Cselekvési tervek megvalósítása, nyomon követése és értékelése	183
4.8. Az intézményvezetői önértékelés és a 2026 szeptemberétől bevezetésre kerülő MIR kapcsolata	185
VII. Mellékletek	187
1. Intézményi indikátorrendszer	187
1.1. Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója	187
2. Intézményi önértékelés során alkalmazható partneri mérőeszközök	207
2.1. Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív	207
2.2. Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív	210
2.3. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív	212
2.4. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív	214
3. Oktatók értékelésének eszközei	216



3.1. Az oktatói értékelés szempontsora	216
3.2. Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai	243
4. Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök	248
4.1. Szülői kérdőív az oktató értékeléséhez	248
4.2. Tanulói kérdőív az oktató értékeléséhez	249
4.3. Munkaerő-piaci, duális partneri kérdőív az oktató értékeléséhez	250
5. Intézményi folyamatok szabályozása	251
5.1. Vezetés-irányítási folyamatok	251
5.2. Szakmai-képzési folyamatok	251
5.3. Támogató és erőforrás folyamatok	252
6. Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai	256
6.1. Intézményvezetői önértékelési szempontsor	290
7. Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei	311
7.1. Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók / képzési tanács elégedettségét mérő kérdőív	311
7.2. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív	313
7.3. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív	315
7.4. Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai	317
7.5. Cselekvési terv munkasablonja	339
8. Felnőttképzés elégedettségmérő kérdőív	340
VIII. Felhasznált források	341



I. Bevezetés

1. Budapesti Komplex SzC Erzsébet Királyné Szépművészeti technikum bemutatása

A Budapesti Komplex Szakképzési Centrum Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikuma jogelődje révén 1954/55-ös tanév óta működik. Az intézmény több mint 70 éves szakmai múlttal rendelkezik, és meghatározó szerepet tölt be a szépművészeti szakmák oktatásában. Működése során folyamatosan igazodott a gazdasági és munkaerőpiaci igényekhez, képzési profilját ennek megfelelően alakította.

Az iskola 1999 óta Budapest XX. kerületében, Pesterzsébet városközpontjában működik. Elhelyezkedése kedvező, tömegközlekedéssel jól megközelíthető a belvárosból és a déli agglomerációból. Beiskolázási területe Budapest és Pest vármegye, tanulóit a környező településekről és távolabbi régiókból is fogadja, szükség esetén kollégiumi elhelyezés támogatásával.

Az intézmény 2015 óta a Budapesti Komplex Szakképzési Centrum tagintézménye. A szakképzés rendszerének átalakulását követően 2020. július 1-jétől technikumként működik. A szépművészet ágazatban nappali, esti és felnőttképzési jogviszony keretében folytat fodrász, kozmetikus technikus, valamint kéz- és lábápoló technikus képzést, öt éves technikumi és érettségi utáni szakmai képzési formában.

Az intézmény vezetése 2003 óta stabil, a vezetői feladatokat az oktatói testületből kiválasztott szakemberek látják el. Az oktatói fluktuáció 10% alatti, ami kiszámítható, szakmailag stabil humán erőforrást biztosít. Az elmúlt években a tanulói létszám 800–1000 fő, az oktatói létszám 50–70 fő, a technikai dolgozók száma kb. 20 fő volt.

A szakmai gyakorlati képzés az iskola nyílt árusítású tanműhelyeiben, valamint a Kreatív Ágazati Képzőközpont és kiterjedt duális partnerhálózat bevonásával valósul meg. A tanulók jelentős része szakképzési munkaszerződéssel vesz részt a gyakorlati képzésben. A tanműhelyek felszereltsége és szakmai színvonala lehetővé teszi szakmai vizsgák és kamarai mestervizsgák lebonyolítását is.

Az intézmény a Szakképzés 4.0 elvárásaihoz igazodva folyamatosan fejleszti képzési struktúráját. Az intézmény a Szakképzés 4.0 elvárásaihoz igazodva folyamatosan fejleszti képzési struktúráját.

2024 októberétől a felnőttképzési tevékenység önálló vezetői felelősségi körbe került, amelynek keretében az intézmény felnőttképzési kínálata programkövetelmény (PK) alapján megvalósuló, E-számhoz kapcsolódó képzéssel, valamint bejelentéshez kötött, B-számhoz kapcsolódó képzésekkel bővült. A képzési kínálatban megjelent a sminktetováló képzés, valamint a Gua Sha masszázs-, illetve szemöldök- és szempilla-lifting képzés.

Az intézmény működését a minőségközpontú szemlélet, a gyakorlatorientált oktatás, valamint a szakmai partnerekkel való együttműködés határozza meg, biztosítva a tanulók piacképes tudását és sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedését.



2. Jogszabályi és szabályozási környezet

A Budapesti Komplex Szakképzési Centrum Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Minőségirányítási Rendszerének (MIR) kialakítását és működtetését a szakképzésre vonatkozó hatályos jogszabályok, valamint a szakképzés minőségirányítására vonatkozó szakmai és módszertani dokumentumok határozzák meg.

Jogszabályi alapok

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről (Szkt.)

Az Szkt. teremti meg a szakképző intézmények minőségirányítási rendszerének jogszabályi alapját. A törvény a szakképzés minőségének, hatékonyságának és szakszerűségének biztosítását az intézményi működés alapvető követelményeként határozza meg, és rendelkezik a szakképző intézmények minőségirányítási rendszerének külső értékeléséről.

12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról (Szkr.)

Az Szkr. részletesen szabályozza a szakképző intézmények minőségirányítási rendszerével és annak külső értékelésével kapcsolatos követelményeket. A szabályozás kiterjed többek között az intézményi folyamatok működésére, az önértékelési tevékenységre, a fejlesztési tervek kidolgozására és megvalósítására, az indikátorok alkalmazására, valamint az intézmény saját céljainak megvalósulására.

Az Szkr. alapján a külső értékelés módszertanát és eszközeit a szakképzésért felelős miniszter által kiadott Külső Értékelési Kézikönyv határozza meg.

A MIR szakmai és módszertani alapjai

EQAVET – Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer

A szakképző intézmények MIR-je az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alapelveire épül. Az EQAVET szemlélete a szakképzés minőségének folyamatos fejlesztését, az eredmények mérését, az értékelést és az ezekre épülő fejlesztési beavatkozásokat helyezi a középpontba.

„Szakképzés 4.0” stratégia

A MIR kialakításának szakpolitikai háttérét a „Szakképzés 4.0 – A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia jelenti. A stratégia alapján Magyarország elkötelezte magát az EQAVET-alapú szakképzési minőségirányítási rendszer bevezetése mellett.

Szakképző intézmények Önértékelési Kézikönyve

Az intézményi önértékelés módszertani alapját a szakképzésért felelős miniszter által kiadott Önértékelési Kézikönyv biztosítja. Az intézmény a MIR működtetése során az önértékelési szempont- és elvárásrendszer, az indikátorok, a partneri mérések és az önértékelési folyamat módszertana alapján vizsgálja saját működését és eredményességét. Az IKK tájékoztatása szerint az Önértékelési Kézikönyv a MIR kialakításához és működtetéséhez nyújt módszertani támogatást.



Szakképző intézmények Külső Értékelési Kézikönyve

A Külső Értékelési Kézikönyv a szakképző intézmények külső értékelésének módszertanát, eszközeit és egységes eljárását tartalmazza. A 2025. május 30-án kiadott kézikönyv az EQAVET Keretrendszer alapján kialakított egységes értékelési eljárást határozza meg. A külső értékelés a szakképző intézmény szakmai tevékenységét, a MIR működtetését, valamint az igazgató vezetői és minőségirányítási munkáját vizsgálja.

A MIR működésének alapelve

A fenti jogszabályi és szakmai keretek alapján az intézmény Minőségirányítási Rendszere **nem önálló dokumentumok összessége, hanem az intézményi működés szerves része**. A MIR működtetése során az intézmény a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztés egymásra épülő folyamatát alkalmazza.

Ennek megfelelően az intézmény:

tervez → megvalósít → mér és értékel → fejleszt → visszacsatol.

A MIR-ben ennek része különösen az intézményi önértékelés, az indikátorok és mérési eredmények elemzése, a partneri visszajelzések értékelése, az oktatói értékelés, a fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározása, valamint a fejlesztések megvalósulásának és eredményességének nyomon követése. Az Szkr. külső értékelési szabályai is ezeknek a területeknek a vizsgálatát írják elő.

3. Intézményi adatok

Intézmény megnevezése, címe	Budapesti Komplex SZC Erzsébet Királyné Szépészeti Technikum Rövidített név: SISY 1203 Budapest, Kossuth Lajos u. 35 www.sisy.hu
Költségvetési Szerv	Budapesti Komplex Szakképzési Centrum
Tagintézmény alapítója fenntartója, székhely	Kulturális és Innovációs Minisztérium 1054 Budapest, Szemere utca 6.
Telefon, fax, e-mail	283-0203, 283-0203/117 mellék, info@sisy.hu
Intézmény típusa	Technikum
Munkarend	nappali, esti
OM azonosító	203032/004
Budapesti Komplex SzC OM	203032
Intézmény beiskolázási területe	Budapest, Pest megye

3.1. Az Erzsébet Királyné Szépészeti Technikum képzési rendszere

Képzési terület	Képzés / szakma	Szakmajegyzék száma	Képzési forma	Jellemző képzési idő
Szakmai oktatás	Fodrász	5 1012 21 01	technikumi szakmai oktatás	5 év / érettségi utáni képzés
Szakmai oktatás	Kozmetikus technikus	5 1012 21 03	technikumi szakmai oktatás	5 év / érettségi utáni képzés
Szakmai oktatás	Kéz- és lábápoló technikus	5 1012 21 02	technikumi szakmai oktatás	5 év / érettségi utáni képzés
Felnőttképzési szakmai oktatás	Fodrász	5 1012 21 01	felnőttképzési jogviszony	képzési formától függően
Felnőttképzési szakmai oktatás	Kozmetikus technikus	5 1012 21 03	felnőttképzési jogviszony	képzési formától függően
Felnőttképzési szakmai oktatás	Kéz- és lábápoló technikus	5 1012 21 02	felnőttképzési jogviszony	képzési formától függően
Programkövetelmény alapján megvalósuló szakmai képzés	Sminktetováló	10125004	felnőttképzési szerződés	képzési program szerint
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Kelet bölcsessége – Gua Sha	–	rövid ciklusú képzés	10 óra
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Henna szemöldök styling	–	rövid ciklusú képzés	6 óra
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Szempillalifting	–	rövid ciklusú képzés	6 óra
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Frissítő-relax masszáz	–	rövid ciklusú képzés	10 óra
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Hot Stone képzés	–	rövid ciklusú képzés	képzési program szerint
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Smink, ami nincs	–	rövid ciklusú képzés	képzési program szerint
Bejelentéshez kötött szakmai képzés	Alakformáló masszáz	–	rövid ciklusú képzés	képzési program szerint

3.2. Képzési struktúrák

Az Erzsébet Királyné Szépészeti Technikum a 2025/2026-os tanévben a szépészet ágazathoz kapcsolódóan **szakmai oktatási és szakmai képzési tevékenységet** folytat.

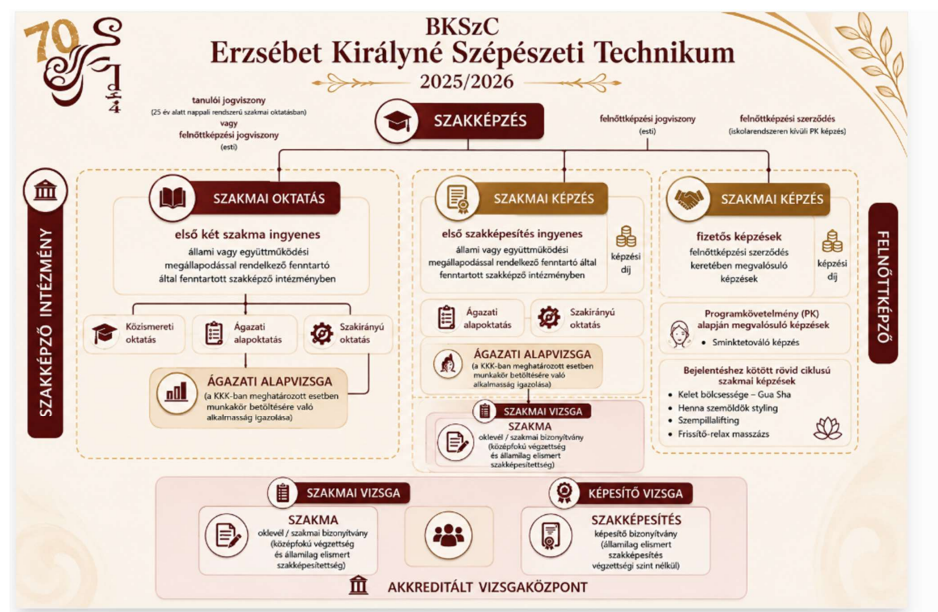
Az intézmény képzési struktúrája az alábbi képzési formákból áll:

- **érettségi vizsgára és szakmai vizsgára felkészítő, öt éves technikumi képzés;**
- **érettségi végzettséggel rendelkezők számára szakmai vizsgára felkészítő, két éves képzés;**
- **felnyitóképzési jogviszony keretében megvalósuló szakmai oktatás, esti munkarendben;**
- **felnyitóképzési szerződés keretében megvalósuló, iskolarendszeren kívüli, programkövetelmény (PK) alapján szervezett szakmai képzések;**
- **bejelentéshez kötött felnyitóképzések, amelyek között rövid ciklusú szakmai tanfolyamok is megjelennek.**

A szakmai oktatás keretében – a képzés jellegétől függően – közismereti oktatás, ágazati alapoktatás és szakirányú oktatás valósul meg. Az ágazati alapoktatást az ágazati alapvizsga, a szakirányú oktatást a szakmai vizsgára történő felkészítés követi.

Az iskolarendszeren kívüli, programkövetelmény alapján megvalósuló szakmai képzések az adott képzés követelményeinek teljesítésére, illetve az azokhoz kapcsolódó képesítő vizsgára történő felkészítésre irányulnak. Az intézmény képzési struktúráját és az egyes képzési formák kapcsolódását az **1. ábra** szemlélteti.

1. ábra: Képzési struktúra ábrázolása



3.3. Felnőttképzési tevékenység és szakmai képzések

Az intézmény képzési rendszerének fontos részét képezi a felnőttképzési tevékenység, amely a hagyományos szakmai oktatás mellett rugalmasabb, rövidebb ciklusú szakmai képzések megvalósítására is lehetőséget biztosít.

A felnőttképzési tevékenység keretében az intézmény szakmai képzéseket szervez felnőttek számára. A képzések megvalósítása során kiemelt jelentőségű a képzési igények feltárása, a megfelelő képzési program kiválasztása és előkészítése, a jelentkezők kezelése, a szükséges nyilatkozatok és szerződések elkészítése, valamint a képzési adatok megfelelő adminisztrációja.

A felnőttképzési tevékenység működésének fontos eleme a folyamat szabályozottsága és dokumentáltsága. A képzés indítását megelőzően megtörténik a képzési igény és a költségvetés meghatározása, a képzési program áttekintése és előkészítése, a képzés meghirdetése, majd a jelentkezések összegyűjtése és feldolgozása. Ezt követi a szükséges nyilatkozatok kezelése, a felnőttképzési szerződések előkészítése és megkötése, a résztvevők képzési rendszerben történő rögzítése, valamint a képzéshez kapcsolódó adatszolgáltatás és ellenőrzés.

A folyamat során különösen fontos a képzéshez kapcsolódó dokumentumok és adatok egységes kezelése, valamint az intézményi és fenntartói elvárásoknak megfelelő kontrollpontok működtetése.

Szakmai képzés indításának folyamata I.

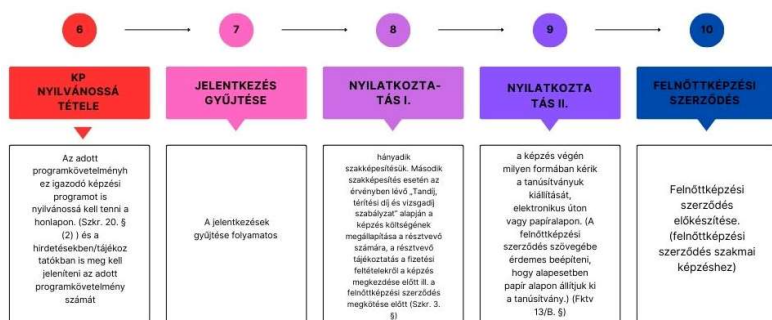


2. ábra A szakmai képzés indításának folyamata I. – a képzés előkészítése és meghirdetése



Az ábra a képzés indításának első szakaszát szemlélteti: az ötlettől és költségvetéstől a képzési program áttekintésén, a képzési program centrumhoz történő megküldésén és a hirdetés előkészítésén át a hirdetés szabályszerűségéig.

Szakmai képzés indításának folyamata II.



3. ábra: A szakmai képzés indításának folyamata II. – jelentkezés, nyilatkozatok és felnőttképzési szerződés

Az ábra a képzés következő szakaszát mutatja be, amelyben a jelentkezések összegyűjtése, a szükséges nyilatkozatok kezelése és a felnőttképzési szerződés előkészítése történik.

Szakmai képzés indításának folyamata III.



4. ábra: A szakmai képzés indításának folyamata III. – szerződéskötés, KRÉTA- és FAR-adminisztráció, ellenőrzés

A folyamat harmadik szakasza a szerződéskötést, a képzés KRÉTA-rendszerben történő rögzítést, a FAR-adatszolgáltatást, valamint az adatok ellenőrzését foglalja magában.

A három folyamatára egymást követő szakaszokban mutatja be a szakmai képzés indításának intézményi folyamatát. A folyamatábrák alkalmazása azért is indokolt, mert a felnőttképzési tevékenység esetében a szabályozott folyamat, a dokumentáltság és az ellenőrzési pontok egyaránt fontosak az intézményi működés átláthatósága és minőségbiztosítása szempontjából.



3.4. A felnőttképzési tevékenység 2025/2026. évi eredményei

3.4.1. A felnőttképzési tevékenység fejlődését alátámasztó eredmények

A felnőttképzési tevékenység fejlődése az intézmény által megvalósított képzések számának, a résztvevők létszámának, az ismételten meghirdetett képzéseknek, valamint a képzések eredményességének alakulásában is nyomon követhető. A 2025/2026-os tanév adatai alapján a felnőttképzési kínálat már nem kizárólag a tervezett képzések körét jelenti, hanem egyre nagyobb arányban ténylegesen megvalósuló, a szakmai célcsoportok érdeklődésére épülő képzésekből áll. A 2025/2026-os évben több bejelentéshez kötött képzés is megvalósult, több képzés pedig ismételten meghirdetésre került.

A megvalósult képzések és a résztvevői létszám alakulása

A 2025/2026-os tanév második félévében megvalósult bejelentéshez kötött képzések között szerepelt többek között a **Kelet bölcsessége – Gua sha**, a **Henna szemöldök styling** és a **Szempillalifting** képzés. A Gua sha képzés két alkalommal, 13, illetve 12 résztvevővel valósult meg, míg a Henna szemöldök styling képzésen 13 fő, a Szempillalifting képzésen 14 fő vett részt az első meghirdetett alkalommal.

Ez azért jelentős eredmény, mert a kezdeti időszakban az intézménynek még azt kellett feltérképeznie, hogy **mely képzési témákra mutatkozik tényleges érdeklődés**. A későbbi adatok már lehetővé teszik a kereslet alapján történő tudatosabb képzésszervezést és az eredményesen működő képzések ismételt meghirdetését.

A programkövetelmény alapján megvalósuló Sminktetováló képzés eredményei

A felnőttképzési tevékenység egyik legjelentősebb eredménye a Sminktetováló képzés stabilizálódása. A 2025/2026-os tanévben **a harmadik képzési csoport** fejezte be tanulmányait. A képzésre 28 fő jelentkezett, közülük 27 fő végezte el sikeresen a képzést és teljesítette a zárófeladatot. **A 27 végzett résztvevő mindegyike jelentkezett a képesítő vizsgára**, ami 100%-os vizsgára jelentkezési arányt jelent.

A képzés következő csoportja iránti érdeklődés szintén jelentős volt: a 2026. június 12-én megtartott tájékoztatón **45 fő vett részt**, akik közül 31 fő felelt meg a bemeneti követelményeknek.

Ez már egyértelműen túlmutat egy egyszeri, kísérleti képzés sikerén: az adatok alapján a Sminktetováló képzés **ismételten keresett, működő és továbbvihető képzési elemként** jelent meg az intézmény felnőttképzési struktúrájában.

3.4.2. A résztvevői elégedettség, mint minőségindikátor

A 2025/2026-os tanévben a felnőttképzési tevékenység értékelésében már megjelent a **résztvevői elégedettség mérésének és elemzésének gyakorlata** is. A Sminktetováló képzés harmadik csoportjánál a papíralapú kérdőíves visszajelzések mellett a FAR rendszer által kiküldött kérdőív eredménye is rendelkezésre állt. A digitális kérdőívet ugyan csak 2 résztvevő töltötte ki a 27 főből, az ő értékelésük alapján **4,91-es átlag** született, amely a papíralapú kérdőív eredményénél **0,8 ponttal magasabb** volt. ¹

Az adat ugyanakkor módszertani szempontból óvatos értelmezést igényel az alacsony válaszadási arány miatt. **A MIR szempontjából azonban már maga a mérési gyakorlat kialakítása is fontos fejlődési eredmény**, mert lehetővé teszi, hogy a képzések szakmai és szervezési tapasztalatai ne kizárólag szubjektív visszajelzésekből, hanem dokumentált mérési eredményekből is származzanak.

¹ Forrás: Juhász Klára: 2025/26 beszámoló



A fejlődés főbb eredményei összefoglalva

Terület	A fejlődés eredménye
Képzési kínálat	A kezdeti ötlet- és keresési szakaszt követően egyre több ténylegesen megvalósuló képzés jelent meg.
Piaci alkalmazkodás	Az intézmény a jelentkezési tapasztalatok alapján képes az eredményes képzések ismételt meghirdetésére.
Programkövetelményes képzés	A Sminktetováló képzés a kísérleti indulást követően már a 3. csoportig jutott , és újabb csoport iránt is jelentős érdeklődés mutatkozott.
Képzési eredményesség	A harmadik Sminktetováló csoport 27 résztvevője sikeresen teljesítette a képzést és a zárófeladatot.
Vizsgára jelentkezés	A sikeresen végzettek 100%-a jelentkezett képesítő vizsgára.
Bejelentéses képzések	Több képzés ténylegesen megvalósult, egyes képzések ismételt is.
Minőségmérés	Megjelent és fejlődik a résztvevői elégedettség rendszeres mérésének gyakorlata.
Gazdasági szemlélet	A képzések esetében megjelent a tényleges költségek és a gazdasági eredményesség vizsgálata; a Sminktetováló képzés harmadik csoportjának végleges költségadatait a vizsga után lehet értékelni.

Az adatok alapján a felnőttképzési tevékenység fejlődése nem kizárólag a képzési kínálat bővülésében, hanem a képzésszervezés tudatosságának növekedésében is megmutatkozik. Az intézmény a kezdeti időszakban többféle képzési lehetőséget tesztelt, majd a jelentkezési adatok, a megvalósítás tapasztalatai, a résztvevői visszajelzések és a gazdasági szempontok alapján fokozatosan alakította képzési kínálatát. A 2025/2026-os tanév végére már azonosíthatók azok a képzések, amelyek iránt tartós szakmai és piaci érdeklődés mutatkozik. A felnőttképzés ezáltal az intézmény működésében egyre inkább **tervezett, mérhető, értékelhető és fejleszthető szakmai tevékenységgé** vált.

3.4.3. A felnőttképzési tevékenység résztvevői elégedettségmérésének eredményei

Az intézmény a felnőttképzési tevékenység keretében megvalósuló képzések eredményességének és minőségének nyomon követése érdekében rendszeresen vizsgálja a képzésben részt vevő személyek elégedettségét. Az elégedettségmérés célja, hogy az intézmény visszajelzést kapjon a képzések szakmai és gyakorlati megvalósításáról, az oktatók munkájáról, a képzésszervezésről, valamint a résztvevők általános képzési tapasztalatairól.

A 2025/2026. évi felnőttképzési tevékenység során az intézmény többféle képzési formában végzett elégedettségmérést. A visszajelzések egy része a **FAR rendszer által kiküldött kérdőíveken**, más része pedig **papíralapú kérdőíveken** keresztül történt.

mérési eredmények feldolgozása lehetőséget biztosít arra, hogy az intézmény ne kizárólag a képzések létszámadatai és teljesítési eredményei alapján értékelje a felnőttképzési tevékenységet, hanem a résztvevők közvetlen visszajelzéseit is figyelembe vegye.

A felnőttképzési tevékenység eddigi tapasztalatai alapján az elégedettségmérés az intézmény számára fontos visszacsatolási eszköz. A mérési eredmények felhasználhatók a képzések szervezésének, a résztvevők tájékoztatásának, az oktatási folyamatoknak, a gyakorlati képzésnek és a képzési környezetnek a további fejlesztéséhez.

Az intézmény a visszajelzéseket a következő képzési ciklusok tervezése során is figyelembe veszi. Az esetlegesen azonosított fejlesztendő területek alapján szükség szerint módosítja a képzések szervezési és szakmai megvalósításának gyakorlatát, ezáltal támogatva a **PDCA-elv szerinti folyamatos fejlesztést**.



Az elégedettségmérés dokumentálása

A 2025/2026. évi felnőttképzési elégedettségmérések részletes eredményeit – a képzések megnevezését, a résztvevők és a válaszadók számát, a kérdőíves eredményeket, valamint az értékelések alapján azonosítható fejlesztési lehetőségeket – az intézmény **mellékletben dokumentálja**².

4. A Minőségirányítási Rendszer személyi és szervezeti hatálya

Az Intézmény minőségirányítási rendszerének területi és személyi hatálya kiterjed az Intézmény minden szervezeti egységére, valamint minden támogató szervezeti egységére, továbbá munkaviszonyban lévő oktatójára és egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottjára, valamennyi szakmai oktatásban és képzésben foglalkoztatott felnőttképzési jogviszonyban lévő résztvevőre, továbbá egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottjára.

A minőségirányítási folyamatok, beleértve a vezetési, tervezési, ellenőrzési, és fejlesztési eljárásokat és a képzések értékelésének mechanizmusát, a teljes Intézmény működését lefedik. Intézményünk szervezeti egységeinek vezetői felelősek az általuk és a szervezeti egység által működtetett folyamatok minőségéért és a minőség folyamatos fejlesztéséért.

A rendszer működésének biztosításáért és fejlesztéséért az intézmény fenntartója felel.

4.1. Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás

A szakképző intézmény minőségirányítási rendszerét, annak módosítását az igazgató készíti el, és azt – az oktatói testület és a képzési tanács véleményének kikérését követően – a Budapesti Komplex SZC hagyja jóvá.

A szakképző intézmények 2022. augusztus 31-ig elkészítik minőségirányítási rendszerüket. A MIR elkészítését és a véleményeztetést úgy kell ütemezni, hogy a MIR jóváhagyására a fenntartónak 30 nap álljon rendelkezésére.

Felülvizsgálat, módosítás rendje

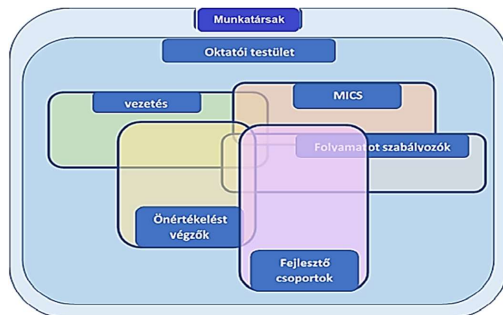
Kétévente, az első önértékelési ciklus 2022. szeptember 01. napjától kezdődik és 2024. augusztus 31. napjáig tartott és folyamatos felülvizsgálatot tartunk. Az intézményi önértékelés eredményei alapján rövidtávú cselekvési terv készül a SISY MIR módosításra, amennyiben az önértékelés eredményei alapján indokolt. A SISY MIR módosítását is az igazgató készíti el, és azt – az oktatói testület - véleményének kikérését követően – a Budapesti Komplex SZC, mint fenntartó hagyja jóvá 30 napos határidővel. A következő MIR felülvizsgálat a 2024/2025. tanévben történik, és a felülvizsgált MIR leírás 2025. február 11. határidővel kerül beküldésre fenntartói jóváhagyásra.

Az első önértékelési ciklus eredményei alapján cselekvési terv(ek) készül(nek). A cselekvési tervek elkészítése a fejlesztő csoport (FCS) feladata.

[DN1] megjegyzést írt: Budapesti Komplex Szakképzési Centrum, mint Fenntartó hagy jóvá

[DN2] megjegyzést írt: Kérem szépen azzal kiegészíteni, hogy a következő MIR felülvizsgálat a 2024/2025. tanévben történik, és a felülvizsgált MIR leírás 2025. június 15. határidővel kerül beküldésre fenntartói jóváhagyásra. Ezt most Centrum szinten így kérjük.

² (VII.fejezet.8.melléklet)



4.2. A szakképző intézmények egységes minőségirányítási rendszerének elemei

A MIR részét képező önértékelés és külső értékelés egységes és nyilvános értékelési területekkel és elvárásokkal rendelkezik, amelyek a „Szakképzés 4.0”³ stratégia és az EQAVET Keretrendszer céljai alapján kerültek kidolgozásra. Mindkét értékelés célja az intézmény és annak vezetésének vizsgálata.

Az intézmények felelőssége, hogy meghatározzák saját minőségpolitikájukat, amely magában foglalja küldetésüket, jövőképeket, stratégiai céljaikat és a minőségirányítás szervezeti kereteit.

A MIR működésének kulcsfontosságú eleme a rendszeres önértékelés, amelynek során évente gyűjtik és elemzik az indikátorokat, kétévente pedig részletes értékelést végeznek.

Ez alapján az intézmény azonosítja erősségeit és fejlesztendő területeit, majd megfelelő fejlesztési intézkedéseket indít. A külső értékelés négyévente történik, és célja annak vizsgálata, hogy az intézmény hogyan reagált az eredményekre, felismerte-e a hiányosságokat, és bevezette-e a szükséges fejlesztési mechanizmusokat.

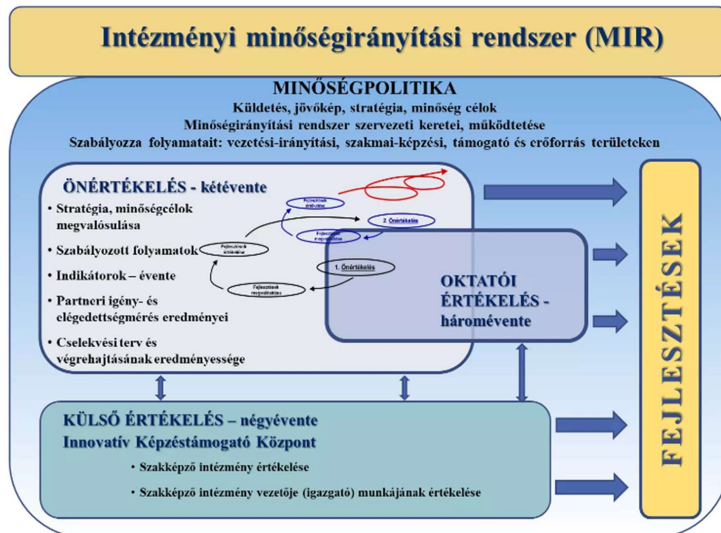
Az oktatók értékelése az intézményvezető hatáskörébe tartozik, aki háromévente végzi el a teljesítményük felülvizsgálatát.

Az EQAVET Keretrendszer következetes és szisztematikus alkalmazása biztosítja, hogy a minőségbiztosítási folyamatok során keletkező adatokat az intézmények visszacsatolják a tervezésbe, és felhasználják a szakképzés, a pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére, ezáltal biztosítva a rendszer hatékonyságát és fejlődését a „Szakképzés 4.0” stratégia céljainak megfelelően.

A szakképző intézmények egységes minőségirányítási rendszerének elemei:⁴

³ Az Innovációs és Technológiai Minisztérium által 2019-ben kiadott „Szakképzés 4.0” stratégiában a magyar kormány elkötelezte magát az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alapú minőségirányítási rendszer bevezetése mellett, amely a szakképzés átalakításának központi eleme. A stratégia alapján elfogadott 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről, valamint a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról rendelkező 12/2020. (II. 7.) Kormányrendelet meghatározza a szakképző intézményekre vonatkozó minőségirányítási rendszer (MIR) kereteit

⁴ Forrás: <https://epale.ec.europa.eu/hu/blog/eqavet-magyar-iskolai-rendszeru-szakkepzesben>



4.3. A szakképző intézményi MIR elemei

A minőségirányítási rendszer leírás tartalmazza

- a minőségpolitikát: a küldetést, a jövőképet, a stratégiai célokat és a minőségcélokat, a minőségirányítás szervezeti kereteinek meghatározását, szabályozását,
- az intézményi folyamatmodell rögzítését (kötelező és választható folyamatok), a szabályozási ütemtervet,
- az önértékelési folyamat szabályozását,
- az intézményi szakképzési indikátorrendszer és a mérőeszközök (kötelező és helyi, saját intézményre szabott) meghatározását,
- az intézményi oktatói értékelési rendszer (módszerek, eszközök, indikátorok, eljárásrend) meghatározását.

A szakképző intézmény minőségirányítási rendszerét, annak módosítását az igazgató készíti el, és azt – az oktatói testület és a képzési tanács véleményének kikérését követően – a fenntartó hagyja jóvá.

Ezek alapján az intézmény és az intézmény vezetője elkészíti saját cselekvési tervét.



II. Minőségpolitika

1. Az intézmény küldetése

Iskolánk – több mint hat évtizedes tradíciójára támaszkodva – képez szakembereket a szépművészeti ágazat számára.

- Az iskola küldetésének fókuszsa a régi-új szakképzési formák összehangolása a jelenkor adottságaival, követelményeivel.
- Iskolánk oktatói közössége a segítőkkel és a partnerekkel közösen munkálkodik azon, hogy az iskolából úttjukra bocsátott fiatalok sokrétű és gazdag elméleti és gyakorlati tudással, szilárd és az emberség próbáit kiállni képes erkölcsiséggel felvértezve lépjenek ki az iskola kapuján tanulmányaik befejeztével.
- Az iskolánk pedagógiáját alapvetően jellemzi, hogy az oktatás mellett kiemelt hangsúlyt helyez a nevelésre. Ez annyit jelent, hogy a felnövekvő ifjúságot személyes odafigyeléssel és közösségeik alakításával kíséri önművelő törekvésében. Várja és elvárja, hogy amit az iskolába beiratkozott fiatal és az őt beírató szülei önként vállalnak, azt az iskola oktatóival-nevelőivel együttműködve bontakoztassák ki.
- Ennek megvalósításában segít a „SISY tudat”, amely arra törekszik, hogy kiváló szakemberek kerüljenek ki iskolánkban a Szépművészet ágazat szakmaiban. Mindez egyrészt az igazságok elfogadására nyitott magatartást, önfegyelmet és derűt, személyes odaadást és szolidaritást, egymás munkájának megbecsülését jelenti.
- Fontosnak tartjuk, hogy a mi intézményünket választó diákok és felnőttek egyaránt elégedetten, naprakész tudás birtokában és kellő szakmai gyakorlattal rendelkezve kerüljenek ki.

Az iskola területi korlátozások nélkül mindazoknak ajánlja programját, akik az előzőekben vázolt elképzelések és követelmények mentén haladva kívánják folytatni középiskolai és szakmai tanulmányaikat. Természetesen főváros egész területéről, illetve a megfelelő közlekedési lehetőségekkel rendelkező agglomerációs településekről Pest megyéből.

Az intézmény fontos feladatának tekinti a környezet- és természetvédelmi szemlélet, valamint a fenntarthatóság értékeinek közvetítését, továbbá a tudatos, környezetért felelős fogyasztói és munkavállalói szemlélet kialakítását.

2. Az intézmény jövőképe

Az Erzsébet Királyné Szépészeti Technikum olyan szakmai műhely kíván lenni, ahol a szépművészet iránti elhivatottság találkozik a korszerű pedagógiai szemlélettel, az innovációval és a munkaerőpiac valós igényeivel. Olyan technikumként kívánunk működni, amely stabil, értékalapú és kiszámítható keretek között készíti fel tanulóit a modern szolgáltatói szektor kihívásaira, miközben támogatja őket saját szakmai útjuk megtalálásában, kibontakoztatásában és hosszú távú sikerességük megalapozásában.

Célunk, hogy a szépművészeti ágazat egyik meghatározó, tiszta profilú intézményeként olyan gyakorlatközpontú és innovatív tanulási környezetet működtessünk, ahol a tanulók korszerű technológiákat, modern eszközhasználatot, vállalkozói szemléletet és előremutató szakmai megoldásokat sajátítanak el.



Szeretnénk, hogy tanulóink ne csupán részesei, hanem alakítói is legyenek a szakma jövőjének. Ennek érdekében kiemelt szerepet kap a kreativitás, a szakmai megújulás és a fejlesztő pedagógiai gyakorlat.

Intézményünk jövőképeként fontos eleme a tehetségek felismerése és támogatása, valamint a szakmai és ágazati versenyeken való eredményes részvétel.

Stratégiai partnerségeinket tudatosan építjük. A duális képzőhelyekkel és a szépművészeti vállalkozásokkal való együttműködés révén olyan képzési környezetet kívánunk biztosítani, amely szoros kapcsolatban áll a szakma és a munkaerőpiac aktuális igényeivel.

Jövőképünk egy olyan technikum, amelyre a tanulók biztonságos, inspiráló és támogató közegként tekintenek, ahol az oktatók szakmai fejlődése folyamatos, és amely **Budapest és a régió meghatározó szépművészeti utánpótlásközpontjaként**, a minőségi, innovatív és eredményes képzés elismert intézményeként működik.



3. Intézményi célrendszer

Az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Minőségirányítási Rendszere (MIR) az intézmény hosszú távú szakmai, pedagógiai és szervezeti fejlesztési irányait egységes célrendszerbe rendezi. A MIR feladata, hogy az intézmény működését stratégiai keretbe foglalja, biztosítsa a folyamatok átláthatóságát, valamint összekapcsolja az éves operatív feladatokat a hosszú távú szakmai irányokkal.

A stratégiai célok kijelölése és teljesülésük nyomon követése szoros kapcsolatban áll az intézmény három meghatározó dokumentumával:

- **Szakmai Program** (tartalmi és módszertani keretek),
- **Szervezeti és Működési Szabályzat** (működési és szervezeti eljárások),
- **Éves Munkaterv** (konkrét feladatok, ütemezés, felelősségek).

A MIR biztosítja azt a koherens rendszert, amelyben a stratégiai célok, a minőségcélok és az indikátorok egymásra épülnek, és közvetlenül támogatják az intézményi fejlesztéseket.

Az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum hosszú távú fejlesztését hat stratégiai cél határozza meg. Intézményünk elkötelezett a korszerű, innovatív szakmai képzés biztosítása mellett, amely a modern szépművészeti technológiákra, naprakész tananyagra és a duális partnerekkel való szoros együttműködésre épül. Fontos cél a tanulói sikeresség növelése, különös tekintettel a kompetenciafejlesztésre, a lemorzsolódás csökkentésére és az egyéni tanulási utak támogatására. Kiemelt figyelmet fordítunk a tehetséggondozásra és a versenyeredmények erősítésére, ösztönözve a tanulók szakmai és ágazati versenyeken való aktív részvételét. Törekszünk a duális és szakmai partnerkapcsolatok fejlesztésére, biztosítva a valós munkahelyi tapasztalatszerzést, a partneri elégedettséget és a gyakorlati képzés minőségét. Stratégiai cél továbbá a digitális és módszertani innovációk fokozatos beépítése a tanulási-tanítási folyamatba, elősegítve a tanulói bevonódást és az oktatói adminisztráció ésszerűsítését. Végül, fejlesztő, stabil és együttműködésre épülő intézményi kultúra kialakítására törekszünk, amely támogatja az oktatók szakmai fejlődését, erősíti a belső kommunikációt és biztosítja az intézmény hosszú távú, minőségelvű működését.

3.1. Stratégiai célok

Intézményünk működésének alapját a szakmai kiválóság, a tanulói sikeresség és a minőségi, innovatív képzés biztosítása jelenti. A stratégiai célrendszer meghatározza a Szakmai Program, az SZMSZ és az Éves Munkaterv irányvonalát, és egységes keretet teremt a fejlesztések számára. A célok megvalósítása hozzájárul ahhoz, hogy az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Budapest és a régió meghatározó, tiszta profilú szépművészeti intézménye legyen.

3.1.1. A stratégiai keretrendszer fő elemei

Az intézmény hosszú távú szakmai és szervezeti fejlődését olyan stratégiai célrendszer támogatja, amely az intézmény küldetésére, jövőképére, az önértékelési és külső értékelési tapasztalatokra, az intézményi eredményekre, valamint a partnerek visszajelzéseire épül.

A stratégiai keretrendszer célja, hogy **stabil, hosszabb távon érvényes irányokat** jelöljön ki az intézmény számára, miközben lehetővé teszi, hogy az egyes tanévekben az aktuális fejlesztési szükségletekre koncentráló, mérhető minőségcélok kerüljenek meghatározásra.

A stratégiai célok egymással összefüggő rendszert alkotnak. Megvalósulásuk hozzájárul az intézmény szakmai eredményességéhez, a tanulói sikerességhez, a szervezeti tanuláshoz és az intézményi működés folyamatos fejlesztéséhez.



Az intézmény stratégiai keretrendszerének fő elemei:

1. A minőségfejlesztésre épülő, tudatos intézményi működés erősítése

Az intézmény célja olyan működési rendszer fenntartása és továbbfejlesztése, amelyben az önértékelési és külső értékelési eredmények, a partneri visszajelzések és az intézményi működés során keletkező tapasztalatok a fejlesztési folyamatok kiindulópontját jelentik.

Kiemelt szerepet kap a fejlesztési intézkedések megvalósulásának nyomon követése, az eredmények visszacsatolása, valamint a tapasztalatok következő tervezési ciklusba történő beépítése. Az intézmény ezzel a folyamatos fejlesztés és a PDCA-szemlélet következetes alkalmazását kívánja erősíteni.

2. Az adatvezérelt intézményirányítás és döntéshozatal fejlesztése

Az intézmény célja, hogy a rendelkezésre álló intézményi adatok, indikátorok, mérési eredmények és partneri visszajelzések egyre tudatosabban támogassák a vezetői döntéshozatalt.

A stratégiai irányítás része a célok megvalósulásának rendszeres nyomon követése, az intézményi eredmények elemzése, az eltérések feltárása és a szükséges fejlesztési beavatkozások meghatározása. A vezetői döntések megalapozottságát az adatok rendszerezett felhasználása és a döntések eredményességének visszamérése erősíti.

3. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és a tanulói eredményesség támogatása

Az intézmény stratégiai célja, hogy a tanulói teljesítményekre vonatkozó adatok a pedagógiai és szakmai tervezés szerves részévé váljanak.

Ennek keretében az intézmény a tanév közbeni értékelések, a belső mérések, az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeinek összehasonlító elemzésére építve kívánja támogatni az oktatói és munkaközösségi szintű fejlesztő munkát. A cél nem pusztán az eredmények rögzítése, hanem azokból olyan következtetések levonása, amelyek a következő pedagógiai tervezési és fejlesztési folyamatokat ténylegesen befolyásolják.

4. A szakmai tudás, az innováció és a szervezeti tanulás erősítése

Az intézmény célja az oktatók szakmai és módszertani fejlődésének támogatása, valamint a képzéseken, szakmai tevékenységeken, Erasmus+ mobilitásokon és egyéb szakmai programokban megszerzett tudás intézményi szintű hasznosítása.

A stratégiai cél része a belső tudásmegosztás rendszerének erősítése, a jó gyakorlatok dokumentálása és megosztása, valamint az innovatív szakmai és pedagógiai megoldások szervezeti szintű alkalmazása. Ez hozzájárul ahhoz, hogy az egyéni szakmai fejlődés az intézmény egészének fejlődési erőforrásává váljon.

5. A partnerközpontú intézményi kommunikáció és együttműködés fejlesztése

Az intézmény stratégiai célja az egységes, átlátható és eredményes intézményi kommunikáció kialakítása és fenntartása a tanulók, a szülők, a duális képzőhelyek és az egyéb szakmai partnerek felé.

Kiemelt jelentőségű a képzéssel, a vizsgakövetelményekkel, az értékelési szempontokkal és az intézményi folyamatokkal kapcsolatos információk egységes és dokumentált átadása. A partneri visszajelzések tudatos felhasználása lehetőséget teremt arra is, hogy az intézmény a tájékoztatási és együttműködési folyamatokat a tényleges igényekhez igazítsa.

3.1.2. A stratégiai célok és a minőségcélok kapcsolata

Az öt stratégiai cél **nem öt egymástól független fejlesztési projektet jelent**, hanem az intézményi működés egymással összekapcsolódó területeit.

A stratégiai célokból az adott tanévben az intézményi önértékelés, a partneri visszajelzések és az intézményi adatok alapján **konkrét minőségcélok** kerülnek kijelölésre. A minőségcélokhoz kapcsolódó **fejlesztési célok és cselekvési tervek** határozzák meg a megvalósítás konkrét feladatait, míg az indikátorok és célértékek lehetővé teszik az eredményesség mérését.

Stratégiai célok → minőségcélok → fejlesztési célok → cselekvési tervek → indikátorok és célértékek → értékelés és visszacsatolás.

Ez a rendszer biztosítja, hogy a hosszú távú intézményi irányok és az adott tanév konkrét fejlesztési feladatai között **követhető és dokumentált kapcsolat** legyen.



1. táblázat: Stratégiai cél – minőségcél megfeleltetési táblázat

Stratégiai cél	A stratégiai célhoz kapcsolódó 2026/2027. évi minőségcél	Kapcsolódó fejlesztési terület / cselekvési terv
1. A minőségfejlesztésre épülő, tudatos intézményi működés erősítése	3.1.1. Az önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú intézményi hasznosítása	Az önértékelési és külső értékelési eredmények intézményi szintű hasznosítása, a fejlesztési intézkedések nyomon követése és a visszacsatolás erősítése.
2. Az adatvezérelt intézményirányítás és döntéshozatal fejlesztése	3.1.4. A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal	Az intézményi indikátorok, mérési eredmények és partneri visszajelzések rendszeres vezetői elemzése és felhasználása a döntések megalapozásában. Kapcsolódik: Intézményvezetői cselekvési terv 4.
3. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és a tanulói eredményesség támogatása	3.1.5. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése	A tanév közbeni értékelések, belső mérések és külső vizsgaeredmények összehasonlító elemzése, valamint az eredmények beépítése az oktatói és munkaközösségi tervezésbe. Kapcsolódik: Intézményvezetői cselekvési terv 3.
4. A szakmai tudás, az innováció és a szervezeti tanulás erősítése	3.1.2. Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosítása	A továbbképzéseken, Erasmus+ mobilitásokon, szakértői és vizsgáztatói tevékenységek során megszerzett tudás dokumentált megosztása és intézményi hasznosítása.
5. A partnerközpontú intézményi kommunikáció és együttműködés fejlesztése	3.1.3. A tanulói és partneri tájékoztatás egységessége és eredményessége	A tanulók, szülők és duális partnerek egységes, dokumentált tájékoztatása, különös tekintettel a vizsgakövetelményekre, értékelési szempontokra és a szakmai felkészítésre. Kapcsolódik: Intézményvezetői cselekvési terv 2.

[GT3] megjegyzést írt: megfelel a T1–T2 minőségbiztosítási logikának



3.2. Minőségcélok

A 2026/2027. tanévre meghatározott minőségcélok az intézményi és intézményvezetői önértékelés eredményeire, a partneri mérések tapasztalataira, az intézményi indikátorok elemzésére, valamint a korábbi fejlesztési és cselekvési tervek megvalósításának tapasztalataira épülnek.

Az önértékelés alapján az intézmény stratégiai tervezése, minőségirányítási rendszere, partnerkapcsolatai, nemzetközi együttműködései, valamint az oktatók szakmai fejlődésének támogatása stabil alapokon működik. A 2026/2027. tanévi minőségcélok ezért elsősorban nem a működés hiányosságainak megszüntetését, hanem a már működő folyamatok tudatosabbá, mérhetőbbé, összehangoltabbá és eredményesebbé tételét szolgálják.

A minőségcélok meghatározásakor kiemelt szempont volt az önértékelés során feltárt, egymással összefüggő fejlesztendő területek összehangolása. Ennek megfelelően a 2026/2027. tanév minőségfejlesztési fókuszában az önértékelési és külső értékelési eredmények tudatos felhasználása, az intézményi tudásmegosztás, a tanulói és partneri tájékoztatás fejlesztése, az adatvezérelt vezetői döntéshozatal, valamint az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés áll.

A minőségcélok kialakításánál törekedtünk arra, hogy azok egyértelműen kapcsolódjanak az önértékelés megállapításaihoz, konkrét intézkedésekkel legyenek megvalósíthatók, és mérhető indikátorokkal legyenek értékelhetők. A célok megvalósulását az intézmény a Minőségirányítási Rendszer keretében nyomon követi, az eredményeket elemzi, és szükség esetén a beavatkozásokat módosítja.

A minőségfejlesztés a **PDCA-elv** mentén valósul meg: a tervezést a célzott intézkedések végrehajtása, az eredmények mérése és értékelése, majd az eredmények alapján történő korrekció és további fejlesztés követi. A meghatározott minőségcélok ezért nem egymástól független fejlesztési feladatokat jelentenek, hanem **egységes fejlesztési rendszert alkotnak**, amely az intézményi működés mérésétől és értelmezésétől a vezetői döntéshozatalon, a tudásmegosztáson és a pedagógiai gyakorlat fejlesztésén keresztül a tanulói eredményesség és az intézményi működés minőségének javításáig terjed.

3.2.1. Az önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú intézményi hasznosítása

Minőségcél

Az önértékelési, külső értékelési, partneri és intézményi mérési eredmények **tudatosabb intézményi szintű felhasználása** a tervezés, a vezetői döntéshozatal és a szakmai fejlesztések megalapozására.

Indoklás

Az intézmény az önértékelési és partneri mérési eredményeket jelenleg is felhasználja stratégiai és operatív tervezése során. Az önértékelés eredményei ugyanakkor rámutattak arra, hogy az eredmények **intézményi szintű visszacsatolása**, valamint az azokból következő fejlesztési intézkedések megvalósulásának és hatásának követése tovább erősíthető.

A 2026/2027. tanév fejlesztésének célja ezért nem új értékelési vagy mérési rendszer kialakítása, hanem a már rendelkezésre álló információk **tudatosabb összekapcsolása**



és intézményi szintű hasznosítása. Ennek része, hogy az önértékelési és külső értékelési eredmények, a partneri visszajelzések, valamint az intézményi mérési eredmények ne önálló adathalmazokként jelenjenek meg, hanem a fejlesztési döntések megalapozását szolgálják.

A fejlesztés egyben erősíti azt a gyakorlatot, hogy az értékelési eredményekből meghatározott fejlesztési területekhez konkrét intézkedések kapcsolódjanak, azok megvalósulása nyomon követhető legyen, és a tapasztalatok a következő tervezési ciklusban is megjelenjenek.

Elérendő állapot

A 2026/2027. tanév végére az intézményben olyan egységesebb gyakorlat alakul ki, amelyben:

- az értékelési eredményekből származó fejlesztendő területek egyértelműen kapcsolódnak az intézményi fejlesztési célokhoz;
- az értékelési eredmények és a fejlesztési intézkedések közötti kapcsolat dokumentálható;
- a fejlesztési intézkedések megvalósulása és eredménye nyomon követhető;
- a fejlesztési intézkedések tapasztalatai visszakerülnek az intézményi tervezésbe;
- az intézményvezetés a rendelkezésre álló eredményeket összehangoltan használja fel a fejlesztési döntések megalapozására.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményi cselekvési terv 1. – Az önértékelési és külső értékelési eredmények kommunikációjának fejlesztése.

Sikerességi indikátor

- A fejlesztési intézkedések **100%-ának dokumentált nyomon követése.**
- Az önértékelési és külső értékelési eredmények intézményi szintű visszacsatolása **legalább évi 2 alkalommal.**
- A fejlesztési intézkedések tapasztalatainak megjelenése a következő intézményi tervezési ciklusban.

3.2.2. Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosítása

Minőségcél

Az oktatók továbbképzései, Erasmus+ mobilitásai, szakértői és vizsgáztatói tevékenységei, valamint szakmai és módszertani fejlesztései során megszerzett tudás **intézményi szintű megosztásának és az oktatási gyakorlatba történő beépítésének tudatosabbá tétele.**

Indoklás

Az intézményi önértékelés alapján az intézmény egyik jelentős erőssége az oktatók szakmai fejlődésének támogatása. A továbbképzéseken részt vevő oktatók aránya 2025-ben **78,85%**, a szakértői tevékenységet végző oktatók aránya pedig **34,62%** volt. Az Erasmus+ mobilitások, a szakmai továbbképzések, valamint a vizsgáztatói és szakértői tevékenységek jelentős szakmai és módszertani tudás felhalmozódását eredményezik.



Az önértékelés ugyanakkor fejlesztendő területként azonosította, hogy a megszerzett tudás **intézményi szintű, dokumentált megosztása és a jó gyakorlatok szervezeti hasznosítása** tovább erősíthető.

A 2026/2027. tanév fejlesztésének célja ezért **nem a továbbképzési lehetőségek bővítése**, hanem a már rendelkezésre álló szakmai tudás nagyobb intézményi hasznosítása. A fejlesztés azt szolgálja, hogy az egyéni szakmai fejlődés eredményei szervezeti szintű tudássá váljanak, és megjelenjenek a módszertani kultúrában, a szakmai együttműködésekben és az oktatási gyakorlatban.

Elérendő állapot

A 2026/2027. tanév végére az intézményben olyan tudásmegosztási gyakorlat erősödik meg, amelyben:

- a szakmai továbbképzések és mobilitások tapasztalatai intézményi szinten is hasznosulnak;
- az oktatók szakértői, vizsgáztatói és egyéb szakmai tapasztalatai megoszthatóvá válnak;
- a jó gyakorlatok és módszertani innovációk nagyobb mértékben jelennek meg a munkaközösségek szakmai munkájában;
- az egyéni szakmai fejlődés és az intézményi szakmai fejlesztés között erősebb kapcsolat alakul ki.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményi cselekvési terv 2. – Az intézményi tudásmegosztás fejlesztése.

Sikerességi indikátorok

- A továbbképzésen vagy Erasmus+ mobilitáson részt vevő oktatók **100%-a dokumentált tudásmegosztásban vesz részt.**
- Munkaközösségenként **legalább 2 tudásmegosztó alkalom/év** valósul meg.
- A tudásmegosztás eredményeként **legalább egy-egy dokumentált jó gyakorlat vagy módszertani tapasztalat** jelenik meg a munkaközösségi szakmai munkában.

Az első két célérték közvetlenül a már elfogadott fejlesztési tervből következik.



3.2.3. A tanulói és partneri tájékoztatás egységessége és eredményessége

Minőségcél

Az intézményi, szakmai, vizsga- és értékelési információk **egységes, átlátható és a célcsoportokhoz igazodó továbbításának fejlesztése**, annak érdekében, hogy a tanulók, a szülők és a duális képzőhelyek időben és megfelelő tartalommal rendelkezzenek a képzésükhöz kapcsolódó elvárásokról és lehetőségekről.

Indoklás

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés fejlesztendő területként azonosította a belső kommunikációt, a tanulók tájékoztatása, valamint a partneri visszacsatolás további erősítését. A partneri visszajelzések alapján különösen fontos a tanulók számára az intézményi működéssel, a duális képzéssel, a szakmai és érettségi vizsgákkal, az értékelési szempontokkal és a szakmai lehetőségekkel kapcsolatos információk **egyértelmű és időben történő átadása**.

A fejlesztési cél ugyanakkor **nem kizárólag a vizsgakövetelményekről szóló tájékoztatásra irányul**. Az intézményi és intézményvezetői cselekvési tervek ennél szélesebb területet fednek le: az intézmény kommunikációs gyakorlatának egységesítését és a különböző partnercsoportok információellátásának fejlesztését.

A 2026/2027. tanév fejlesztésének célja ezért egy olyan kommunikációs gyakorlat erősítése, amelyben **a megfelelő információ a megfelelő célcsoporthoz, megfelelő időben és dokumentálható módon jut el**.

Elérendő állapot

A 2026/2027. tanév végére az intézményben olyan egységesebb tájékoztatási gyakorlat alakul ki, amelyben:

- a tanulók a képzésükhöz és vizsgáikhoz kapcsolódó lényeges információkat időben és érthető formában kapják meg;
- a duális képzőhelyek a tanulók felkészítéséhez szükséges szakmai és értékelési információkhoz hozzáférnek;
- a szülők számára is biztosítottak a releváns, különösen a vizsgákat és a tanulói előrehaladást érintő információk;
- a fontos tájékoztatások dokumentálhatók és visszakereshetők;
- az intézmény a partneri visszajelzések alapján folyamatosan fejleszti tájékoztatási gyakorlatát.

Kapcsolódó cselekvési tervek

1. Intézményi cselekvési terv 3. – A tanulók tájékoztatásának fejlesztése
2. Intézményvezetői cselekvési terv 2. – A tanulók felé történő tájékoztatás további erősítése az értékelési szempontokról, a vizsgakövetelményekről és a projektfeladatok értékeléséről.

Sikerességi indikátorok

- Az érintett tanulócsoportok **100%-ának dokumentált tájékoztatása**.



- A tájékoztató anyagok **100%-a digitálisan hozzáférhető**.
- Az online tudásellenőrzés átlagos eredménye **≥70%**.
- A fontos tájékoztatások dokumentált és visszakereshető formában állnak rendelkezésre.
- A partneri mérésekben a tájékoztatással kapcsolatos eredmények **javuló tendenciát** mutatnak.

Az első három célérték közvetlenül a fejlesztési tervben rögzített indikátor.

3.2.4. A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal

Minőségcél

Az intézmény stratégiai irányításának továbbfejlesztése az **intézményi indikátorok, mérési eredmények, partneri visszajelzések és fejlesztési tapasztalatok összehangolt felhasználásával**, annak érdekében, hogy a vezetői döntések megalapozottsága, nyomon követhetősége és eredményessége tovább javuljon.

Indoklás

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés alapján az intézmény stratégiai tervezése, minőségirányítási rendszere és vezetői döntéshozatala stabil alapokon működik. Az intézmény a stratégiai és éves tervezés során jelenleg is felhasználja az indikátorokat, a partneri mérések eredményeit, a tanulói teljesítménymutatókat, a vizsgaeredményeket és az önértékelési tapasztalatokat.

A fejlesztendő területek között ugyanakkor megjelent az indikátorok és célértékek rendszeresebb felülvizsgálatának, a vezetői monitoringnak, az adatok integrált elemzésének és a fejlesztési intézkedések eredményességének dokumentált visszacsatolásának szükségessége.

A 2026/2027. tanév fejlesztésének célja ezért **nem új adatgyűjtési rendszer létrehozása**, hanem a már rendelkezésre álló intézményi adatok és információk vezetői szintű, összehangoltabb értelmezésének és felhasználásának továbbfejlesztése.

Elérendő állapot

A tanév végére tovább erősödik az a vezetési gyakorlat, amelyben:

- az intézményi indikátorok és mérési eredmények összefüggéseikben kerülnek értelmezésre;
- a stratégiai és fejlesztési célok megvalósulása rendszeresen értékelhető;
- a partneri visszajelzések és az intézményi teljesítményadatok megjelennek a vezetői döntések előkészítésében;
- a vezetői döntésekhez kapcsolódó fejlesztési intézkedések eredményei visszacsatolhatók;
- az értékelési tapasztalatok beépülnek a következő tervezési ciklusba;
- az intézmény vezetése gyorsabban és megalapozottabban tud reagálni az eredményekben megjelenő eltérésekre.



Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményvezetői cselekvési terv 1. – A stratégiai irányítás és az adatalapú vezetői döntéshozatal továbbfejlesztése.

Sikerességi indikátorok

- A kiemelt stratégiai célok **100%-ához meghatározott indikátor és célérték** kapcsolódik.
- Legalább **félévente dokumentált vezetői monitoring** valósul meg.
- A monitoring eredménye alapján szükség esetén dokumentált korrekciós vagy fejlesztési intézkedés történik.

3.2.5. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése

Minőségcél

Az oktatók pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának továbbfejlesztése a **tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgaeredmények rendszeres összevetésére és értelmezésére építve**, annak érdekében, hogy a mérési eredmények tudatosabban jelenjenek meg a pedagógiai tervezésben, a szakmai együttműködésben és az intézményi fejlesztési folyamatokban.

Indoklás

Az intézményben rendelkezésre állnak azok az adatok és elemzések, amelyek lehetővé teszik a tanulói teljesítmények több szempontú vizsgálatát. A féléves és tanév végi vezetői, valamint szakmai vezetői beszámolók rendszeresen elemzik a tanulmányi eredményeket, a belső méréseket, az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeit.

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés alapján ugyanakkor fejlesztendő területként jelenik meg az országos és intézményi mérési eredmények **mélyebb, tantárgyi és évfolyamszintű elemzése**, valamint az adatoknak a pedagógiai tervezésbe és a fejlesztő munkába történő tudatosabb visszaforgatása.

A 2026/2027. tanév fejlesztésének célja ezért **nem önálló új mérési rendszer kialakítása**, hanem a már rendelkezésre álló adatok pedagógiai szintű értelmezésének és felhasználásának továbbfejlesztése. Kiemelt szempont annak feltárása, hogy a tanév közbeni teljesítmények és a külső vizsgaeredmények között milyen összefüggések, illetve eltérések mutathatók ki, és ezek milyen pedagógiai következtetéseket tesznek lehetővé.

Elérendő állapot

A tanév végére tovább erősödik az a gyakorlat, amelyben:

- az oktatók saját tantárgyi és tanulócsoportos eredményeiket több mérési forrás alapján értelmezik;
- a tanév közbeni értékelések és a külső mérési, vizsgaeredmények összevetése támogatja a pedagógiai következtetések levonását;
- az eredményekben tapasztalható eltérések okainak feltárása megjelenik a szakmai együttműködésekben;



- a mérési tapasztalatok alapján az oktatók szükség szerint módosítják pedagógiai tervezésüket és fejlesztési gyakorlataikat;
- a munkaközösségekben megjelennek a mérési eredményekből levont közös szakmai következtetések;
- az intézményi szintű elemzések és az oktatói szintű tapasztalatok egymást erősítve járulnak hozzá a tanulói eredményesség javításához.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményvezetői cselekvési terv 3. – Az oktatók adatvezérelt pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának fejlesztése.

Sikerességi indikátor

- A munkaközösségek **100%-a évente legalább egy dokumentált összehasonlító elemzést** készít.
- Az elemzések alapján **fejlesztési intézkedések kerülnek meghatározásra**

3.2.6. A minőségcélok nyomon követése és értékelése

A minőségcélok teljesülését az intézmény a **Minőségirányítási Rendszer keretében, az éves önértékelési és minőségfejlesztési folyamat részeként** követi nyomon. A nyomon követés során az intézmény az egyes minőségcélokhoz meghatározott indikátorokat és célértékeket összeveti a ténylegesen elért eredményekkel.

A minőségcélok értékelése során az intézmény vizsgálja:

- a meghatározott célértékek teljesülését;
- az intézkedések megvalósulását;
- az eredményekben bekövetkező változásokat és azok tendenciáját;
- az esetleges eltérések okait;
- a fejlesztési intézkedések eredményességét és hatását.

Az értékeléshez az intézmény felhasználja az **intézményi indikátorokat, a tanulói és vizsgaeredményeket, a partneri visszajelzéseket, az oktatói tapasztalatokat, valamint az intézményi és vezetői monitoring során rendelkezésre álló adatokat.**

Amennyiben valamely minőségcél vagy indikátor teljesülése elmarad a meghatározott célértéktől, az intézmény feltárja az eltérés okait, és szükség esetén **korrekciós vagy további fejlesztési intézkedést** határoz meg. A megvalósított intézkedések tapasztalatai a következő tervezési és fejlesztési ciklusba visszakerülnek.

A minőségcélok nyomon követése ezáltal nem egyszeri év végi értékelést jelent, hanem a **tervezés – megvalósítás – mérés – értékelés – korrekció** egymásra épülő folyamatát. A 2026/2027. tanévi minőségcélok így a MIR folyamatos fejlesztési ciklusának részét képezik, és egyben alapot biztosítanak a következő tanévi fejlesztési irányok meghatározásához.



Összesített értékelési rendszer

Minőségcél	Fő mérési szempont / indikátor	Célérték / elvárt eredmény
3.1.1. Önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú intézményi hasznosítása	A fejlesztési intézkedések megvalósulásának dokumentált nyomon követése	100%
	Intézményi szintű visszacsatolás	Legalább 2 alkalom/év
3.1.2. Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosítása	A továbbképzésen, Erasmus+ mobilitáson vagy szakértői programban részt vevő oktatók dokumentált szakmai beszámolója	100%
	Munkaközösségi tudásmegosztó műhelyek	Legalább 2 alkalom/munkaközösség/év
3.1.3. A tanulói és partneri tájékoztatás egységessége és eredményessége	Dokumentált tájékoztatásban részesült érintett tanulócsoporthoz aránya	100%
	Teams felületre feltöltött tájékoztató anyagok aránya	100%
	Online tudásellenőrzés átlagos eredménye	≥70%
3.1.4. A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal	Stratégiai célokhoz rendelt indikátorok és célértékek megléte	100%
	Dokumentált vezetői monitoring	Legalább félévente
	Monitoring alapján szükség esetén meghatározott korrekciós/fejlesztési intézkedések	Dokumentált
3.1.5. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése	Munkaközösségek által készített dokumentált összehasonlító elemzés	100% munkaközösség
	Összehasonlító elemzések száma	Legalább 1 elemzés/munkaközösség/év
	Az elemzések alapján meghatározott fejlesztési intézkedések	Dokumentált



3.3. Fejlesztési célok

A 2026/27. tanévre meghatározott intézményi fejlesztési célok az intézményi és intézményvezetői önértékelés eredményeire, a partneri mérések tapasztalataira, az intézményi indikátorok elemzésére, valamint a korábbi fejlesztési és cselekvési tervek megvalósításának tapasztalataira épülnek.

Az önértékelés alapján az intézmény stratégiai tervezése, minőségirányítási rendszere, partnerkapcsolatai, nemzetközi együttműködései, valamint az oktatók szakmai fejlődésének támogatása stabil alapokon működik. A fejlesztési célok ezért elsősorban nem a működés hiányosságainak megszüntetését, hanem a már működő folyamatok tudatosabbá, mérhetőbbé, összehangoltabbá és eredményesebbé tételét szolgálják.

A fejlesztési célok kialakításakor kiemelt szempont volt az önértékelés során feltárt, egymással összefüggő fejlesztendő területek összehangolása. Ennek megfelelően a 2026/27. tanévi fejlesztések középpontjában az adatvezérelt intézményirányítás, az önértékelési és külső értékelési eredmények tudatos felhasználása, a szervezeti tudásmegosztás, a tanulók és partnerek tájékoztatásának fejlesztése, valamint az oktatói pedagógiai tervezés és értékelés fejlesztése áll.

A fejlesztési célok meghatározása során törekedtünk arra, hogy azok egyértelműen kapcsolódjanak az önértékelés megállapításaihoz, konkrét intézkedésekkel legyenek megvalósíthatók, és mérhető indikátorokkal legyenek értékelhetők. A célok megvalósulását az intézmény a Minőségirányítási Rendszer keretében folyamatosan nyomon követi, az eredményeket elemzi, és szükség esetén a beavatkozásokat módosítja.

A fejlesztési folyamat ezáltal a PDCA-elv mentén valósul meg: a tervezést a célzott intézkedések végrehajtása, az eredmények mérése és értékelése, majd az eredmények alapján történő korrekció és további fejlesztés követi.

A 2026/27. tanévre meghatározott fejlesztési célok egymással is szoros kapcsolatban állnak: az eredmények mérésétől és értelmezésétől a vezetői döntéshozatalon, a tudásmegosztáson és a pedagógiai gyakorlat fejlesztésén keresztül a tanulói eredményesség és az intézményi működés minőségének javításáig terjedő egységes fejlesztési rendszert alkotnak.



3.3.1. Az önértékelési és külső értékelési eredmények intézményi szintű kommunikációjának és fejlesztési célú felhasználásának erősítése

Fejlesztési cél

Az önértékelési, külső értékelési, partneri és intézményi mérési eredmények tudatosabb intézményi szintű felhasználása a tervezés, a döntéshozatal és a szakmai fejlesztések megalapozására.

Indoklás

Az intézmény az önértékelési és partneri mérési eredményeket jelenleg is felhasználja stratégiai és operatív tervezése során. Az önértékelés eredményei ugyanakkor rámutattak arra, hogy az eredmények intézményi szintű visszacsatolása, valamint a belőlük következő fejlesztési intézkedések megvalósulásának és hatásának követése tovább erősíthető.

A 2026/27. tanév fejlesztésének célja ezért nem új értékelési rendszer kialakítása, hanem a már rendelkezésre álló információk tudatosabb összekapcsolása és intézményi szintű hasznosítása. A fejlesztés hozzájárul ahhoz, hogy az önértékelési és külső értékelési tapasztalatok ne csak az adott értékelési folyamat lezárását szolgálják, hanem a következő tervezési ciklus kiindulópontjaként is megjelenjenek.

Elérendő állapot

A tanév végére az intézményben olyan egységesebb gyakorlat alakul ki, amelyben

- az értékelési eredményekből származó fejlesztendő területek egyértelműen kapcsolódnak az intézményi fejlesztési célokhoz;
- az értékelési eredmények és a fejlesztési intézkedések közötti kapcsolat dokumentálható;
- a fejlesztési intézkedések tapasztalatai visszakerülnek az intézményi tervezésbe;
- az intézményvezetés a rendelkezésre álló eredményeket összehangoltan használja fel a fejlesztési döntések megalapozására.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményvezetői cselekvési terv 1. – Az önértékelési és külső értékelési eredmények kommunikációjának fejlesztése.



3.3.2. Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosításának erősítése

Fejlesztési cél

Az oktatók továbbképzései, Erasmus+ mobilitásai, szakértői és vizsgáztatói tevékenységei, valamint szakmai és módszertani fejlesztései során megszerzett tudás **intézményi szintű megosztásának és az oktatási gyakorlatba történő beépítésének tudatosabbá tétele.**

Indoklás

Az intézményi önértékelés alapján az intézmény egyik jelentős erőssége az oktatók szakmai fejlődésének támogatása. A továbbképzéseken részt vevő oktatók aránya 2025-ben **78,85%**, a szakértői tevékenységet végző oktatók aránya pedig **34,62%** volt. Az Erasmus+ mobilitások, szakmai továbbképzések, vizsgáztatói és szakértői tevékenységek jelentős szakmai tudás és tapasztalat felhalmozódását eredményezik.

Az önértékelés ugyanakkor fejlesztendő területként azonosította, hogy a megszerzett tudás intézményi szintű, dokumentált megosztása és a jó gyakorlatok szervezeti hasznosítása tovább erősíthető.

A 2026/27. tanév fejlesztésének célja ezért **nem a továbbképzési lehetőségek bővítése**, hanem a már meglévő szakmai tudás nagyobb intézményi hasznosítása. A fejlesztés hozzájárul ahhoz, hogy az egyéni szakmai fejlődés eredményei szervezeti szintű tudássá váljanak, és megjelenjenek a módszertani kultúrában, a szakmai együttműködésekben és az oktatási gyakorlatban.

Elérendő állapot

A tanév végére az intézményben olyan tudásmegosztási gyakorlat erősödik meg, amelyben

- a szakmai továbbképzések és mobilitások tapasztalatai intézményi szinten is hasznosulnak;
- az oktatók szakértői, vizsgáztatói és egyéb szakmai tapasztalatai megoszthatóvá válnak;
- a jó gyakorlatok és módszertani innovációk nagyobb mértékben jelennek meg a munkaközösségek szakmai munkájában;
- az egyéni szakmai fejlődés és az intézményi szakmai fejlesztés között erősebb kapcsolat alakul ki.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményi cselekvési terv – Az intézményi tudásmegosztás fejlesztése.



3.3.3. A tanulói és partneri tájékoztatás egységességének és eredményességének fejlesztése

Fejlesztési cél

Az intézményi, szakmai, vizsga- és értékelési információk **egységes, átlátható és célcsoportokhoz igazodó továbbításának fejlesztése**, annak érdekében, hogy a tanulók, a szülők és a duális képzőhelyek időben és megfelelő tartalommal rendelkezzenek a képzésükhöz kapcsolódó elvárásokról és lehetőségekről.

Indoklás

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés fejlesztendő területként azonosította a belső kommunikáció, a tanulók tájékoztatása, valamint a partneri visszacsatolás további erősítését. A partneri visszajelzések alapján különösen fontos a tanulók számára az intézményi működéssel, a duális képzéssel, a szakmai és érettségi vizsgákkal, az értékelési szempontokkal és a szakmai lehetőségekkel kapcsolatos információk egyértelmű és időben történő átadása.

A fejlesztési cél ugyanakkor **nem kizárólag a vizsgakövetelményekről szóló tájékoztatásra irányul**. Az ehhez kapcsolódó cselekvési tervek ennél szélesebb problémát jeleznek: az intézmény kommunikációs gyakorlatának egységesítését és a különböző partnercsoportok információellátásának fejlesztését.

Ezért a 2026/27. tanévi intézményi fejlesztés célja egy olyan kommunikációs gyakorlat erősítése, amelyben **a megfelelő információ a megfelelő célcsoporthoz, megfelelő időben és dokumentálható módon jut el**.

Elérendő állapot

A tanév végére az intézményben olyan egységesebb tájékoztatási gyakorlat alakul ki, amelyben

- a tanulók a képzésükhöz és vizsgáikhoz kapcsolódó lényeges információkat időben és érthető formában kapják meg;
- a duális képzőhelyek a tanulók felkészítéséhez szükséges szakmai és értékelési információkhoz hozzáférnek;
- a szülők számára is biztosítottak a releváns, különösen a vizsgákat és a tanulói előrehaladást érintő információk;
- a fontos tájékoztatások dokumentálhatók és visszakereshetők;
- az intézmény a partneri visszajelzések alapján folyamatosan fejleszti tájékoztatási gyakorlatát.

Kapcsolódó cselekvési tervek

1. **Intézményi cselekvési terv:** *A tanulók tájékoztatásának fejlesztése.*
2. **Intézményvezetői cselekvési terv:** *A tanulók felé történő tájékoztatás további erősítése az értékelési szempontokról, a vizsgakövetelményekről és a projektfeladatok értékeléséről.*



3.3.4. A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal továbbfejlesztése

Fejlesztési cél

Az intézmény stratégiai irányításának továbbfejlesztése az **intézményi indikátorok, mérési eredmények, partneri visszajelzések és fejlesztési tapasztalatok összehangolt felhasználásával**, annak érdekében, hogy a vezetői döntések megalapozottsága, nyomon követhetősége és eredményessége tovább javuljon.

Indoklás

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés alapján az intézmény stratégiai tervezése, minőségirányítási rendszere és vezetői döntéshozatala stabil alapokon működik. Az intézmény a stratégiai és éves tervezés során jelenleg is felhasználja az indikátorokat, a partneri mérések eredményeit, a tanulói teljesítménymutatókat, a vizsgaeredményeket és az önértékelési tapasztalatokat.

A fejlesztendő területek között ugyanakkor több alkalommal megjelent **az indikátorok és céltértek rendszeresebb felülvizsgálatának, a vezetői monitoringnak, az adatok integrált elemzésének és a fejlesztési intézkedések eredményességének dokumentált visszacsatolásának szükségessége**.

A 2026/27. tanév fejlesztésének célja ezért nem új adatgyűjtési rendszer létrehozása, hanem **a már rendelkezésre álló intézményi adatok és információk vezetői szintű, összehangoltabb értelmezésének és felhasználásának továbbfejlesztése**.

A fejlesztés hozzájárul ahhoz, hogy a stratégiai célok teljesülése ne csupán az éves értékelés során legyen vizsgálható, hanem a vezetői döntéshozatal folyamatos részévé váljon, és az eredmények alapján szükség esetén időben megtörténjen a beavatkozás vagy a célok korrekciója.

Elérendő állapot

A tanév végére az intézményben tovább erősödik egy olyan adatvezérelt vezetési gyakorlat, amelyben

- az intézményi indikátorok és mérési eredmények **összefüggéseikben** kerülnek értelmezésre;
- a stratégiai és fejlesztési célok megvalósulása rendszeresen értékelhető;
- a partneri visszajelzések és az intézményi teljesítményadatok egyaránt megjelennek a vezetői döntések előkészítésében;
- a vezetői döntésekhez kapcsolódó fejlesztési intézkedések eredményei visszacsatolhatók;
- az értékelési tapasztalatok beépülnek a következő tervezési ciklusba;
- az intézmény vezetése gyorsabban és megalapozottabban tud reagálni az eredményekben megjelenő eltérésekre.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményvezetői cselekvési terv 3. – Az oktatók adatvezérelt pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának fejlesztése a tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgaeredmények összehasonlító elemzésére épülő intézményi rendszer kialakításával.



3.3.5. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése

Fejlesztési cél

Az oktatók pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának továbbfejlesztése a **tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgaeredmények rendszeres összevetésére és értelmezésére építve**, annak érdekében, hogy a mérési eredmények tudatosabban jelenjenek meg a pedagógiai tervezésben, a szakmai együttműködésben és az intézményi fejlesztési folyamatokban.

Indoklás

Az intézményben rendelkezésre állnak azok az adatok és elemzések, amelyek lehetővé teszik a tanulói teljesítmények több szempontú vizsgálatát. A féléves és tanév végi vezetői, valamint szakmai vezetői beszámolók rendszeresen elemzik a tanulmányi eredményeket, a belső méréseket, az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeit.

Az intézményi és intézményvezetői önértékelés alapján ugyanakkor fejlesztendő területként jelenik meg az **országos és intézményi mérési eredmények mélyebb, tantárgyi és évfolyamszintű elemzése**, valamint az adatoknak a pedagógiai tervezésbe és a fejlesztő munkába történő tudatosabb visszaforgatása.

A 2026/27. tanév fejlesztésének célja ezért nem önálló új mérési rendszer kialakítása, hanem **a már rendelkezésre álló adatok pedagógiai szintű értelmezésének és felhasználásának továbbfejlesztése**. Kiemelt szempont annak feltárása, hogy a tanév közbeni teljesítmények és a külső vizsgaeredmények között milyen összefüggések, illetve eltérések mutathatók ki, és ezek milyen pedagógiai következtetéseket tesznek lehetővé.

Elérendő állapot

A tanév végére az intézményben tovább erősödik az a gyakorlat, amelyben

- az oktatók saját tantárgyi és tanulósoportos eredményeiket több mérési forrás alapján értelmezik;
- a tanév közbeni értékelések és a külső mérési, vizsgaeredmények összevetése támogatja a pedagógiai következtetések levonását;
- az eredményekben tapasztalható eltérések okainak feltárása megjelenik a szakmai együttműködésekben;
- a mérési tapasztalatok alapján az oktatók szükség szerint módosítják pedagógiai tervezésüket és fejlesztési gyakorlataikat;
- a munkaközösségekben megjelennek a mérési eredményekből levont közös szakmai következtetések;
- az intézményi szintű elemzések és az oktatói szintű tapasztalatok egymást erősítve járulnak hozzá a tanulói eredményesség javításához.

Kapcsolódó cselekvési terv

Intézményvezetői cselekvési terv 3 – Az oktatók adatvezérelt pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának fejlesztése a tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgaeredmények összehasonlító elemzésére épülő intézményi rendszer kialakításával.



Sorszám	2026/27. évi intézményi fejlesztési cél	Indoklás / kiinduló helyzet	Kapcsolódás a cselekvési terv(ek)hez	Sikerességi indikátor / célérték
1.	Az önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú intézményi hasznosításának erősítése	Az önértékelési folyamat során feltárt fejlesztendő területek és a külső értékelési eredmények intézményi szintű visszacsatolása, valamint a fejlesztési intézkedések nyomon követése tovább erősíthető.	Intézményi cselekvési terv 1. – Az önértékelési és külső értékelési eredmények kommunikációjának fejlesztése	A fejlesztési intézkedések 100%-ának dokumentált nyomon követése; az eredmények intézményi szintű visszacsatolása legalább évi 2 alkalommal.
2.	Az intézményi tudásmegosztás és a szakmai tudás szervezeti hasznosításának erősítése	A továbbképzéseken, Erasmus+ mobilitásokon, szakértői és vizsgáztatói tevékenységek során megszerzett tudás intézményi szintű megosztása és dokumentált hasznosítása tovább fejleszthető.	Intézményi cselekvési terv 2. – Az intézményi tudásmegosztás fejlesztése	A továbbképzésen/mobilitáson részt vevő oktatók 100%-a dokumentált tudásmegosztásban vesz részt; munkaközösségenként legalább 2 tudásmegosztó alkalom/év.
3.	A tanulói és partneri tájékoztatás egységességének és eredményességének fejlesztése	A partneri visszajelzések alapján szükséges az intézményi működéssel, a duális képzéssel, a vizsgakövetelményekkel és az értékelési szempontokkal kapcsolatos tájékoztatás egységesítése.	Intézményi cselekvési terv 3. – A tanulók tájékoztatásának fejlesztése + Intézményvezetői cselekvési terv 2. – A tanulók felé történő tájékoztatás további erősítése az értékelési szempontokról, a vizsgakövetelményekről és a projektfeladatok értékeléséről	Az érintett tanulócsoporthoz 100%-ának dokumentált tájékoztatása; a tájékoztató anyagok 100%-a digitálisan hozzáférhető; a tudásellenőrzés átlagos eredménye $\geq 70\%$.
4.	A stratégiai irányítás és az adatvezérelt intézményi döntéshozatal továbbfejlesztése	Az intézményvezetői önértékelés alapján a stratégiai célok megvalósulásának vezetői monitoringja, a partneri visszacsatolások felhasználása és a döntések eredményességének mérhetősége tovább erősíthető.	Intézményvezetői cselekvési terv 1. – A stratégiai irányítás és az adat alapú vezetői döntéshozatal továbbfejlesztése	A kiemelt stratégiai célok 100%-ához meghatározott indikátor és célérték kapcsolódik; legalább félévente dokumentált vezetői monitoring.
5.	Az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés intézményi szintű továbbfejlesztése	A tanév közbeni értékelések, belső mérések és külső vizsgaeredmények összehasonlító elemzése egységesebb intézményi gyakorlatot igényel annak érdekében, hogy az eredmények közvetlenül támogassák az oktatói tervezést és a fejlesztési döntéseket.	Intézményvezetői cselekvési terv 3. – Az oktatók adatvezérelt pedagógiai tervezésének és értékelési gyakorlatának fejlesztése	A munkaközösségek 100%-a évente legalább egy dokumentált összehasonlító elemzést készít; az elemzések alapján fejlesztési intézkedések kerülnek meghatározásra.



3.3.6. A fejlesztési célok megvalósításának nyomon követése

A fejlesztési célok megvalósítása a Minőségirányítási Rendszer **PDCA-ciklusához** kapcsolódik. Az intézmény a fejlesztési feladatokat felelősökhöz, határidőkhöz és – ahol meghatározható – mérhető eredményességi mutatókhoz rendeli.

A fejlesztések megvalósulását az intézmény rendszeresen nyomon követi, az eredményeket az önértékelési és intézményi értékelési folyamatokban elemzi, és szükség esetén korrekciós intézkedéseket határoz meg.

A fejlesztési folyamat logikája:

önértékelés és adatgyűjtés → elemzés → fejlesztési cél meghatározása → cselekvési terv → megvalósítás → eredménymérés → visszacsatolás → szükség szerinti korrekció.



2. táblázat: A fejlesztési célok nyomon követésének rendszere

Indikátor / minőségcél	Dokumentum / adatforrás	Felelős	Határidő / gyakoriság
Sikeres szakmai vizsga aránya $\geq 90\%$	NSZFH vizsgaeredmények, vizsgabizottsági jegyzőkönyvek, vizsgaösszesítők	szakmai igazgatóhelyettes	évente, vizsgaidőszakot követően
Évente legalább 2 új technológiai vagy szakmai tananyagelem beépítése	Szakmai Program, munkaterv, munkaközösségi dokumentáció	igazgató, szakmai munkaközösség-vezetők	évente, május 31.
A tanulói eredményességi adatok 100%-ának dokumentált elemzése	mérési összesítők, elemzések, önértékelési dokumentáció	mérési felelős, szakmai igazgatóhelyettes	félévente és tanév végén
A mérési eredmények alapján szükséges fejlesztési intézkedések dokumentált meghatározása és visszamérése	elemzések, cselekvési tervek, intézkedési dokumentáció	igazgató, szakmai igazgatóhelyettes, fejlesztő csoport	évente
A lemorzsolódási mutató csökkentése a 2024/2025. évi 8,02%-os értékhez képest	KRÉTA statisztika, intézményi indikátorok	igazgatóhelyettes, gyermek- és ifjúságvédelmi felelős, osztályfőnökök	folyamatos, tanév vége
A tanulói jogviszonyban jelentkező lemorzsolódás további csökkentése	KRÉTA, intézményi indikátorok	gyermek- és ifjúságvédelmi felelős, osztályfőnökök	folyamatos, tanév vége
A bukási arány csökkentése a 2024/2025. évi 8,60%-os értékhez képest	KRÉTA, tanulmányi statisztikák	szakmai igazgatóhelyettes, osztályfőnökök	félév és tanév vége
A tanulmányi nehézségekkel küzdő tanulók számára korrepetálás és felzárkóztató támogatás biztosítása	korrepetálási/felzárkóztatási nyilvántartás, tanulmányi eredmények	oktatók, osztályfőnökök, szakmai munkaközösségek	félév és tanév vége
Partneri elégedettség rendszeres mérése és elemzése	partneri kérdőívek, partneri mérési összesítő	minőségirányítási vezető, igazgató	évente
Duális és szakmai partnerek visszajelzéseinek dokumentált feldolgozása	éves duális értékelés, partneri visszajelzések	MIR-csoport vezető	évente
Szakmai vagy módszertani továbbképzésen részt vevő oktatók aránya $\geq 80\%$	továbbképzési nyilvántartás	továbbképzési felelős	tanév vége
A továbbképzéseken és szakmai mobilitásokon megszerzett tudás dokumentált intézményi megosztása	szakmai beszámolók, tudásmegosztási dokumentáció, munkaközösségi jegyzőkönyvek	továbbképzési felelős, munkaközösség-vezetők	tanév vége



A felnőttképzési tevékenység keretében meghirdetett és megvalósult képzések számának nyomon követése	felnőttképzési nyilvántartás, képzési dokumentáció	felnőttképzési felelős, vezetés	félévente és tanév végén
A felnőttképzési képzések sikeres teljesítési arányának nyomon követése	felnőttképzési nyilvántartás, képzési dokumentáció, vizsgaeredmények	felnőttképzési felelős	képzésenként és évente
A felnőttképzési résztvevői elégedettség rendszeres mérése és elemzése	résztvevői kérdőívek, elégedettségi összesítők	felnőttképzési felelős, MIR-csoport	képzésenként
A felnőttképzési képzések gazdasági eredményességének rendszeres értékelése	költségkalkulációk, pénzügyi kimutatások, képzési elszámolások	felnőttképzési felelős, gazdasági terület	képzésenként, évente
A felnőttképzési képzési kínálat évenkénti felülvizsgálata és fejlesztése	képzési kínálat, igényfelmérések, jelentkezési adatok, képzési tapasztalatok	felnőttképzési felelős, vezetés, oktatói testület	évente
A felnőttképzési képzések meghirdetésének és célcsoport-elérésének fejlesztése	hirdetési dokumentáció, közösségimédia-statisztikák, jelentkezési adatok	felnőttképzési felelős, kommunikációs terület	képzésenként
A fejlesztési intézkedések 100%-ának dokumentált értékelése és visszamérése	cselekvési tervek, monitoringdokumentáció, vezetői értékelések	igazgató, szakmai igazgatóhelyettes, MIR-csoport	évente
A stratégiai és minőségcélok teljesülésének rendszeres vezetői monitoringja	indikátorelemzések, vezetői monitoring jegyzőkönyvek, vezetői beszámolók	igazgató, vezetőség	évente legalább 2 alkalommal



4. A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei

Az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Minőségirányítási Rendszerének működtetése szervezett keretek között, az intézmény stratégiai és minőségcéljaihoz igazodva történik. A minőségirányítási tevékenység célja az intézmény szakmai-pedagógiai munkájának folyamatos fejlesztése, a tanulói eredményesség javítása, az intézményi működés hatékonyságának növelése, valamint az adatokra, mérésekre, értékelésekre és partneri visszajelzésekre épülő döntéshozatal támogatása.

A Minőségirányítási Rendszer működtetésének koordinálását az **Intézményi Minőségirányítási Csoport (MICS)** végzi az intézmény vezetésének irányításával. A MICS öt főből áll: a csoportvezetőből, a csoportvezető-helyettesből és három oktatóból. A MICS összetétele biztosítja, hogy a minőségirányítási feladatok ellátása során a vezetői és a szakmai szempontok egyaránt érvényesüljenek. A MICS munkáját az intézmény vezetése irányítja és felügyeli.

A MICS feladata a Minőségirányítási Rendszer működtetésének koordinálása, az intézményi önértékelési folyamatok tervezése és szervezése, valamint az intézményi minőségfejlesztési tevékenységek támogatása. Ennek keretében koordinálja az intézményi indikátorokhoz kapcsolódó adatok gyűjtését és elemzését, nyomon követi a stratégiai célok és minőségcélok teljesülését, összegzi az önértékelés, a mérések és a partneri visszajelzések eredményeit, valamint támogatja a fejlesztendő területek azonosítását és a szükséges fejlesztési intézkedések meghatározását. A MICS koordinálja a PDCA alapú minőségfejlesztési ciklus működését, támogatja az eredmények vezetői és intézményi szintű visszacsatolását, továbbá nyomon követi a fejlesztési folyamatok és az azokhoz kapcsolódó dokumentáció megvalósulását.

A MICS tagjai a minőségirányítási feladatok ellátásához szükséges szakmai felkészítést a szakképzési centrum által biztosított szakmai támogatás, képzések és együttműködések keretében biztosítják. A minőségirányítás eredményes működtetése ugyanakkor nem kizárólag a MICS feladata. A Minőségirányítási Rendszer működésében az intézmény valamennyi szervezeti egysége és munkatársa érintett. Az oktatók és az egyéb munkatársak feladat- és hatáskörüknek megfelelően részt vesznek az adatgyűjtésben és adatszolgáltatásban, a mérések és értékelések lebonyolításában, a partneri visszajelzések feldolgozásában, az önértékelési folyamatokban, valamint a fejlesztési intézkedések megvalósításában.

Az önértékelés, az intézményi indikátorok, a tanulói mérések és vizsgaeredmények, valamint a partneri visszajelzések alapján feltárt fejlesztendő területek kezelésére az intézmény **Fejlesztő Csoportokat (FCS)** működtethet. A Fejlesztő Csoportok az adott fejlesztendő területhez kapcsolódóan végzik a szükséges részletes elemzést, az okok feltárását és – szükség esetén – kiegészítő vizsgálatok elvégzését. A csoport feladata a fejlesztési cél meghatározása, a célhoz kapcsolódó eredményességi mutatók kijelölése, a szükséges intézkedések meghatározása, valamint a cselekvési terv kidolgozása és a megvalósítás nyomon követése.

A MICS és a Fejlesztő Csoportok feladatai egymást kiegészítik. A MICS elsősorban a Minőségirányítási Rendszer működtetésének, koordinálásának és nyomon követésének feladatait látja el, míg a Fejlesztő Csoportok az egyes fejlesztendő területekhez kapcsolódó



szakmai elemzést, a fejlesztési célok meghatározását és a cselekvési tervek kidolgozását végzik. A fejlesztési folyamat során a feladatokat felelősökhöz és határidőkhöz kell rendelni, a megvalósulást dokumentálni, az eredményességet pedig a meghatározott mutatók alapján visszamérni. A fejlesztési intézkedések eredményei a következő mérési, értékelési vagy önértékelési ciklusban ismételtén vizsgálhatók.

A Minőségirányítási Rendszer működtetésének fontos feltétele, hogy a minőségirányítási feladatok ellátásához megfelelő személyi kompetenciák álljanak rendelkezésre. Az intézmény biztosítja a feladatok ellátásához szükséges szakmai együttműködés, tudásmegosztás és információáramlás feltételeit. A minőségirányítási feladatok a szervezeti és működési renddel, valamint az érintett munkatársak feladat- és felelősségi körével összhangban kerülnek meghatározásra.

A MIR működtetéséhez az intézmény biztosítja a szükséges tárgyi és digitális feltételeket is. Ennek része az intézményi adatok és dokumentumok kezelését támogató digitális infrastruktúra, a mérési és értékelési dokumentáció, az adatfeldolgozást és elemzést támogató eszközök, valamint a minőségirányítási feladatok ellátásához szükséges kommunikációs és együttműködési lehetőségek biztosítása.

A Minőségirányítási Rendszer működése szorosan kapcsolódik az intézmény alapvető dokumentumaihoz, különösen a **Szakmai Programhoz, az SZMSZ-hez és az Éves Munkatervhez**. A MIR-ben meghatározott stratégiai célok, minőségcélok és fejlesztési célok az intézményi tervezésben, az éves feladatok meghatározásában és a fejlesztési intézkedésekben is megjelennek. A dokumentumok közötti összhangot az intézmény rendszeresen felülvizsgálja annak érdekében, hogy a stratégiai célok, a minőségcélok, az intézményi feladatok, az indikátorok és a fejlesztési intézkedések egymásra épülő, koherens rendszert alkossanak.

A Minőségirányítási Rendszer működésének alapja az adatgyűjtés, az elemzés, az értékelés és az ezekre épülő fejlesztés. Az intézmény a rendelkezésre álló intézményi indikátorokat, tanulói mérési és vizsgaeredményeket, partneri visszajelzéseket, valamint az önértékelés eredményeit a fejlesztési szükségletek azonosítására és a vezetői, illetve intézményi döntések megalapozására használja fel.

A MIR működésének és a fejlesztések megvalósításának alapvető logikája:

adatgyűjtés → elemzés → értékelés → fejlesztési cél meghatározása → cselekvési terv → megvalósítás → eredménymérés → visszacsatolás → szükség szerinti korrekció.

Ez biztosítja, hogy az intézmény Minőségirányítási Rendszere ne kizárólag dokumentációs rendszerként működjön, hanem az intézményi működés, a szakmai-pedagógiai munka és a tanulói eredményesség **adatvezérelt, folyamatos és dokumentált fejlesztésének eszköze** legyen.



5. Az oktatók értékelési rendszere

5.2. Az oktatói értékelési rendszer célja és jogszabályi háttere

Az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum oktatói értékelési rendszere a Minőségirányítási Rendszer szerves része, amely a Szakképzés 4.0 stratégia, a vonatkozó jogszabályok, valamint a fenntartó (BKSZC) szakmai ajánlásai alapján működik.

Az oktatói értékelési rendszer célja annak biztosítása, hogy az intézményben olyan közismereti és szakmai oktatók, valamint fejlesztő pedagógusok végezzék munkájukat, akik:

- szakterületük korszerű technológiáit ismerik,
- pedagógiai és módszertani felkészültségük megfelel a modern szakképzési elvárásoknak,
- munkájuk hozzájárul a tanulói eredményesség növeléséhez.

Az értékelési szempontok elvárásrendszerként jelennek meg, amelyek támogatják a szakmai fejlődést, az önreflexiót és a folyamatos fejlesztést. Az intézmény meggyőződése szerint minőségi képzés nem működtethető elkötelezett, felkészült oktatók nélkül.

Az oktatók értékelését az intézmény igazgatója koordinálja, az igazgatóhelyettes(ek) és a munkaközösség-vezetők bevonásával, figyelembe véve:

- az oktatói önreflexiókat,
- a tanulói, szülői és partneri visszajelzéseket,
- a tanulói eredményességi mutatókat (TEA-szemlélet).

Az igazgatóhelyettesek értékelését az igazgató végzi, míg az igazgató értékelésére a Szakképzési Centrum vezetése jogosult. Az oktatói és vezetői értékelések során az intézmény figyelembe veszi a fenntartó ajánlásait és elvárásait.

5.3. Szereplők és feladataik az oktatói értékelésben

Igazgató

- óra-/foglalkozáslátogatás és értékelő megbeszélés,
- dokumentumelemzés és megfigyelés,
- adatok összegzése, értelmezése,
- erősségek és fejlesztendő területek meghatározása,
- egyéni cselekvési tervek jóváhagyása,
- a megvalósítás nyomon követése,
- a szükséges erőforrások biztosítása.



Igazgatóhelyettes

- óra-/foglalkozáslátogatás,
- dokumentumelemzés, megfigyelés,
- közreműködés az értékelésben,
- segítségnyújtás a cselekvési tervek elkészítésében,
- a megvalósítás nyomon követése.

Munkaközösség-vezető

- óra-/foglalkozáslátogatás,
- dokumentumelemzés,
- szöveges értékelés készítése a munkaközösségi munkáról,
- a munkatervi feladatok teljesítésének értékelése,
- szakmai támogatás az oktatói cselekvési tervek elkészítésében és megvalósításában.

MICS vezető

- adatgyűjtés és -összesítés,
- adatelemzés és adminisztráció,
- az értékelések ütemezésének előkészítése,
- az igazgató munkájának támogatása.

MICS

- adatgyűjtés,
- az értékelésekhez szükséges információk rendszerezése,
- adminisztratív háttér biztosítása.

Oktató

- szükséges dokumentumok elkészítése,
- adatszolgáltatás,
- önreflexiók készítése,
- egyéni cselekvési terv kidolgozása, megvalósítása és értékelése,
- együttműködés az értékelési folyamatban.



5.4. Az oktatói értékelés módszerei

Az oktatói értékelés több módszer együttes alkalmazásával valósul meg, biztosítva az objektivitást és az átfogó képet.

Alkalmazott módszerek:

- dokumentumelemzés,
- megfigyelés (óra-/foglalkozáslátogatás),
- kérdőíves adatgyűjtés.

A módszerek célja, hogy elegendő és releváns információt szolgáltatassanak az értékelési területek vizsgálatához, valamint támogassák a Tanulói Eredményesség Alapú (TEA) szemlélet érvényesítését.

Az oktatói értékelés intézményi elvárásrendszere

Az intézmény az oktatói munkával szemben egységes elvárásrendszert határoz meg, amely:

- összhangban áll a Szakmai Programmal,
- illeszkedik a MIR stratégiai és minőségcéljaihoz,
- támogatja a tanulói eredményesség növelését.

Az elvárásrendszer kiemelten vizsgálja:

- a szakmai és pedagógiai felkészültséget,
- a korszerű módszertani eszközök alkalmazását,
- a tanulói eredményekhez való hozzájárulást,
- az együttműködést a kollégákkal és partnerekkel,
- az innovációt és a szakmai megújulást.

Az értékelés nem minősítő jellegű, hanem fejlesztési célú: az erősségek megtartását és a fejlesztendő területek támogatását szolgálja.

Az oktatói értékelési rendszer elsődleges célja nem a rangsorolás, hanem az egyéni és intézményi fejlődés támogatása, összhangban a MIR fejlesztő szemléletével.



5.5. Az oktatói értékelés módszertana és eszközei

Dokumentumelemzés

A dokumentumelemzés során vizsgált dokumentumok:

- végzettséget igazoló okiratok,
- szakmai önéletrajz (KIRA adatok),
- munkatervek és beszámolók,
- KRÉTA-adatok,
- vizsga- és mérési eredmények,
- digitális tananyagok, tanmenetek, óratervek,
- egyéni fejlesztési tervek,
- tanulói produktumok.

A dokumentumelemzés célja annak megállapítása, hogy az oktató munkája:

- tervezett,
- a tantervi és kimeneti követelményeknek megfelelő,
- összhangban áll az intézményi célokkal,
- figyelembe veszi a tanulócsoporthoz sajátosságait.

A dokumentumelemzés részletes szempontjait az 5.6. fejezet tartalmazza.

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 további értékelési szempontokra (pl. az oktató tervező tevékenysége, szociális tanulásban rejlő lehetőségek kihasználása, tanulói ötletek felhasználása, szakmai együttműködés és innováció) is térjen ki.

A megfigyelés szempontjai a VII. fejezet 3.2. mellékletben találhatóak.



Kérdőív

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

- tanuló vélemény
 - Tervezésben figyelembe veszi a tanuló igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
 - Tervező tevékenységében szerepet kap a tanuló motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanuló aktív részvételére
 - Tervezésben épít a tanuló 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 képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz. o Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülővel, tanulókkal. o 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.
 - Tervezésben épít a tanuló 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 szülővel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
 - Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülővel, 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.)

Kérdőívek az oktató értékeléséhez

Az oktatók értékelésére vonatkozó

- szülői,
- tanulói,
- munkaerőpiaci, duális partneri kérdőívek

a a VII: fejezet 3.mellékletben találhatóak.



Az óra-/foglalkozáslátogatás dokumentumai

Az itt felsorolt szempontok megtalálhatóak az értékelési területek szempontjai között. Az

- óra-/foglalkozáslátogatás megfigyelési napló,
- a feljegyzés az óralátogatás utáni értékelő megbeszélésről

részletes sablonjai a VII. fejezet 3.2 mellékletben találhatók.

Indikátorok

Az oktatók, igazgatóhelyettesek és az igazgatók értékelésének indikátorai és súlyszorzói a központilag elkészített munkaanyag alapján kerültek meghatározásra.



5.6. Az oktatói értékelési rendszer szempontrendszere és súlyszorzói

		Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám	
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				
	Munkakör értékelése	3.	Munkaerőpiaci érték		Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48
					Stratégiai szakterület				



Szakmai kompetenciák								
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, munkatervek és beszámolók	6	11	66	
		Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemzi, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében 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 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 tanuló, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanuló és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek			
		A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek			
	6. Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkatervek és beszámolók, digitális anyagok, óralátogatás,	6	9	54
		Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás			
		Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és 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 tanuló motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanuló aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanuló motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény			



		Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Terveiben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudásukra és a duális képzőhelyen megszerzett tudásukra és tapasztalataikra.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény			
7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri és pedagógiaileg 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 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 oktatói 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	7	42
		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 pályorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkatervek			
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény			
9.	Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6	15	90



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



Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelési rendszer szempontrendszere, illetve súlyszorzói

		Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám
Munkakör 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				
			Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret				
			Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditát vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettségi) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség					



2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkerő-piaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.				
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön				
3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményben belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.				



4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képzi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	tervezési dokumentumok, munkaterv és beszámoló, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6	10	60
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulástani folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések			



				pedagógia és a helyzetfüggő vezetés 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. Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi. A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek.	tervezési dokumentumok, munkatervék és beszámolók munkatervék és beszámolók, oktatói vélemények	6	14	84	



		az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	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.	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	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.	munkaterv, beszámoló, oktatói és duális partneri vélemények			



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



Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerőpiaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	14	84
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket,	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv			



			innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.				
			Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók		
			A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú		



7.	Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	10	60
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek			
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszintű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)	SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények			



			Az intézmény képviselője a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények			
8.	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkaterv és beszámoló, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	12	72	
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a	értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú				



				visszajelzések korrektek, tárgyszerűek.				
			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	9	54	
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye				



			munkaerőpiaci szervezetek, végzeteket 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.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
10.	Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkaterv és beszámoló, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	16	96



				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.	eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok			
							100	600



5.7. Az igazgatói értékelési rendszer szempontrendszere, illetve súlysorzói

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.

Szakképzésben alkalmazott igazgatók értékelési rendszere									
		Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat	Kapcsolódó önértékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	Súlyszorzó	Súlyozott pontszám
Munkakör 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					
			Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret					
			Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditát 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					
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkatapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6	4	24
		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					
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.		az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6	8	48



4.	Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemzi, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	M4 É1 É2	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6	10	60
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulástani folyamatába.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulási-tanítási folyamatba.		tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések			
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógia és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.		tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések			
5.	Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 M6 É1	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6	14	84



		rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.		É2 É4				
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.		munkaterv és beszámoló, oktatói vélemények			
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyéni szabott pedagógiai munkáját.		tanulói vélemények, oktatói vélemények			



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



Vezetői kompetenciák	6.	Változások kezelése	A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tanévekre bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerőpiaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	T2 T4 M1 É1 F1 F2	munkatervek és beszámolók, intézményi alapidokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	14	84
			Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanítás-tanulás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.		minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv			



		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérés eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megvalósítására.		minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkaterv és beszámolók			
		A mérési 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 terveiben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.		minőségirányítási dokumentumok, munkaterv 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.	T3 M2 M3 M7 F1 F3	felettes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6	10	60



			Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb 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, rendszerszerű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)		SZMSZ, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények			
			Az intézmény képviselője a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.		felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények			
	8.	Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciáló értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	M4 É2 F1	SZMSZ, munkaterv és beszámoló, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	12	72



			Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, 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.	T3 T5 T6 M2 M3 F3	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6	9	54	
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társszervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézmény partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye				



			A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályaaorientációs tevékenységben.		SZMSZ, értékelési dokumentumok, felettes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye			
10.	Innováció, iskola menedzselése		Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	T1 T7 M7 É3 F1 F2 F3	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, felettes vezetői és fenntartói interjú	6	16	96
			Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.		pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények			
			Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelmbe veszi a környezettudatosság alapelvét,		munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények			



				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.		eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési-, pályázati adatok, munkaterv és beszámoló, fejlesztési tervek, pályázatok			
								100	600



5.8. Oktatói értékelés területei, szempontjai

Az oktatói értékelési rendszer a BKSZC Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum minden oktatói munkakörére alkalmazandó (közismereti és szakmai oktatók, pszichológus, könyvtáros oktató, fejlesztő pedagógus...).

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

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

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

- az 1-3. értékelési terület az adott munkakör értékelésére vonatkozik.
- a 4-10. értékelési terület a munkakört betöltő oktató szakmai kompetenciáinak teljesítményértékelése.

Az 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.

5.8.1. 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	Szervezetén 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 tehetség gondozás, stb.)
	Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerő-piaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnöktanár), minimális létszámú felsőfokú végzett (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)



5.8.2. 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.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
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, 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.



	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.
--	---	---

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
7. Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri, és pedagógiaiilag 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 tantárgyköziség 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 pedagógiai munkát segítők 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 pályaeorientációs tevékenységet végez.		Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaeorientációs munkába (rendezvények, társszervezetekkel, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás).
Együttműködik a duális képzőhelyekkel		Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
9. Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában építi 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, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.	Építi a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, támogatja az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket. Fejleszti a munkaerőpiac által 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.

5.8.3. A „Szempontok adatforrásai” oszlopban értékelési szempontonként 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	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre
	Stratégiai szakterület



meghatározott munkaköri értékek	
---------------------------------	--

Szempontok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
tanulói eredmények (KRÉTA adatok)	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.
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 beszámoló	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 pályorientációs 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 projektekben, 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, 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.



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, 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.
egyéni fejlesztési tervek*	Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.

Szempontok 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, tanulócsoportok 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.

Szempontok 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.



5.8.4. Az oktatói értékelés folyamata

Az oktatói értékelés az intézmény Minőségirányítási Rendszerének szerves része. Az értékelési folyamat célja az oktatói teljesítmény több szempontú, megalapozott értékelése, az oktatói erősségek és fejlesztendő területek azonosítása, valamint az egyéni és intézményi szakmai fejlődés támogatása.

Az értékelés az intézményi értékelési rendszerben meghatározott értékelési területek, szempontok, indikátorok és súlyszorzók alapján történik. Az értékelés során az intézmény a rendelkezésre álló dokumentumokat, az óra- és foglalkozáslátogatások tapasztalatait, a kérdőíves visszajelzéseket, a tanulói eredményességi adatokat, valamint az oktató szakmai és intézményi tevékenységére vonatkozó információkat veszi figyelembe.

Oktatói értékelés előkészítése

Szakképző intézményi tájékoztatás, közös értelmezés

Az oktatói értékelés előkészítését és koordinálását az igazgató végzi, az igazgatóhelyettesek, a releváns vezetők, a munkaközösség-vezetők és a Minőségirányítási Csoport (MICS) közreműködésével.

Az értékelésben részt vevő vezetők körét, valamint az egyes vezetők értékelési feladatait az intézmény az értékelés ütemezésének megfelelően határozza meg.

Az oktatói értékelési rendszer alkalmazása során az értékelésben részt vevő vezetők közösen értelmezik az értékelési táblázat szempontjait és az intézmény sajátosságait figyelembe véve egységes értékelési gyakorlatot alakítanak ki.

Az intézmény jövőképe és stratégiai céljai alapján az értékelés során figyelembe kell venni a munkakör munkaerőpiaci értékét, különösen:

- az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatást;
- a szakma munkaerőpiaci jelentőségét és keresettségét.

Az egyes értékelési szempontok megítélését az értékeléshez rendelkezésre álló releváns adatok és dokumentumok támasztják alá.

Az oktatói értékelés ütemezését az intézmény éves munkaterve tartalmazza.

Felelős: igazgató

Oktatói értékelés végrehajtása

Évente végzendő adatgyűjtés

A rendszeres adatgyűjtés biztosítja, hogy az oktatói értékelés megfelelő mennyiségű és minőségű információra épüljön.

A KRÉTA rendszer és az intézményi dokumentáció alapján az értékeléshez felhasználhatók különösen:

- az oktató által tanított tantárgyak és szakmai területek;



- az oktatott tanulók száma;
- a helyettesítések és egyéb oktatási feladatok;
- az oktató által ellátott intézményi feladatok;
- az oktató által alkalmazott értékelési módszerek;
- a tanulmányi és mérési eredmények;
- a vizsgaeredmények;
- az elektronikus napló vezetésének pontossága és aktualitása;
- a tanulók tanórai aktivitására és együttműködésére vonatkozó tapasztalatok.

Az értékeléshez felhasználhatók továbbá az oktató tervezési dokumentumai, így különösen a tanmenetek, óratervek és egyéni fejlesztési tervek.

A munkaközösségek, munkacsoportok és az intézményi munkatervek, illetve beszámolók alapján figyelembe vehetők:

- központi és intézményi mérési eredmények;
- vizsgaeredmények;
- versenyeredmények;
- szakmai rendezvényeken való részvétel;
- belső tananyag- és módszertani fejlesztés;
- belső tudásmegosztás;
- közösségépítés;
- rendezvények szervezése;
- pályázatokban és fejlesztésekben való részvétel;
- partnerkapcsolatok ápolása;
- szakmai szervezetek munkájában való részvétel.

Az ellenőrzési terv alapján megvalósult óra- és foglalkozáslátogatások dokumentumai, az óralátogatási megfigyelési naplók, valamint a látogatást követő értékelő megbeszélések dokumentumai szintén az értékelés részét képezhetik.

Az értékeléshez kapcsolódó kérdőíves felmérések ütemezését az éves munkaterv tartalmazza. A tanulói, szülői, valamint – ahol releváns – a munkaerőpiaci és duális partneri visszajelzéseket úgy kell megszervezni, hogy az értékelés időpontjában rendelkezésre álljanak az értékeléshez szükséges adatok.

A MICS végzi az értékeléshez kapcsolódó adatgyűjtés és kérdőívezés szervezési és koordinációs feladatait.

Felelős: igazgató

Közreműködők: igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők, MICS



Az oktató értékelése

Az értékelési ütemterv és a meghatározott munkamegosztás alapján az értékelésben részt vevő vezetők elkészítik az oktatóra vonatkozó értékelési javaslatukat.

Az intézmény vezetői az értékeléshez rendelkezésre álló adatok és dokumentumok alapján közösen áttekintik az oktató teljesítményét. Az értékelés során meghatározzák az oktató erősségeit és fejlesztendő területeit.

Az értékelés véglegesítését az igazgató koordinálja. Eltérő vezetői álláspont esetén a végső döntést az igazgató hozza meg.

Felelős: igazgató

Új belépők

Újonnan belépő oktatók esetében az értékelés során figyelembe kell venni az intézményben eltöltött időt és a rendelkezésre álló értékelési adatokat.

Pályakezdő vagy rövid ideje az intézményben dolgozó oktató esetében az értékelésbe csak olyan értékelési terület vonható be, amelynek megítéléséhez megfelelő mennyiségű és minőségű információ áll rendelkezésre.

Másik szakképzési intézményből vagy másik centrumból érkező oktató esetében – a rendelkezésre álló és jogszzerűen felhasználható adatok alapján – figyelembe vehetők korábbi értékelései, szakmai dokumentumai és cselekvési tervei.

Tartósan távollévő oktató esetében az értékelés ütemezését és a rendelkezésre álló adatok alapján értékelhető területeket az igazgató határozza meg.

Felelős: igazgató

Az elkészült oktatói értékelés felülvizsgálata

Az elkészült oktatói értékelés eredményét az igazgató és az értékelésben részt vevő vezetők szükség esetén felülvizsgálják.

Felülvizsgálatra különösen akkor kerülhet sor, ha az értékelés során olyan új adat vagy információ válik ismertté, amely az értékelés eredményét érdemben befolyásolhatja.

A módosításnak minden esetben objektív, dokumentált adatokon és az értékelési szempontokon kell alapulnia.

Felelős: igazgató

Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatókkal

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

Az oktató az értékelés eredményét megismeri, és az értékelést végző vezetővel egyeztetethet annak tartalmáról.

Az értékelő megbeszélés során rögzítésre kerülnek:

- az oktató erősségei;
- a fejlesztendő területek;
- az esetlegesen szükséges szakmai vagy módszertani támogatás;
- az oktató önreflexiója és észrevételei.



Az oktató az értékeléshez véleményt vagy megjegyzést fűzhet.

Az intézmény biztosítja, hogy az oktató szükség esetén az igazgatóval is egyeztethessen az értékelés eredményéről.

Felelős: igazgató

Az oktatói értékelés felhasználása

Az oktatói értékelés eredménye elsősorban az oktató szakmai fejlődésének, módszertani megújulásának és az intézményi fejlesztéseknek a támogatását szolgálja.

Az értékelő megbeszélést követően – amennyiben az értékelés alapján fejlesztendő terület kerül meghatározásra – az oktató egyéni cselekvési vagy fejlesztési tervet készít. A tervet az értékelést végző vezetővel egyeztetni, az igazgató hagyja jóvá.

A cselekvési terv tartalmazza:

- a fejlesztendő területet;
- a fejlesztési célt;
- a tervezett intézkedéseket;
- a szükséges támogatást;
- a megvalósítás határidejét;
- az eredményesség ellenőrzésének módját.

A cselekvési terv megvalósítását az intézmény nyomon követi, az eredményeket a következő értékelési ciklusban felhasználja.

Az értékelés során keletkezett dokumentumokat az intézmény a vonatkozó iratkezelési és adatvédelmi szabályok szerint tartja nyilván és kezeli.

Felelős: igazgató

Az oktatói teljesítményértékelés eredménye a munkáltatói döntések, így különösen a munkabér megállapításának alapjául is szolgálhat a fenntartó, illetve a szakképzési centrum által meghatározott szabályok és keretek szerint.

Az egyes értékelési területek súlyozása és a súlysorzók alkalmazása a **Budapesti Komplex Szakképzési Centrum által központilag meghatározott értékelési rendszer és kapcsolódó munkaanyag** alapján történik.

Felelős: a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve a fenntartó/szakképzési centrum az alkalmazandó szabályok szerint.



5.9. Az intézményi vezetők értékelése

Az intézményi vezetőkre vonatkozó szempontrendszert a VII melléklet tartalmazza. Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával. 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, döntése alapján külső szakértő bevonásával.

Az értékelés folyamata megegyezik az oktatói értékelés folyamatával.

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

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.
5. Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer).	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, amelyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.



Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	
Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	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 információszerezésre (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, fejleszti 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 képviselete a belső és a külső partnerek tekintetében.	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatait az intézmény érdekében végzett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
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 vezetőtársait. 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, munkaerő- piaci 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.

Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarázat
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 célokhoz 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.
--	-----------------------	--



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

1. Intézményi indikátorrendszer

A Budapesti Komplex SZC Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum önértékelésében kiemelt szerepet kap az intézmény működéséhez és eredményességéhez kapcsolódó adatok számszerű értékelése. Az értékelés fontos eleme az adatok idősoros elemzése, valamint – ahol az adatok összehasonlíthatósága ezt lehetővé teszi – az intézményi eredmények más szervezetek, illetve a szakképzési rendszer releváns eredményeivel történő összevetése. A szakképzési indikátorrendszer tartalmazza a szakképző intézmények értékeléséhez szükséges mutatókat, amelyek többsége az intézmény egyéb adatszolgáltatásaiból származik.

A szakképzési indikátorok kapcsolódnak az intézményi célokhoz és az azok elérése érdekében működtetett folyamatokhoz. Az indikátor olyan jelzőszám, mutató, amelynek segítségével egy célkitűzés megvalósulásának adott szintje szemléltethető. Az indikátor jelenthet felhasznált erőforrást, elért eredményt vagy hatást, minőségi szintet, illetve valamely egyéb, az intézményi működés szempontjából releváns változót.

Az intézményben gyűjtött adatok akkor válnak indikátorrá, ha azokat valamely intézményi cél elérésének mérésére és értékelésére használjuk. Ehhez szükséges, hogy az intézmény az egyes célokhoz kapcsolódóan meghatározza az elvárt eredményeket, valamint az azok mérésére alkalmas indikátorokat.

1.1. A kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok

A kötelező szakképzési indikátorok az eredményességet meghatározó alapvető szakmai minőségmutatók, amelyek mérése minden szakképző intézmény számára kötelező. Az indikátorok többsége a meglévő elektronikus adatszolgáltatásokból meghatározható, a jelenleg még nem gyűjtött adatokat pedig intézményi adatszolgáltatással kell biztosítani.

Az intézmény a kötelezően mérendő szakképzési indikátorok mellett további, saját működéséhez és fejlesztési céljaihoz kapcsolódó indikátorokat is alkalmazhat. Ezek a célok és fejlesztések eredményességének mérését, a folyamatok működésének ellenőrzését és a fejlesztési döntések megalapozását szolgálják.

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



1.1.1. A szakképző intézmények által kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok felsorolása

Sorszám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya	intézménytípusonként, ágazatonként
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	összesen, illetve szakmánkénti bontásban is
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	mérési területenként, intézménytípusonként; idősoros összehasonlítás, valamint az országos és hasonló intézmények eredményeivel történő összevetés
7.	NSZFH mérések eredményei	kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika), a 25% alatt, valamint a 25–80% között teljesítő tanulók aránya alapján
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten
9.	Elhelyezkedési mutató	-
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	végzett tanulók és munkaadók szerint, összesen
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként



13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	közismeretei oktatás, szakmai oktatás / képzés szerint
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató	összesen, jogviszonyok és szakmák szerinti bontásban is
16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dícsérek
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	összesen, a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	összesen, a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	Nem releváns
21. ⁵	Műhelyiskolában részzakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	Nem releváns
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	összesen, az oktatói testület létszámához viszonyítva; a továbbképzésre fordított összeg
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	összesen, a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	összesen, a nyertes pályázatok száma és az elnyert támogatási összeg alapján

Az indikátorok VII melléklet 1 fejezetében ben részletezett leírása, és értelmezési, számítási útmutatója az indikátorok egységes értelmezéséhez és számításához nyújt segítséget, hogy ezáltal összehasonlíthatóvá váljanak az intézmények által felhasznált adatok, és a helyes értelmezéssel megalapozottá váljon az eredmények értékelése, elemzése. Az útmutató segíti továbbá, hogy a MIR-t működtető szakképző intézményekben a használt indikátorok esetén érvényesüljenek az indikátorokkal szemben támasztott követelmények.

⁵ Szakképző intézményünk esetén nem releváns, mert nincs ilyen.



1.1.2. Indikátorok helyi szabályozása

Intézményünk kialakította azt az indikátorrendszert, amelynek keretében adatgyűjtést, adatfeldolgozást végzünk. Az indikátorok értékét az indikátorrendszerben meghatározott módon és időben a MICS rögzíti és erről beszámol a vezetőségnek. Ezután megtörténik az adatok elemzése és a kapott eredmények tükrében a MICS és a vezetőség meghatározza a szükséges beavatkozásokat.

Ssz	INDIKÁTOR	Mérési módszer	Időpont	Elfogadható érték	Optimális érték
1.	Az adott tanév okt. 1-jén szakmai oktatásban tanulók és képzésben résztvevők száma szakmanként, érettségiző osztályokban, szakképző osztályokban, technikai képzésben.	adatgyűjtés KRÉTA	okt. 1-10.	800-1000	900
2.	9. évfolyamba jelentkezők száma érettségiző osztályokban, technikai képzésben, szépművészet ágazatban.	adatgyűjtés beírási napló	szept. 1-10.	4-szeres túljelentkezés	7-szeres túljelentkezés
3.	Az egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú tanulók száma érettségiző osztályokban, szakképző osztályokban, technikai képzésben.	KRÉTA tantárgyfelosztás adatgyűjtés	okt. 1-10.	8-13	10
4.	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva szakmanként	adatgyűjtés nyilvántartás KRÉTA	február 1-10.	33% felett	50% felett ⁶
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal	adatgyűjtés KRÉTA	okt. 1-10.	10-30%	20%

⁶ Ha a 11-12. évfolyam szakképzési munkaszerződés finanszírozása nem változik, mert amiatt jelenleg deficitese a képzés minden gazdálkodószervezetnek, ezért lehetetlen a munkaszerződés megkötése. (2022. 06. 26.)



	résztevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva szakmankénti bontásban				
6. a.	Országos kompetenciamérés eredményei Matematikából 10. évfolyamon	OH jelentésből adatgyűjtés	kompetencia mérés után	1550-1650 pont	1700 pont
6. b.	Országos kompetenciamérés eredményei Olvasás, szövegértés 10. évfolyamon	OH jelentésből adatgyűjtés	kompetencia mérés után	1450-1550 pont	1600 pont
7.	NSZFH mérések eredményei technikai képzésben	adatgyűjtés mérések eredményei	eredmények közzététele után	50-80%	75%
8. a.	Szakmai versenyen résztvevő tanulók száma nemzetközi, országos, regionális és fővárosi szinten	adatgyűjtés KRÉTA éves beszámolók	tanév vége	40 fő felett	50 fő felett
8. b.	Közismereti versenyen résztvevő tanulók száma tanulók száma nemzetközi, országos, regionális és fővárosi szinten	adatgyűjtés KRÉTA éves beszámolók	tanév vége	0-10 fő	5 fő
8. c.	Kulturális verseny résztvevő tanulók száma tanulók száma nemzetközi, országos, regionális és fővárosi szinten	adatgyűjtés KRÉTA éves beszámolók	tanév vége	0-10 fő	5 fő
8. d.	Sportversenyen résztvevő tanulók száma tanulók száma nemzetközi, országos, regionális és fővárosi és kerületi szinten	adatgyűjtés KRÉTA éves beszámolók	tanév vége	10 fő felett	min. 20 fő
9. a.	A sikeresen végzettek közül tovább tanulók száma	adatgyűjtés KRÉTA pályakövetési rendszer	okt.1.	0 – 10 fő	4 fő
9. b.	A sikeresen végzettek közül	adatgyűjtés KRÉTA	okt. 1.	0 – 10 fő	4 fő



	további szakképesítést vagy szakmát tanulók száma	pályakövetési rendszer			
9.c.	A sikeresen végzettek közül végzettségnek megfelelő munkakörben elhelyezkedők száma	adatgyűjtés KRETA pályakövetési rendszer	okt. 1.	nincs adat	nincs adat
10.a.	Végzett tanulók elégedettsége a megszerzett képességekkel, kompetenciákkal szakmánként	adatgyűjtés partner elégedettségi kérdőív	jún. 30.	nincs adat	nincs adat
10.b	Munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel, kompetenciákkal szakmánként	adatgyűjtés partner elégedettségi kérdőív	jún. 30.		
11.a.	Szakmai vizsgák eredményei szakmánként	adatgyűjtés törzslapnyilvántartási rendszer	jún. 30.	4,0 felett	4,50 felett
11.b.	Érettségi vizsgák eredményei magyar, matematika, idegen nyelv, történelem, választott tárgy	adatgyűjtés törzslapnyilvántartási rendszer	jún. 30.	2,50 felett	3,00 felett
11.c.	Ágazati vizsgák eredményei	adatgyűjtés vizsgaeredmények	jún. 30.	3,8 felett	4,00 felett
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma, aránya szakmánként	adatgyűjtés vizsgaeredmények	jún. 30.	vizsgázók több, mint 85%-a	vizsgázók 90-100%-a
13.	Az intézményt, mint szervezetet érintő elismerések száma	adatgyűjtés nyilvántartás	jún. 30.	1	1-3
14.	Az intézmény által szervezett szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények száma	adatgyűjtés nyilvántartás	jún. 30.	2	3-4
15.a.	Intézményt elhagyók száma a tanulói jogviszonnyal rendelkező	adatgyűjtés KRETA	jún. 30.	5% alatt	1% alatt



	tanulókból szakmánként				
15.b.	Intézményt elhagyók száma a felnőttképzési jogviszonyosok közül szakmánként	adatgyűjtés KRETA	jún. 30.	30% alatt	15% alatt
16.a.	Pedagógus elégedettség a vezetéssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80%
16.a.	Pedagógus elégedettség a tartalmi munkával, oktatással	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80%
16.a.	Pedagógus elégedettség a szociális környezettel, neveléssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.a.	Pedagógus elégedettség a munkaeszközökkel, tárgyi felszereltséggel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	41 %	70 %
16.b.	Nem pedagógus dolgozói elégedettség a vezetéssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.b.	Nem pedagógus dolgozói elégedettség a tartalmi munkával, oktatással	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80%
16.b.	Nem pedagógus dolgozói elégedettség a szociális környezettel, neveléssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.b.	Nem pedagógus dolgozói elégedettség a munkaeszközökkel, tárgyi felszereltséggel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.c.	Szülői elégedettség a vezetéssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.c.	Szülői elégedettség a tartalmi munkával, oktatással	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.c.	Szülői elégedettség a szociális	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %



	környezettel, neveléssel				
16.c.	Szülői elégedettség a munkaeszközökkel, tárgyi felszereltséggel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	41 %	70 %
16.d.	Tanulói elégedettség a vezetéssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.d.	Tanulói elégedettség a tartalmi munkával, oktatással	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.d.	Tanulói elégedettség a szociális környezettel, neveléssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	35 %	60 %
16.d.	Tanulói elégedettség a munkaeszközökkel, tárgyi felszereltséggel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	35 %	60 %
16.e.	Külső partnerek elégedettsége a vezetéssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.e.	Külső partnerek elégedettsége a tartalmi munkával, oktatással	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.e.	Külső partnerek elégedettsége a szociális környezettel, neveléssel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	51 %	80 %
16.e.	Külső partnerek elégedettsége a munkaeszközökkel, tárgyi felszereltséggel	adatgyűjtés Kérdőív	jún. 30.	35 %	60 %
17.a.	Fegyelmi esetek száma tanulói és felnőttképzési jogviszonyosoknál	adatgyűjtés KRÉTA beszámolók	jún. 30.	létszám max. 5%-a	0
17.b.	Igazolatlanul mulasztott órák száma tanulói és külön felnőttképzési jogviszony esetén	KRÉTA	jún. 30	6 óra/fő alatt	0-3 óra/fő
17.c.	Dicséretetek száma tanulók és felnőttképzési jogviszonyosok esetén	adatgyűjtés KRÉTA beszámolók	jún. 30.	1-7%	3-5%



18.	Hátrányos helyzetű tanulók száma	adatgyűjtés KRÉTA	okt. 1.	0-3%	1% alatt
19.	SNI tanulók száma	adatgyűjtés KRÉTA	okt. 1.	0-5%	2-4%
22.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma továbbképzésbe fektetett összeg	adatgyűjtés nyilvántartás	jún. 30.	Legalább az oktatói létszám 20%-a	Az oktatói létszám 25-30%-a
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma	adatgyűjtés nyilvántartás	jún. 30.	Az oktatói létszám legalább 3%-a	Az oktatói létszám legalább 5%-a
24.	Nyertes pályázatok száma, elnyert összeg	adatgyűjtés nyilvántartás	jún. 30.	0-5	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 határozzon meg. Az eredmények vizsgálatához szükséges a releváns partneri kör véleménye is az intézményi és az intézményvezetői munkáról. A jelen Önértékelési Kézikönyv az elvárásrendszer alapján meghatározza azoknak a partnereknek a körét, akiknek/amelyeknek a véleményét az önértékelés kétéves ciklusában legalább egyszer partneri igény- és elégedettségmérés keretében ki kell kérni.

A **partnerség** két vagy több szervezet közötti, formális vagy informális megállapodásban rögzített együttműködési forma, aminek célja valamely, a partnerek számára kívánatos és fontos helyi gazdasági vagy társadalmi cél elérése. Az együttműködés egyik leglényegesebb tulajdonsága, hogy a partnerségből eredő gazdasági és társadalmi haszon meghaladhatja az ugyanazon szervezetek által egyénileg megszerezhető előnyöket.

Az azonosított partneri körön belül a partnerekkel való kapcsolat szorossága alapján az intézmény meghatározza **releváns partnereit**. A partnereket megkülönböztetjük aszerint is, hogy az intézményi működés **külső vagy belső** érintettjeiről van szó.

A partnerek közül **releváns partnerek** azok, akik/amelyek az intézmény stratégiai céljaihoz kapcsolódóan kiemelt jelentőségűek, érdekeltek a szakképzés eredményességében, elvárásaik, elégedettségük meghatározó az intézmény számára, továbbá az intézmény eredményes, hatékony működéséhez elengedhetetlen a jó partneri együttműködés.



Iskola releváns partnerei, akikkel rendszeres, illetve eseti kapcsolataiban áll:

Rendszeres kapcsolatok	Eseti kapcsolatok
A BKSZC-vel és a fenntartóval (NSZFH, KIM), Tanulókkal, képzésben résztvevőkkel, és törvényes képviselőikkel, DÖK, SZMK képviselőivel, Az iskolában alkalmazottakkal (oktatók, munkatársak) A képzésben résztvevő munkáltatókkal, azok szakmai és érdekképviselői szervezeteivel, A hazai és külföldi gyártókkal, forgalmazókkal, Az iskolai oktatást, nevelést segítő alapítvány kuratóriumával, A Vizsgaközponttal, A Felnőttképzési központtal, A Gyermekjóléti és egészségügyi szolgálattal, A kerületi önkormányzattal, rendőrkapitánysággal, A CSILI Művelődési Központtal, A kerületi ÁNTSZ-szel, A kerületi könyvtárral, Az iskolaorvossal, fogorvossal, védőnővel, üzemorvossal,	KIM, ITM, Az Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal, IKK, MKIK, és BKIK, PMKIK (pl. Más szakképző centrumokkal és intézményekkel, és oktatóikkal, Az általános és középiskolákkal, A határon túli iskolákkal, A közintézményekkel, A szakmai szervezetekkel, A médiákkal, A gyámhatóságokkal. A kormányhivatalokkal A járási hivatalokkal Az Országos Rendőr Főkapitánysággal

Duális partnereink: Brigitta Medical Beauty KFT., Ceglédi Nikoletta, Centrális ÁKK, Color and Cut kft., CosMed Kft., Crystal Nails kft., Czako Anita, Erdős Imola Eszter e.v., Farkas Katalin, Gáspárné Vass Mária, Global Szépség kft., Gubicsákné Scholz Szilvia E.V., Györffy Ildikó ev., Hair Szabó Imre kft., Hajas kft., Hegedüs Ildikó (Alterego Szalon), Helly Éva, Hillerné Karmacsai Mária, Horváth Brigitta EV, Innoderm kft., Jánosovits Edina, Juhász és Juhász 2006 kft., Kovarik Kornélia, Kreatív ÁKK, Kucsera Fodrász Kft, Majorné Heteyi Ildikó ev., Marssy kft., Molnár Zsófia ev., Nyárai Éva Kornélia, Óvári Csaba EV., Pelsőcziné Bartos Andrea ev., Polyákné Kőszegi Anna Rudyk Lilia, Sánta Zoltán Krisztián, Schiko kft., Sigmond Viktória, Sipos Zita, Spice Meal kft. Spyder Beko kft., Szabó-Panyik Dalma, Tagedi kft., Themsylia Hair Style bt., Tóbiné Solti Hedvig Valentyik Teréz, Wei-Ho bt., Wirth Zsuzsi Beauty Dock, Zamafa-Ker kft.

A releváns partnerek közül az önértékelés során **mérendő partnerek** azt a kört jelentik, akik/amelyek elvárása és elégedettsége kulcsfontosságú az intézmény működésében, céljainak elérésében, ezért



feltétlenül szükséges a mérésekbe való bevonásuk. Természetesen ezt a kört az intézmény tetszőlegesen ki is bővítheti.

A külső partnerek közül relevánsak például a munkaerő-piaci partnerek, az általános iskolák, egyéb szakmai szervezetek, de közülük csak a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások vagy a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek azok, akiknek/amelyeknek a véleményét az önértékelés két éves ciklusában legalább egyszer partneri igény- és elégedettségmérés keretében ki kell kérni.

A belső partnerek közül relevánsak a diákönkormányzat, a képzésben résztvevők vagy az egyéb alkalmazottak, de a tanulók, a törvényes képviselőik, illetve az oktatók véleményét kell kikérni igény- és elégedettségmérés keretében.

A kötelező partneri méréseken túl az intézmény a fejlesztési céljainak teljesülése, vagy a problémák okainak feltárása érdekében további partneri méréseket is alkalmazhat, illetve a méréseket kiegészítheti interjúval, fókuszcsoportos interjúval vagy más empirikus adatfelvételi módszerrel is.

A szakképző intézményi és intézményvezetői önértékelés, valamint az oktatói teljesítményértékelés keretében az alábbi kötelező partneri méréseket kell elvégezni.

2.1. A partneri igény- és elégedettségmérés kérdőívei

Partneri kérdőív típusa	A kérdőív felhasználási területe	Milyen körben kell a partneri mérést elvégezni?	Milyen mintán kell a partneri mérést elvégezni?	Megjegyzés / VII. melléklet
Oktatói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta	3. sz. melléklet
Oktatói/képzési tanács kérdőív	intézményvezetői önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta	3. sz. melléklet Amennyiben működik az intézményben képzési tanács, úgy a tagokkal ezt a kérdőívet kell kitölteni.
Tanulói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	3. sz. melléklet
Szülői kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot, évfolyamot lefedő 20%-os mintavétellel.	4. sz. melléklet



Duális képzőhely kérdőív1	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés vagy tanulószerveződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 50%-os mintavétellel.	4. sz. melléklet
Végzettek foglalkoztató gazdálkodó szervezet kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az elmúlt három tanévben végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 20%-os mintavétellel.	VII. melléklet
Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 2. sz. melléklet
Szülői kérdőív az oktatói értékeléshez (Nem kötelező)	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	20 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 4. sz. melléklet Helyettesíthető más adatforrással is (beszámoló, interjú stb.).
Duális képzőhely kérdőív2 az oktatói értékeléshez (Nem kötelező)	oktatói értékelés	Az adott oktatóval szakmai oktatóként és/vagy csoportvezetőként kapcsolatban álló duális képzőhelyek.	20 %-os minta	Módszertani javaslat az oktatói értékeléshez, 4.sz. melléklet Helyettesíthető más adat- vagy információforrással is (beszámoló, interjú stb.).

2.2. A partneri igény- és elégedettségmérés lebonyolítása

A jelen Önértékelési Kézikönyv mellékletében szereplő partneri mérőeszközök, kérdőívek kérdéseit az intézmény szükség esetén – a helyi értelmezhetőség érdekében – módosíthatja, illetve a kérdéssoron túl kiegészítheti további kérdésekkel.

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi, a mérések lebonyolításába további kollégák bevonása is szükséges lehet. A partneri mérések papíralapon is lebonyolíthatók, de javasoljuk az elektronikus kérdőívszerkesztő és kiértékelő programok használatát. A partneri méréseket úgy kell elvégezni, hogy a mintavételi arány figyelembevételével a felmérés érvényessége biztosított legyen. Ennek mértékét a MICS határozza meg.



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

A partneri igény- és elégedettségmérés folyamata nem része a szakképzési folyamatmodell kötelezően szabályozandó folyamatainak. Amennyiben az intézményben ez a folyamat nem kerül szabályozásra, akkor az önértékelés folyamatszabályozásában, vagy külön eljárásrendben javasolt szabályozni a partneri igény- és elégedettségmérés vonatkozásában

- a mérőeszközök frissítését,
- a kérdőívek elkészítését,
- az érintettek körének meghatározását,
- a mintavételt,
- az elfogadható válaszadási arányt,
- a mérések elvégzését,
- az adatok összesítését,
- az összefoglaló jelentések elkészítését.

2.3. Adatfeldolgozás, az eredmények összegzése bemutatása a partnerek számára

A kérdőívek feldolgozása során érdemes feltétlenül valamilyen elektronikus adatrögzítőt használni, amely több éven keresztül is biztosítja az adatok összehasonlítható feldolgozását. Egy ilyen folyamatos elektronikus tárolás lehetővé teszi a jövőben, hogy adatokat idősorosan vagy tematikusan le lehessen kérdezni, illetve azok alkalmasak legyenek összehasonlítások, tematikus összesítések és elemzések elvégzésére. Vizsgálni szükséges a kérdésekre kapott válaszok számszerű összesítését, a válaszlehetőségek közötti megoszlást, az úgynevezett alapmegoszlást, a válaszok átlagértékét kérdésenként és összességében is. Javasolt a kérdőív eredményeinek grafikus megjelenítése is, amely segíti az elemző folyamatot.

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

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



IV. Intézményi folyamatmodell

Kötelező és választható folyamatok rögzítése

Sz.	Vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai
V1.	<i>Stratégiai tervezés</i>
V2.	<i>Tanévi tervezés</i>
V3.	<i>Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)</i>
V4.	<i>Intézményi önértékelés</i>

Sz.	Szakmai-képzési folyamat-terület folyamatai
SZK1.	<i>Szakmai-képzési tervezés</i>
SZK2.	<i>Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel</i>
SZK3.	<i>Oktatók szakmai-képzési együttműködése</i>
SZK4.	<i>Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése</i>
SZK6.	A tanulók mérése és értékelése

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



1. Vezetési-irányítási folyamatok

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sorszám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Stratégiai tervezés	Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.	• 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 alkalmazottak 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 foglalkoztatás jogszabályi előírásait, • a munkatársak alkalmazásának jogszabályi előírásait, a képesítési követelményeket, az oktatói értékelés elvárásait; az intézményközi együttműködés, a közös foglalkoztatás elvárásait, kereteit, • az intézmény célrendszerét, annak a szakmai-képzési, módszertani célkitűzéseit, • a betanítási rend intézményi hagyományait, a szervezeti struktúrát, • a továbbképzési rendszernek az intézményi céloknak és a szakképzés tartalmi és módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását, • a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.
4.	Intézményi önértékelés	a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeinek alkalmazása. A belső tudásátadás rendszerének, a tanulószervezet működtetési feltételeinek a szabályozása.	



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.
----	-------------------------------	--	--

A folyamatok leírása, szabályozása a 7.4 mellékletben található.



2. Szakmai-képzési folyamatok

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sorszám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Szakmai-képzési tervezés	A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az	• a szakmajegyzéket, • a képzési és kimeneti követelményeket (szakmai
		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.	követelmények, vizsgáztatási követelmények), • a programtantervet, • 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 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,



		A beiskolázási eljárás jogszabály szerinti megvalósítási folyamatának, szervezeti kereteinek, időtervének, adminisztrációs feladatainak a meghatározása. A folyamatban a jogszabályi döntési pontok meghatározása.	• az intézményi és az intézményközi együttműködéssel biztosított tanulási utakat, • az intézménynek a fenntartó által meghatározott
--	--	--	--

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sorszám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
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 közismereti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira. Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.	képzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát, • a felvételi eljárás szabályait, • a felnőttképzési szerződés keretében folyó oktatásának előírásait, szabályait, • a tanév rendjét, • az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat, • a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaorientációban. • 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.
3.	Módszertani kultúra és eszköztár	• 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 használatának, értékelésének és fejlesztésének rendjét az intézményen belül és a lehetőségekhez mérten azon kívül is, • a digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítását az intézményben.	• 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			
Sorszám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
6.	A tanulók mérése és értékelése	Az iskola tanulóinak mérésére szervezeti, szakmai, eljárásrendi keretek kialakítása, az ezekkel kapcsolatos követelmények megfogalmazása. A megfogalmazott közös követelmények vonatkoznak az egy képzési típusban, egy évfolyamon, osztályban-, képzési csoportban tanulók közösségére, a szakmai munkaközösségek együttműködésére, a szakképzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismereti és szakmai oktatókra, a gyakorlatot tanító szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira, tanulóira, képzésben résztvevőire. Az intézmény más szervezetek oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása a mérés-értékelés terén.	• Az országos és centrum szintű mérésekre vonatkozó előírásokat (kompetenciamérés, szakmai és érettségi vizsgák, Netfitt, centrum szintű kompetenciamérések) • az intézmény célrendszerét, • a szakmai és a képzési programot, • az oktatók szakmai kompetenciáit és módszertani tudását, • a szakmai munkaközösségek feladatrendszerét, hatáskörét, • a duális partnerekkel meglévő szakmai együttműködési rendszer lehetőségeit.

A folyamatok leírása, szabályozása a 7.4 mellékletben található.



3. Támogató és erőforrás folyamatok

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
Sorszám	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése	Az intézmény gazdasági erőforrásainak biztosítása, infrastruktúra, eszköz, anyag, szakmai anyag biztosításának intézményi folyamata az igény felmerülésétől a használatbavételig, jogosultságok, döntési pontok meghatározása.	• az intézmény gazdasági önállóságának fokából adódó specialításokat, 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.



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.
----	----------------------	---	---

A folyamatok leírása, szabályozása a 7.4 mellékletben található.



Folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve

Sorszám	Tevékenység	Határidő / időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
V1.	Stratégiai tervezés folyamatának szabályozása	évente, a stratégiai tervezés és az intézményi önértékelés eredményeinek figyelembevételével	igazgató	vezetőség, MIR-csoport	A stratégiai tervezési folyamat dokumentált működése, az önértékelési és mérési eredmények beépítése a tervezésbe
V2.	Tanévi tervezés folyamatának szabályozása	évente, a tanév előkészítéséhez kapcsolódóan	igazgató	vezetőség, munkaközösség-vezetők, érintett munkatársak	Dokumentált éves/tanévi tervezés, a stratégiai és minőségcélok megjelenése a tanévi feladatokban
V3.	Emberierőforrás-menedzselés folyamatának szabályozása	évente, illetve szükség szerint	igazgató	vezetőség, munkaközösség-vezetők, érintett munkatársak	A humán erőforrás-tervezés, továbbképzés, feladatmegosztás és szakmai fejlődés dokumentált működése
V4.	Intézményi önértékelés folyamatának szabályozása	az önértékelési ciklus szerint, éves felülvizsgálattal	MIR-vezető, igazgató	MIR-csoport, oktatói testület, érintett munkatársak	Dokumentált önértékelési folyamat, az eredmények alapján fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározása
SZK1.	Szakmai képzés tervezésének folyamatszabályozása	évente, a tanév tervezéséhez kapcsolódóan, szükség szerint felülvizsgálattal	szakmai igazgatóhelyettes	vezetőség, szakmai munkaközösség-vezetők, oktatók	A szakmai képzés tervezésének dokumentált, szabályozott és az intézményi célokhoz illeszkedő működése
SZK2.	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel folyamatszabályozása	évente, a beiskolázási ciklushoz igazodva	igazgató	vezetőség, pályaorientációs felelős, érintett oktatók, munkatársak	A pályaorientáció, beiskolázás és tanulói felvétel dokumentált, szabályozott működése
SZK3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködésének folyamatszabályozása	folyamatos, éves értékeléssel és szükség szerinti felülvizsgálattal	szakmai igazgatóhelyettes	oktatók, szakmai munkaközösségek, munkaközösség-vezetők	Az oktatók közötti szakmai együttműködés, tudásmegosztás és közös szakmai munka dokumentált működése



SZK4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetésének, fejlesztésének folyamatszabályozása	folyamatos, éves értékeléssel	szakmai igazgatóhelyettes	szakmai munkaközösség-vezetők, oktatók	A módszertani kultúra és az eszköztár folyamatos fejlesztése, a jó gyakorlatok és innovációk megosztása
SZK6.	Tanulók mérésének és értékelésének folyamatszabályozása	félévente és tanév végén, szükség szerinti felülvizsgálattal	szakmai igazgatóhelyettes	mérési felelősök, oktatók, osztályfőnökök, szakmai munkaközösségek	A tanulói mérési és értékelési eredmények dokumentált elemzése, fejlesztési intézkedések meghatározása és visszamérése
T1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetésének folyamatszabályozása	folyamatos, éves értékeléssel és szükség szerinti felülvizsgálattal	igazgató	vezetőség, gazdasági terület, érintett munkatársak	A működéshez és a stratégiai célok megvalósításához szükséges erőforrások tervszerű biztosítása, a beszerzések szabályos és dokumentált lebonyolítása
T2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA-rendszer kezelése folyamatszabályozásának működtetése	folyamatos, rendszeres ellenőrzéssel és éves felülvizsgálattal	igazgató	vezetőség, KRÉTA-adminisztrátorok, érintett munkatársak	Az intézményi és KRÉTA-adminisztráció szabályos, pontos, naprakész és ellenőrizhető működése
T3.	Panaszkezelés folyamatszabályozásának működtetése	folyamatos, szükség esetén felülvizsgálattal, éves értékeléssel	igazgató	vezetőség, érintett munkatársak	A panaszok szabályos kezelése, dokumentálása, kivizsgálása és a szükséges intézkedések megtétele



4. A folyamatok szabályozásának, működtetésének és értékelésének intézményi ütemterve

T4. Folyamatszabályozási dokumentumok véleményezése

Sorszám	Tevékenység	Határidő / időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
T4.	A folyamatszabályozási dokumentumok véleményezése és szükség szerinti aktualizálása	a folyamatok felülvizsgálatához és módosításához kapcsolódóan, szükség szerint	MIR-vezető	a folyamatok felelősei, vezetőség, érintett munkatársak	A folyamatszabályozási dokumentumok véleményezése, szükség szerinti módosítása és naprakészen tartása.

Önértékelési folyamat megvalósítása

Sorszám	Tevékenység	Határidő / időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
–	Az intézményi önértékelési folyamat megvalósítása	az önértékelési ciklusnak megfelelően	MIR-vezető, igazgató	MIR-csoport, oktatói testület, érintett munkatársak	Az önértékelés adatainak összegyűjtése és elemzése, az erősségek és fejlesztendő területek meghatározása, valamint az eredmények alapján fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározása.

A szabályozott folyamatok működtetése és értékelése

Sorszám	Tevékenység	Határidő / időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
–	A szabályozott folyamatok működésének nyomon követése és értékelése	folyamatos, éves értékeléssel	MIR-vezető	a folyamatok felelősei, vezetőség, érintett munkatársak	A szabályozott folyamatok működésének értékelése, a működés során feltárt eltérések és fejlesztési szükségletek azonosítása, valamint szükség esetén korrekciós intézkedések meghatározása.



A folyamatok működésének mérése, értékelése

Sorszám	Tevékenység	Határidő / időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény	
–	A folyamatok működésének mérése, értékelése és visszacsatolása	évente, illetve az adott folyamat mérési gyakoriságának megfelelően	MIR-vezető	folyamatgazdák, vezetőség, érintett munkatársak	folyamatgazdák, vezetőség, érintett munkatársak	A folyamatok működésére vonatkozó adatok és visszajelzések elemzése, az eredmények visszacsatolása a folyamatok fejlesztésébe, valamint szükség esetén a folyamatszabályozások aktualizálása.



v. Intézményi önértékelés

A szakképző intézmény Minőségirányítási Rendszerének (MIR) központi eleme az **intézményi önértékelés**, amelynek célja az intézmény működésének, szakmai eredményességének és fejlesztési folyamatainak rendszeres, tényeken és adatokon alapuló vizsgálata. Az önértékelés nem önálló, lezárt értékelési tevékenység, hanem az intézményi tervezés és a folyamatos fejlesztés egyik kiindulópontja.

Az önértékelés során az intézmény a rendelkezésére álló szakképzési indikátorokat, intézményi mérési adatokat, tanulmányi és vizsgaeredményeket, partneri visszajelzéseket, az oktatói értékelés eredményeit, valamint a szabályozott folyamatok működésére vonatkozó tapasztalatokat együttesen vizsgálja.

Az intézményi eredmények elemzése során kiemelt szerepet kap az adatok **időbeli és intézményi szintű összehasonlítása**. Az intézmény nyomon követi többek között a tanulmányi eredmények, a bukási és lemorzsolódási mutatók, a hiányzások, az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeinek alakulását. A rendelkezésre álló adatok alapján az intézmény nemcsak az aktuális eredményeket vizsgálja, hanem a változásokat és azok lehetséges okait is feltárja.

Kiemelt jelentőségű a tanév közbeni mérési és értékelési eredmények, valamint a kimeneti eredmények összevetése. Az intézmény az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeit a tanév során keletkező értékelési és mérési adatokkal együtt értelmezi. Ez lehetőséget teremt annak vizsgálatára, hogy a tanév közbeni teljesítmények milyen kapcsolatban állnak a külső vizsgaeredményekkel, illetve hol jelentkeznek olyan eltérések, amelyek pedagógiai vagy szakmai beavatkozást indokolnak.

Az önértékelés ezért nem kizárólag intézményi szintű, összesített eredmények vizsgálatát jelenti. Az adatok felhasználása fokozatosan kiterjed az oktatói és munkaközösségi szintű szakmai tervezés támogatására is. Az oktatók és munkaközösségek számára az intézményi elemzések olyan információt biztosítanak, amely alapján saját tantárgyi, szakmai vagy osztályszintű eredményeiket összevethetik a releváns mérési és vizsgaeredményekkel.

Az elemzés során az intézmény törekszik az **erősségek, eltérések és fejlesztendő területek azonosítására**. Amennyiben egy mérési vagy vizsgaeredmény eltérést mutat a korábbi eredményekhez, az intézményi vagy évfolyamátlaghoz, illetve a meghatározott célértékhez képest, az intézmény megvizsgálja az eltérés lehetséges okait, és szükség esetén fejlesztési intézkedést határoz meg.

Az önértékelés fontos információforrását jelentik a partneri mérések eredményei is. Az intézmény figyelembe veszi a tanulók, az oktatók, a szülők, a duális képzőhelyek és a szakmai partnerek visszajelzéseit. A partneri eredményeket az intézményi adatokkal együtt értékeli, így lehetőség nyílik annak vizsgálatára, hogy a partnerek által megfogalmazott tapasztalatok milyen kapcsolatban állnak az intézmény saját mérési és eredményességi adataival.

A partneri visszajelzések különösen fontos szerepet töltenek be azoknak a fejlesztési területeknek az azonosításában, amelyek az intézményi működés minőségének javítását szolgálják. Ilyen terület például a tanulói és partneri tájékoztatás egységessége, az értékelési



szempontok és vizsgakövetelmények kommunikációja, valamint a szakmai együttműködések eredményessége.

Az önértékelés során vizsgált adatok és tapasztalatok alapján az intézmény meghatározza azokat a területeket, amelyek az adott időszakban kiemelt fejlesztési figyelmet igényelnek. Ezekből vezethetők le a **mérhető minőségcélok**, amelyek az intézmény hosszabb távú stratégiai céljainak adott időszakra konkretizált fejlesztési fókuszait jelentik.

A 2026/2027. tanévre meghatározott minőségcélok az első átfogó intézményi önértékelés során feltárt fejlesztési szükségletekre épülnek. A minőségcélok az önértékelési és külső értékelési eredmények fejlesztési célú hasznosítását, az intézményi tudásmegosztást, a tanulói és partneri tájékoztatás egységességét és eredményességét, a stratégiai irányítás és adatvezérelt intézményi döntéshozatal fejlesztését, valamint az adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés továbbfejlesztését támogatják.

A 2026. szeptemberében megvalósuló külső értékelés további fontos visszacsatolási pontot jelent az intézmény számára. A külső értékelés eredményei az önértékelés megállapításaival és a már megkezdett fejlesztések tapasztalataival együtt alapot teremthetnek a minőségcélok és fejlesztési intézkedések szükség szerinti felülvizsgálatához, illetve a következő fejlesztési ciklus meghatározásához.

Az önértékelés eredményei így közvetlenül kapcsolódnak a **stratégiai célokhoz, a minőségcélokhoz és az intézményi fejlesztési tervekhez**. A feltárt fejlesztési szükségletek alapján meghatározott fejlesztési célokhoz – szükség szerint – cselekvési terv kapcsolódik, amely tartalmazza a konkrét intézkedéseket, a felelősöket, a határidőket, az elvárt eredményeket és a méréshez szükséges indikátorokat.

Az intézményi önértékelés során tehát az adatok felhasználása nem ér véget az eredmények bemutatásával. Az elemzésekből következtetések, a következtetésekből fejlesztési célok, a fejlesztési célokból pedig konkrét intézkedések születnek. A megvalósult intézkedések eredményességét az intézmény a következő mérési és értékelési ciklusban vizsgálja.

Az önértékelési folyamat ezáltal a **PDCA-ciklus** logikájához kapcsolódik:

adatgyűjtés és helyzetfeltárás → elemzés és értékelés → fejlesztési szükséglet azonosítása → minőségcél és fejlesztési cél meghatározása → cselekvési terv → megvalósítás → eredménymérés és monitoring → visszacsatolás és szükség szerinti korrekció.

Az intézményi önértékelés célja ezért nem önmagában az értékelési dokumentum elkészítése, hanem az **intézményi adatok és tapasztalatok tudatos hasznosítása**. Az önértékelés eredményei megalapozzák a vezetői és szakmai döntéseket, támogatják a pedagógiai és szakmai tervezést, kijelölik a fejlesztési prioritásokat, és hozzájárulnak ahhoz, hogy az intézmény működése a mérési eredményekre, a partneri visszajelzésekre és a fejlesztések eredményességére épülő, **folyamatosan fejlődő rendszerré** váljon.



1. Az intézményi önértékelési szempontsor

Kapcsolódó folyamatok, indikátorok és partneri mérések hozzárendelése az intézményi önértékelési szempontokhoz

Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	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.	V1 V2	1 2 4 5 9 10 15 24	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	V2 V4 SZK1 SZK4 SZK6 T1	1 3 4 5	szülői tanulói oktatói duális képzőhelyek
	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	V1 SZK1 SZK2	4 5 14	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	V3 V4 T1 T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek
	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	V1 V2 V3 SZK1	14 22 23	oktatói duális képzőhelyek
	T6	V1 V2 SZK1	2 4 5	tanulói szülői



	Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	SZK2 SZK6	14	oktatói duális képzőhelyek
	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	T2 T3		oktatói



Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	V3 T1	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.	SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	duális képzőhelyek
	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	SZK3 SZK6	6 7 8 11 12 18 19	oktatói duális képzőhelyek
	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	V3 SZK3 SZK4	22 23	oktatói duális képzőhelyek
	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.	V1 SZK1 SZK4	10 12 17 18 19 20 21	oktatói tanulói a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	SZK3 SZK4 SZK6 T3	6 7 11 12	tanulói oktatói szülői duális képzőhelyek
	M7	SZK1 SZK4	8 10	oktatói



	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.	T1	11 14 24	tanulói duális képzőhelyek a végzettséget foglalkoztat- ó gazdálkodó szervezetek
--	---	----	----------------	--

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	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.	V4		oktatói
	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	V4	1 4 5 9 10	oktatói
	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	V1 V4 SZK1	8 10 11 14 24	oktatói tanulói
	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	V1 V2 T2	2 4 5 15	oktatói



Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
FELÜLVIZSGÁLAT <i>(visszacsatolás, fejlesztés)</i> Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolókat és fejlesztéseket.	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja azokat a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	V1 V2 V4 V5	1 4 5 9 10 15	oktatói duális képzőhelyek a végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	V1 V2 SZK1	1 4 5 9 10 15	oktatói
	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	V4		



2. Az intézményi önértékelés folyamata

Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres időközönként átfogó intézményi önértékelést végez. **A jelenlegi önértékelési ciklus 2024. szeptember 1-jén indult, és az első átfogó intézményi önértékelés 2026. augusztus 31-én lezárult.**

A 2025/2026-os tanévben az intézmény elvégezte az első átfogó intézményi önértékelést. Az önértékelési folyamat során az intézmény a rendelkezésre álló adatok, indikátorok, mérési és vizsgaeredmények, partneri visszajelzések, valamint a szabályozott folyamatok működésére és eredményességére vonatkozó információk alapján vizsgálta és értékelte működését.

Az önértékelés eredményeként az intézmény azonosította működésének erősségeit és fejlesztendő területeit, amelyek alapot biztosítanak az intézmény további stratégiai és fejlesztési irányainak meghatározásához. A feltárt fejlesztendő területekre építve az intézmény meghatározta a **2026/2027. tanév minőségcéljait és fejlesztési céljait**, valamint az ezek megvalósítását támogató cselekvési terveket.

Az önértékelés eredményei ezáltal közvetlenül beépülnek az intézmény **stratégiai tervezésébe, éves tervezésébe, minőségcéljaiba és fejlesztési folyamataiba**. A meghatározott fejlesztési intézkedések megvalósulását és eredményességét az intézmény a 2026/2027. tanév során folyamatosan nyomon követi és értékeli.

A 2026 szeptemberében megvalósuló külső értékelés az intézmény számára további fontos visszacsatolási pontot jelent. A külső értékelés eredményei az önértékelés során feltárt tapasztalatokkal és a már megkezdett fejlesztések eredményeivel együtt a további minőségfejlesztési feladatok meghatározásának alapját képezhetik.

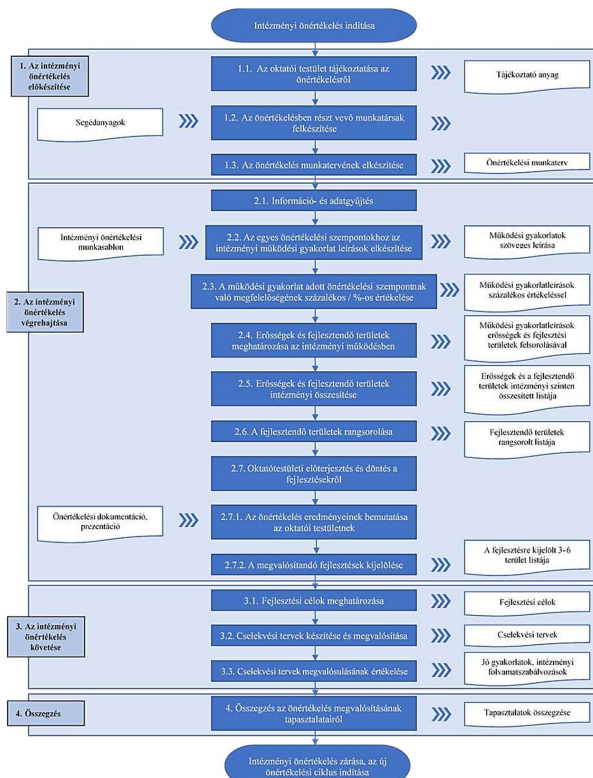
Az önértékelési folyamat a Minőségirányítási Rendszer **PDCA-logikájához** kapcsolódik:

adatgyűjtés és helyzetfeltárás → elemzés és értékelés → erősségek és fejlesztendő területek azonosítása → minőségcélok és fejlesztési célok meghatározása → cselekvési tervek → megvalósítás → eredménymérés és monitoring → visszacsatolás és szükség szerinti korrekció.

A 2026/2027. tanévben ezért az intézmény az első átfogó önértékelés eredményeire épülő **fejlesztési ciklus megvalósításának időszakában van**. Az önértékelés ebben a szakaszban már nem csupán az intézményi működés értékelését szolgálja, hanem a meghatározott fejlesztési célok megvalósításának, eredményességének és fenntarthatóságának nyomon követését is megalapozza.



2.1. Az intézményi önértékelés folyamatának folyamatábrája



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

1. Az intézményi önértékelés előkészítése

- 1.1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről
- 1.2. Az önértékelésben részt vevő munkatársak felkészítése
- 1.3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

- 2.1. Információ- és adatgyűjtés
- 2.2. Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírásának elkészítése
- 2.3. Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelésének értékelése



2.4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben

2.5. Erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése

2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása

2.7. Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

2.7.1. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

2.7.2. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

3. Az intézményi önértékelés eredményeire épülő fejlesztési folyamat

3.1. A fejlesztési célok meghatározása az önértékelés eredményei alapján

3.2. A fejlesztési célokhoz kapcsolódó cselekvési tervek elkészítése és megvalósítása

3.3. A fejlesztési intézkedések megvalósulásának és eredményességének nyomon követése és értékelése

4. Az intézményi önértékelés megvalósításának tapasztalatai és eredményei

Az intézmény az első átfogó önértékelési ciklus lezárását követően összegzi az önértékelés megvalósításának tapasztalatait és eredményeit. Az összegzés célja annak vizsgálata, hogy az önértékelési folyamat során alkalmazott adatgyűjtési, elemzési és értékelési gyakorlat milyen mértékben támogatta az intézményi működés erősségeinek és fejlesztendő területeinek azonosítását.

Az önértékelés tapasztalatai és eredményei különösen az alábbi területeken kerülnek figyelembevételre:

- az intézményi indikátorok alakulásában és értelmezésében;
- a partneri elégedettségmérések eredményeinek elemzésében;
- a lemorzsolódási adatok vizsgálatában;
- az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó intézményi működési gyakorlatok értékelésében;
- az erősségek és fejlesztendő területek azonosításában és rangsorolásában;
- valamint a feltárt fejlesztési szükségletekre épülő fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározásában.

Az önértékelési folyamat tapasztalatai alapján az intézmény a mérési és értékelési eredmények tudatosabb intézményi szintű felhasználására, az adatok összehasonlító elemzésére és az eredmények fejlesztési célú hasznosítására törekszik.

Az önértékelés lezárása ezért egyben a következő fejlesztési ciklus kiindulópontját jelenti. A feltárt fejlesztési területek alapján meghatározott minőségcélokhoz és fejlesztési célokhoz kapcsolódó cselekvési tervek megvalósítását az intézmény nyomon követi, az eredményeket pedig a következő mérési és értékelési ciklusban visszaméri.



Az intézményi önértékelés folyamatának aktuális keretei

Megnevezés	Tartalom
Folyamat neve	Intézményi önértékelés
Folyamat célja	Az intézményi működés, eredményesség és fejlesztési szükségletek tényeken és adatokon alapuló vizsgálata, valamint az eredmények fejlesztési célú hasznosítása.
Az önértékelési ciklus eredménye	Az első átfogó intézményi önértékelés 2026. augusztus 31-ig elkészült.
Az önértékelés eredményének felhasználása	Fejlesztési prioritások, minőségcélok, fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározása.
Kapcsolódó folyamatok	Tanév tervezés, stratégiai tervezés, minőségcélok meghatározása, fejlesztési tervek és cselekvési tervek, mérés és értékelés.
Folyamatgazda	MICS-vezető
Következő fontos visszacsatolási pont	2026. szeptemberi külső értékelés
Követés	A fejlesztési intézkedések megvalósulásának és eredményességének monitoringja, majd visszamérése.



5. ábra: Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és fő lépései



2.3. Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok

2.3.1. Az intézményi önértékelés előkészítése

Az intézményi önértékelés előkészítő szakaszának célja az volt, hogy az önértékelésben részt vevő munkatársak megismerjék az önértékelés célját, folyamatát és módszertanát, valamint hogy az önértékelés megvalósítása tervezetten, dokumentáltan és az intézményi sajátosságokat figyelembe véve történjen.

Az előkészítő szakasz az alábbi fő lépésekből állt:

- az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről;
- az önértékelésben részt vevő munkatársak felkészítése;
- az önértékelés munkatervének elkészítése.

2.3.1.1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről

Az önértékelés megkezdését megelőzően az oktatói testület tájékoztatást kapott az önértékelés céljáról, folyamatáról, az elvégzendő feladatokról, a résztvevők szerepéről és az elvárt eredményekről.

A tájékoztatás során az intézmény bemutatta az intézményi önértékelés MIR-en belüli szerepét, valamint azt, hogy az önértékelés eredményei hogyan kapcsolódnak az intézményi fejlesztési folyamatokhoz.

Kiemelt szempont volt, hogy az önértékelés ne kizárólag dokumentációs feladatként jelenjen meg, hanem az intézményi működés tényeire, adataira és bizonyítékaira épülő értékelési és fejlesztési folyamatként. Ennek részeként az oktatói testület megismerte az intézményi működési gyakorlatok feltárásának, az erősségek és fejlesztendő területek azonosításának, valamint az önértékelés eredményeire épülő fejlesztések meghatározásának folyamatát.

A tájékoztatást a MICS tagjai végezték vezetői támogatással. A folyamat során lehetőség nyílt az önértékeléssel kapcsolatos kérdések és értelmezési problémák tisztázására, valamint az önértékelési feladatok egységes értelmezésére.

2.3.1.2. Az önértékelésben részt vevő munkatársak felkészítése

Az önértékelés szakszerű és egységes megvalósítása érdekében megtörtént az önértékelésben aktív szerepet vállaló munkatársak felkészítése.

A felkészítés célja az volt, hogy a résztvevők megismerjék és egységesen értelmezzék az önértékelési szempont- és elvárásrendszert, valamint képesek legyenek az önértékeléshez szükséges adatok, dokumentumok és intézményi működési gyakorlatok feltárására és értékelésére.

A felkészítés során az intézmény áttekintette:

- az önértékelés szempont- és elvárásrendszerét;
- az intézményi működési gyakorlatok feltárásának szempontjait;
- a rendelkezésre álló intézményi indikátorokat;
- a mérési és vizsgaeredményeket;
- a partneri mérések eredményeit;
- a szabályozott folyamatokhoz kapcsolódó adatokat és dokumentumokat;
- az önértékelés során alkalmazott dokumentációs és értékelési módszereket.



A felkészítés során figyelembe kellett venni az intézmény sajátosságait, különösen a szépművészeti ágazat képzési struktúráját, a szakmai oktatás és a szakmai képzések sajátosságait, valamint a felnőttképzési tevékenység jelenlétét az intézmény működésében.

Az önértékelésben részt vevő munkatársak munkája során kiemelt alapelv volt, hogy az intézményi működés értékelése ne általános megállapításokra, hanem dokumentált adatokra, eredményekre és bizonyítékokra épüljön.

Az előkészítő szakasz eredményeként az intézmény rendelkezett az önértékelés megvalósításához szükséges felkészült közreműködőkkel, egységesen értelmezett módszertannal és dokumentált munkatervvel.

2.3.1.3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

Az intézményi önértékelés megvalósítása dokumentált munkaterv alapján történt. A munkaterv az önértékeléshez kapcsolódó feladatok, felelősök, közreműködők, határidők és az egyes munkafázisok ütemezésének meghatározását szolgálta, ezáltal biztosítva az önértékelési folyamat tervezett és nyomon követhető megvalósítását.

Az első intézményi önértékelési ciklus **2024. szeptember 1-jén indult, és 2026. augusztus 31-én zárult**. Az önértékelési munkaterv ennek megfelelően a teljes ciklus feladatait, valamint az egyes feladatok tanévi ütemezését egymással összehangoltan tartalmazta.

A munkaterv meghatározta:

- az önértékelés célját és az elvárt eredményeket;
- az elvégzendő feladatokat és azok sorrendjét;
- a feladatok felelőseit és közreműködőit;
- a feladatok határidejét és ütemezését;
- az adatgyűjtés és a dokumentáció főbb feladatait;
- az önértékelés megvalósításához szükséges intézményi erőforrásokat;
- az eredmények összegzésének és visszacsatolásának módját.

A munkaterv kialakítása során az intézmény figyelembe vette, hogy az önértékelés nem önálló, egyszeri dokumentumkészítési feladat, hanem az intézményi működés értékeléséhez és fejlesztéséhez kapcsolódó folyamat. Ennek megfelelően az önértékelési feladatok ütemezése kapcsolódott az intézményi tervezéshez, a mérési és értékelési rendszerhez, a szabályozott folyamatok működtetéséhez, valamint az önértékelés eredményeire épülő fejlesztési feladatok meghatározásához.

Az önértékelési munkaterv elkészítését a **MICS vezetője koordinálta**, a munkaterv kialakításában a MICS tagjai, a vezetőség és az önértékelésben érintett munkatársak működtek közre. Az elkészült munkaterv az intézményi önértékelés végrehajtásának alapidokumentumaként szolgált.

Az önértékelési munkaterv alapján az intézmény a folyamat egyes szakaszait ütemezetten és dokumentáltan valósította meg, az adatgyűjtéstől és a működési gyakorlatok értékelésétől az erősségek és fejlesztendő területek meghatározásán, azok rangsorolásán és az oktatói testületi döntésen keresztül a fejlesztési célok és cselekvési tervek kialakításáig.



Az elkészített munkaterv ezáltal nemcsak az önértékelés lebonyolításának keretét biztosította, hanem megteremtette az önértékelési eredmények fejlesztési folyamatokba történő átvezetésének szervezeti kereteit is.

2.3.2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

Az intézményi önértékelés végrehajtása során az önértékelésben részt vevő munkatársak az **EQAVET-alapú intézményi önértékelési szempont- és elvárásrendszer** alapján feltárták és dokumentálták az intézmény működési gyakorlatát, majd a rendelkezésre álló adatok, eredmények és bizonyítékok alapján értékelték az egyes területek működését.

Az első átfogó intézményi önértékelés során kiemelt szempont volt, hogy az értékelés ne kizárólag a működési gyakorlat meglétére, hanem annak tényleges működésére, eredményességére és fejlesztési lehetőségeire is kiterjedjen.

Ennek érdekében az intézmény a működési gyakorlatok vizsgálata során összekapcsolta:

- az intézményi és szakképzési indikátorokat;
- a tanulói mérési eredményeket;
- a tanulmányi és kimeneti eredményeket;
- az ágazati alapvizsgák, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményeit;
- a partneri visszajelzéseket;
- az oktatói értékelés és szakmai fejlődés adatait;
- a szabályozott folyamatok működését igazoló dokumentumokat;
- valamint az intézményi működés során keletkezett egyéb releváns bizonyítékokat.

Az önértékelés során az intézmény törekedett arra, hogy az eredményeket ne önmagukban, hanem változásukban és összefüggéseikben értelmezze. Ennek részeként az adatok időbeli változását, az évfolyamok és képzési területek közötti eltéréseket, valamint – ahol rendelkezésre álltak megfelelő adatok – a tanév közbeni teljesítmények és a kimeneti vizsgaeredmények kapcsolatát is vizsgálta.

Az önértékelés végrehajtása során az intézmény az alábbi fő lépéseket valósította meg:

1. **információ- és adatgyűjtés;**
2. **az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódó intézményi működési gyakorlatok leírása;**
3. **az intézményi működési gyakorlat megfelelőségének értékelése;**
4. **az erősségek és fejlesztendő területek meghatározása;**
5. **az erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése;**
6. **a fejlesztendő területek rangsorolása;**
7. **az önértékelés eredményeinek oktatói testületi megtárgyalása és a fejlesztési irányok kijelölése.**

A folyamat eredményeként az intézmény nemcsak az önértékelési szempontoknak való megfelelésről kapott átfogó képet, hanem **azonosította azokat a területeket is, amelyek a következő fejlesztési ciklusban intézményi szintű beavatkozást igényelnek.**



2.3.2.1. Információ- és adatgyűjtés

Az információ- és adatgyűjtés célja az volt, hogy az intézmény az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan **rendszerezett és dokumentált bizonyítékok alapján** tudja értékelni saját működését.

Az adatgyűjtés során az intézmény több forrásból származó információkat kapcsolt össze.

Vizsgálta többek között:

- az intézményi és szakképzési indikátorokat;
- a tanulói mérési eredményeket;
- a tanulmányi eredményeket;
- az ágazati alapvizsgák eredményeit;
- az érettségi eredményeket;
- a szakmai vizsgák eredményeit;
- a tanulói előrehaladásra, bukásra, hiányzásra és lemorzsolódásra vonatkozó adatokat;
- az oktatói szakmai és módszertani fejlődésre vonatkozó adatokat;
- a partneri elégedettségmérések eredményeit;
- a duális képzőhelyek és szakmai partnerek visszajelzéseit;
- az intézményi folyamatok működését igazoló dokumentumokat;
- valamint a fejlesztési célokhoz és cselekvési tervekhez kapcsolódó dokumentációt.

Az adatgyűjtés során az intézmény nem kizárólag az aktuális állapotot vizsgálta. Ahol az adatok lehetővé tették, időbeli összehasonlítást és változásvizsgálatot is végzett annak feltárására, hogy az egyes eredmények javuló, stagnáló vagy romló tendenciát mutatnak-e.

Kiemelt szerepet kapott az intézményi eredmények összefüggésekben történő értelmezése. Ennek részeként az intézmény vizsgálta például a tanév közbeni teljesítmények és a kimeneti eredmények kapcsolatát, az évfolyamok és képzési területek közötti eltéréseket, valamint azokat a területeket, ahol az intézményi átlagtól vagy a korábbi eredményektől jelentősebb eltérés volt tapasztalható.

Az adatgyűjtés során alkalmazott fő módszerek:

- dokumentumelemzés;
- adat- és indikátorelemzés;
- kérdőíves partneri mérés;
- interjúk és strukturált megbeszélések, ahol az adott önértékelési szempont vizsgálata ezt indokolta.

A dokumentumelemzés során az intézmény a működést szabályozó és dokumentáló iratokat, nyilvántartásokat, beszámolókat, mérési összesítőket, intézményi indikátorokat és egyéb bizonyítékokat vizsgálta.

A partneri mérések eredményeit az intézmény az egyéb intézményi adatokkal együtt értelmezte. Ennek célja annak feltárása volt, hogy a partnerek tapasztalatai és az intézmény saját eredményességi adatai összhangban vannak-e egymással, illetve mely területeken mutatkozik olyan eltérés, amely fejlesztési beavatkozást indokolhat.



Az első önértékelési ciklus során az intézmény számára különösen fontos tapasztalat volt, hogy a rendelkezésre álló adatok mennyisége önmagában nem biztosítja az adatvezérelt működést. A fejlesztés szempontjából az adatok rendszerezése, összehasonlítása, értelmezése és az eredményekből levont következtetések intézményi szintű hasznosítása vált meghatározóvá.

Az önértékelés során ezért az adatgyűjtés már nem önálló tevékenységként jelent meg, hanem az **adatgyűjtés → elemzés → értékelés → fejlesztési szükséglet azonosítása** folyamat első lépéseként.

2.3.2.2. Az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódó intézményi működési gyakorlatok leírása

Ennek a lépésnek a célja az intézmény **ténylegesen működő gyakorlatának** bemutatása volt az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan.

A működési gyakorlatok leírása során az intézmény nem általános célokat vagy jövőbeni szándékokat fogalmazott meg, hanem azt mutatta be, hogy az adott területen **hogyan működik ténylegesen az intézmény**, milyen szabályozások, folyamatok és felelősségi körök kapcsolódnak hozzá, és milyen dokumentált eredmények igazolják a működést.



6. ábra: A működési gyakorlatok tényeken és bizonyítékokon alapuló leírásának szempontjai



2.3.2.3. Az intézményi működés, gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelésének százalékos értékelése

Az intézményi működési gyakorlat leírását követően az intézmény értékeli, hogy a feltárt és dokumentált működés milyen mértékben felel meg az adott önértékelési szempontban és az ahhoz kapcsolódó elvárásokban meghatározottaknak.

Az értékelés alapját az előző lépésben feltárt működési gyakorlat, valamint az azt alátámasztó dokumentumok, intézményi adatok, indikátorok, mérési és vizsgaeredmények, illetve – ahol releváns – a partneri visszajelzések képezik.

Az értékelés során nem önmagában valamely szabályozás vagy folyamat meglétét kell vizsgálni, hanem azt, hogy az adott működési gyakorlat ténylegesen megvalósul-e, következetesen működik-e, és rendelkezésre állnak-e a működését, illetve eredményességét igazoló bizonyítékok.

A százalékos értékelés során az intézmény meghatározza az adott önértékelési szempont és a kapcsolódó elvárások teljesülésének mértékét.

Értékelési kategória	Megfelelőség
Nem felel meg	0–20%
Részben megfelel	21–50%
Többnyire megfelel	51–80%
Megfelel	81–100%

A százalékos értékelésnek tényszerű és bizonyítékokon alapuló megállapításokra kell épülnie. Az értékelés során az intézménynek egyértelműen azonosíthatónak kell lennie, hogy az adott megfelelési szintet milyen működési gyakorlat, dokumentum, adat, mérési eredmény vagy egyéb bizonyíték támasztja alá.

Az értékelés eredménye egyben alapot biztosít az erősségek és a fejlesztendő területek meghatározásához. Az alacsonyabb megfelelési érték önmagában nem jelenti feltétlenül a működés hiányosságát, hanem jelzi azokat a területeket, ahol a működés szabályozottsága, következetessége, dokumentáltsága vagy eredményessége további fejlesztést igényelhet.

2.3.2.4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben

Az intézményi működési gyakorlat megfelelésének értékelését követően az intézmény önértékelési szempontonként azonosítja azokat a működési elemeket, amelyek erősségként, illetve fejlesztendő területként jelennek meg.

Az erősségek és fejlesztendő területek meghatározása során az intézmény figyelembe veszi:

- az intézményi működési gyakorlat leírását;
- az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárásokat;
- a kapcsolódó intézményi és szakképzési indikátorokat;
- a mérési és vizsgaeredményeket;



- a partneri és egyéb releváns mérések eredményeit;
- a kapcsolódó folyamatok működésének tapasztalatait;
- a korábbi értékelések eredményeit és az azokhoz képest bekövetkezett változásokat;
- a korábbi fejlesztési intézkedések megvalósulását és eredményességét.

Erősségek azonosítása

Erősségként azonosíthatók azok a működési gyakorlatok, amelyek:

- az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárásoknak megfelelően működnek;
- szabályozottan és következetesen valósulnak meg;
- dokumentált adatokkal és bizonyítékokkal alátámaszthatók;
- eredményességük mérhető és igazolható;
- az intézményi működésben tartósan és intézményi szinten érvényesülnek;
- más területek vagy fejlesztések számára is **jó gyakorlatként hasznosíthatók**.

Az erősségek feltárásának célja nem kizárólag az intézmény eredményeinek bemutatása, hanem annak azonosítása is, hogy **mely működési gyakorlatokra lehet a további intézményi fejlesztéseket építeni.**

Fejlesztendő területek azonosítása

Fejlesztendő területként jelennek meg azok a működési elemek, amelyek esetében:

- az önértékelési szempontban meghatározott elvárások nem vagy csak részben teljesülnek;
- a működés szabályozottsága vagy következetessége további fejlesztést igényel;
- a működés intézményi szintű érvényesülése nem teljes körű;
- a működés eredményessége nem, vagy csak részben igazolható megfelelő adatokkal;
- az indikátorok vagy mérési eredmények kedvezőtlen tendenciát mutatnak;
- a partneri visszajelzések alapján fejlesztési szükséglet azonosítható;
- a korábbi fejlesztési intézkedések nem, vagy csak részben érték el a kívánt eredményt.

Fejlesztendő területként akkor is azonosítható egy működési elem, ha az alapvetően megfelelően működik, de **eredményessége, intézményi szintű alkalmazása vagy dokumentáltsága további fejlesztést igényel.**

Az értékelés eredményeinek értelmezése

Az erősségek és fejlesztendő területek meghatározása során az intézmény nem kizárólag az egyes önértékelési szempontok százalékos eredményét veszi figyelembe. A százalékos értékelést **azt alátámasztó bizonyítékokkal, adatokkal és szöveges értékeléssel együtt** kell értelmezni.

A vizsgálat során különösen fontos:

- a működés **kiterjedtsége és intézményi szintű érvényesülése**;
- a működés **szabályozottsága, rendszeressége és következetessége**;
- a működés és az intézményi célok közötti összhang;
- az eredményességet igazoló **indikátorok és mérési eredmények**;
- a partneri visszajelzések;
- a korábbi eredményekhez képest bekövetkezett változás;
- valamint a további fejlesztési szükséglet.



Az önértékelés során ezért **nem önmagában a hiányosságok feltárása a cél**, hanem annak meghatározása, hogy mely működési területek tekinthetők stabil erősségnek, melyek igényelnek fejlesztést, és mely fejlesztési szükségletek bírnak intézményi szinten kiemelt jelentőséggel.

A feltárt erősségek és fejlesztendő területek képezik az alapját az intézményi szintű összesítésnek, a fejlesztendő területek rangsorolásának, valamint az oktatói testület fejlesztési döntéseinek.

A folyamat logikája:

működési gyakorlat → megfelelési értékelés → bizonyítékok és eredmények elemzése → erősségek és fejlesztendő területek → intézményi összesítés → prioritások → fejlesztési döntés

2.3.2.5. Az erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése

Az egyes önértékelési szempontok értékelését követően a MICS áttekinti az azonosított erősségeket és fejlesztendő területeket, és intézményi szinten összesíti azokat.

Az összesítés célja annak feltárása, hogy az egyes önértékelési szempontokban megjelenő megállapítások között vannak-e olyan kapcsolatok és összefüggések, amelyek az intézmény működésének egy-egy nagyobb területére, illetve több folyamat együttes működésére utalnak.

Az összesítés során meg kell vizsgálni:

- mely erősségek jelennek meg több önértékelési szempontban;
- mely fejlesztendő területek kapcsolódnak egymáshoz;
- vannak-e közös okokra visszavezethető fejlesztési szükségletek;
- mely fejlesztendő területek kezelhetők közös intézkedéssel;
- mely területek igényelnek önálló fejlesztési beavatkozást.

Az összesítés eredményeként az intézmény kialakítja az **erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű listáját**, amely már nem az egyes önértékelési szempontok elkülönített megállapításait tartalmazza, hanem az intézmény egészének működésére vonatkozó, összefüggő képet ad.

Az intézményi szintű összesítés képezi a következő szakasz – a fejlesztendő területek rangsorolása, a fejlesztési célok meghatározása és a cselekvési tervek kialakítása – egyik alapját.

2.3.2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása

Az egyes önértékelési szempontok értékelését követően a MICS áttekinti az azonosított **erősségeket és fejlesztendő területeket**, és azokat intézményi szinten összesíti.

Az összesítés célja annak feltárása, hogy az egyes önértékelési szempontokban megjelenő megállapítások között milyen kapcsolatok, ismétlődő elemek és összefüggések azonosíthatók, és ezek milyen, az intézmény egészének működését érintő fejlesztési szükségletekre utalnak.



Az összesítés során a MICS megvizsgálja:

- mely **erősségek** jelennek meg több önértékelési szempontban;
- mely **fejlesztendő területek** kapcsolódnak egymáshoz;
- mely fejlesztési szükségletek vezethetők vissza **közös okokra**;
- mely fejlesztendő területek kezelhetők **összehangolt vagy közös intézkedésekkel**;
- mely területek igényelnek **önálló fejlesztési beavatkozást**;
- mely megállapítások érintik az intézmény működésének **több területét vagy folyamatát**.

Az összesítés során az intézmény törekszik arra, hogy az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódó, különálló megállapításokból összefüggő intézményi kép alakuljon ki. Ennek során nem az egyes megállapítások egyszerű felsorolása történik, hanem azok rendszerezése és összekapcsolása.

Az összesítés eredményeként létrejön az erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összesített listája, amely alapot biztosít a fejlesztési prioritások meghatározásához.

Különösen fontos, hogy az intézményi szintű összesítés során a MICS megkülönböztesse az egyszeri vagy részterületi problémákat azoktól a fejlesztési szükségletektől, amelyek több működési területet érintenek, és ezért intézményi szintű beavatkozást indokolnak.

Az intézményi szintű összesítés képezi a következő szakaszok – a fejlesztendő területek rangsorolása, a fejlesztési célok meghatározása és a cselekvési tervek kialakítása – egyik fontos alapját.



7. ábra: Folyamat logikája



2.3.2.7. Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

Az intézményi önértékelés eredményeinek feldolgozását követően az intézmény az eredményeket **az oktatói testület elé terjeszti**. Az előterjesztés célja, hogy az oktatói testület megismerje és megvitassa az önértékelés főbb megállapításait, az intézmény erősségeit és fejlesztendő területeit, valamint az ezek alapján kialakított fejlesztési prioritásokat.

Az előterjesztés alapját képezik:

- az intézményi önértékelés eredményei;
- az önértékelési szempontok értékelései;
- az intézményi szinten összesített erősségek;
- az intézményi szinten összesített fejlesztendő területek;
- a fejlesztendő területek prioritizált listája;
- a kapcsolódó indikátorok és mérési eredmények;
- a releváns partneri visszajelzések;
- a korábbi fejlesztési intézkedések tapasztalatai, ahol ezek rendelkezésre állnak.

2.3.2.7.1. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

Az önértékelés eredményeit az intézmény dokumentált formában, szükség szerint prezentációval kiegészítve mutatja be az oktatói testület számára.

A bemutatás során ismertetni kell:

- az önértékelés célját és folyamatát;
- az alkalmazott értékelési és adatgyűjtési módszereket;
- az intézményi működés főbb erősségeit;
- a legfontosabb fejlesztendő területeket;
- az egyes fejlesztendő területekhez kapcsolódó adatokat és bizonyítékokat;
- a fejlesztendő területek rangsorolásának szempontjait;
- az önértékelés alapján megfogalmazott fejlesztési irányokat.

Az előterjesztés során kiemelt szempont, hogy az oktatói testület az eredményeket tényekre, adatokra és dokumentált bizonyítékokra alapozva ismerje meg, és lehetőséget kapjon azok értelmezésére, megvitatására és az intézményi tapasztalatokkal való összevetésére.

2.3.2.7.2. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

Az önértékelés eredményeinek bemutatását és megvitatását követően az intézmény meghatározza azokat a **fejlesztendő területeket és fejlesztési irányokat**, amelyek intézményi szintű beavatkozást igényelnek.

A fejlesztések kijelölése során figyelembe kell venni:

- a fejlesztendő terület intézményi jelentőségét;
- az érintett tanulói és partneri kör nagyságát;
- a rendelkezésre álló mérési és indikátoradatokat;
- a fejlesztés várható hatását az intézményi eredményességre;
- a megvalósíthatóságot és a rendelkezésre álló erőforrásokat;
- a fejlesztés sürgősségét;
- az intézmény stratégiai céljaival és aktuális minőségcéljaival való összhangot.



A kijelölt fejlesztéseknek egyértelműen kapcsolódniuk kell az önértékelés során feltárt fejlesztési szükségletekhez. A fejlesztési döntés során ezért nem új, az önértékeléstől független célok meghatározása történik, hanem a feltárt szükségletek alapján a megvalósítandó intézményi fejlesztési irányok kijelölése.

A kijelölt fejlesztési területek alapján kerülnek meghatározásra a **fejlesztési célok**, amelyekhez szükség szerint cselekvési terv kapcsolódik. A cselekvési terv rögzíti a konkrét intézkedéseket, a felelősöket, a határidőket, az elvárt eredményeket és az eredményesség mérésének módját.



8. ábra: Az intézményi fejlesztés folyamatának logikája

2.3.2.7.3. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

Az önértékelés eredményeinek bemutatása során az intézményvezetés és a MICS ismerteti az oktatói testülettel az önértékelés legfontosabb megállapításait.

A bemutatás során kiegyensúlyozottan kell megjeleníteni az intézmény **erősségeit és fejlesztendő területeit**, valamint az ezekhez kapcsolódó adatokat, mérési eredményeket és dokumentált bizonyítékokat.

Kiemelt szempont, hogy a fejlesztési szükségletek meghatározása ne egyedi problémák felsorolására, hanem az **intézményi működés rendszerszintű fejlesztésére** irányuljon.

Az oktatói testületi megbeszélés lehetőséget biztosít az önértékelési eredmények értelmezésére, a megállapítások pontosítására, az intézményi tapasztalatok megosztására, valamint a fejlesztési prioritások megvitatására.



2.3.2.7.4. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

Az önértékelés eredményeinek bemutatását és megvitatását követően az intézmény meghatározza azokat a **kiemelt fejlesztési területeket és fejlesztési irányokat**, amelyek intézményi szintű beavatkozást igényelnek.

A MICS az intézményi önértékelés során feltárt és rangsorolt fejlesztendő területek alapján, az intézményvezetővel egyeztetve tesz javaslatot a megvalósítandó fejlesztésekre.

A fejlesztések kijelölése során az intézmény figyelembe veszi:

- az önértékelés eredményeit;
- a fejlesztendő területek prioritási sorrendjét;
- az intézményi indikátorok és mérési eredmények alakulását;
- a releváns partneri visszajelzéseket;
- az intézmény stratégiai céljait és aktuális minőségcéljait;
- a már folyamatban lévő fejlesztéseket;
- a fejlesztések várható intézményi hatását;
- a rendelkezésre álló humán, tárgyi és egyéb erőforrásokat.

A kijelölt fejlesztéseknek **egyértelműen kapcsolódniuk kell az önértékelés során feltárt fejlesztési szükségletekhez**. A cél nem új, az önértékeléstől független fejlesztések meghatározása, hanem az intézményi működés szempontjából legfontosabb fejlesztési szükségletek alapján a megvalósítandó beavatkozások kijelölése.

A fejlesztési irányok meghatározása az oktatói testület bevonásával történik. A kijelölt fejlesztési területekhez az intézmény **konkrét fejlesztési célokat**, valamint – amennyiben a megvalósítás jellege indokolja – **cselekvési terveket** rendel.

A fejlesztési célok és cselekvési tervek meghatározásakor rögzíteni kell a megvalósítás főbb elemeit, így különösen:

- a fejlesztés célját;
- a tervezett intézkedéseket;
- a felelősöket és közreműködőket;
- a megvalósítás határidejét vagy ütemezését;
- az elvárt eredményt;
- az eredményesség mérésének módját és az alkalmazott indikátorokat.

A kijelölt fejlesztések és az azokhoz kapcsolódó célok, intézkedések és indikátorok a **következő fejlesztési és minőségfejlesztési ciklusban** kerülnek nyomon követésre és értékelésre.



2.3.3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései

Az intézményi önértékelés akkor tölti be valódi minőségfejlesztési szerepét, ha az eredményei beépülnek az intézményi tervezésbe, a minőségcélokba és a fejlesztési folyamatokba, és a meghatározott intézkedések megvalósulását az intézmény rendszeresen nyomon követi.

A 2025/2026-os tanévben elkészült első átfogó intézményi önértékelés feltárta az intézmény működésének erősségeit és fejlesztendő területeit. Az önértékelés eredményeire építve az intézmény meghatározta a **2026/2027. tanév fejlesztési céljait, minőségcéljait és az azokhoz kapcsolódó cselekvési terveket.**

Az önértékelés eredményeinek intézményi hasznosítása során az intézmény:

- a feltárt **erősségekre építve** fenntartja és továbbfejleszti a jól működő gyakorlatokat;
- a fejlesztendő területekhez **konkrét fejlesztési célokat és intézkedéseket** rendel;
- a fejlesztésekhez kapcsolódó **felelősöket, határidőket és elvárt eredményeket** meghatározza;
- a megvalósulást az előre meghatározott **indikátorok és mérési adatok** alapján követi;
- a fejlesztések eredményességét a rendelkezésre álló adatok, mérési eredmények és partneri visszajelzések alapján értékeli;
- az értékelési eredményeket a következő tervezési és fejlesztési ciklusban **visszacsatolja az intézményi működésbe.**



9. ábra: Az önértékelés eredményeinek hasznosításának logikája



A folyamat a **PDCA-ciklus** logikáját követi. A tervezés során meghatározott fejlesztések megvalósítását az intézmény folyamatosan nyomon követi, az eredményeket értékeli, és az eltérések vagy új fejlesztési szükségletek megjelenése esetén korrekciós intézkedéseket határoz meg.

A külső értékelés eredményeinek beépítése

A 2026 szeptemberére tervezett külső értékelés az intézményi önértékelés és a megkezdett fejlesztési folyamat további fontos visszacsatolási pontja.

A külső értékelés megállapításait az intézmény az önértékelés eredményeivel, a 2026/2027. tanévre meghatározott minőségcélokkal és a folyamatban lévő fejlesztésekkel együtt értékeli.

Amennyiben a külső értékelés további fejlesztési szükségleteket vagy korrekciós igényeket azonosít, azokat az intézmény a minőségfejlesztési folyamat következő szakaszában figyelembe veszi, és szükség szerint módosítja vagy kiegészíti a fejlesztési intézkedéseket.

Így az intézményi önértékelés és a külső értékelés nem egymástól független értékelési események, hanem az intézmény folyamatos fejlesztésének egymásra épülő elemei.

2.3.3.1. Fejlesztési célok meghatározása

A fejlesztési célok az intézményi önértékelés során feltárt és prioritizált fejlesztendő területekre, valamint az azokhoz kapcsolódó fejlesztési szükségletekre épülnek. A fejlesztési célok az intézmény számára kijelölik, hogy mely működési területen, milyen irányban kíván változást vagy fejlődést elérni.

A fejlesztési cél meghatározását megelőzi a feltárt fejlesztési szükséglet és annak lehetséges okainak elemzése. Ennek során az intézmény figyelembe veszi az önértékelés eredményeit, az intézményi indikátorokat, a mérési és vizsgaeredményeket, a partneri visszajelzéseket, valamint a korábban megvalósított vagy folyamatban lévő fejlesztések tapasztalatait.

A fejlesztési célok meghatározásakor az intézmény törekszik arra, hogy azok:

- **közvetlenül kapcsolódjanak** az önértékelés során azonosított fejlesztendő területhez;
- **egyértelműen meghatározzák a fejlesztés irányát;**
- az intézmény stratégiai céljaival és az adott tanév **minőségcéljaival összhangban** legyenek;
- az intézmény rendelkezésére álló erőforrások figyelembevételével **reálisan megvalósíthatók** legyenek;
- lehetőség szerint **meghatározható eredményhez és mérési lehetőséghez** kapcsolódjanak;
- alapot biztosítsanak a konkrét intézkedések és feladatok meghatározásához.

A fejlesztési célokhoz – azok jellegétől és összetettségétől függően – az intézmény **cselekvési tervet** készít. A cselekvési terv határozza meg a megvalósításhoz szükséges konkrét feladatokat, a felelősöket, a közreműködőket, a határidőket, valamint az elvárt eredményeket és azok nyomon követésének módját.



A fejlesztési célok és a minőségcélok egymást kiegészítve jelennek meg az intézményi minőségfejlesztésben. A fejlesztési cél a kívánt változás irányát, a minőségcél pedig az adott időszakra meghatározott, mérhető elvárt eredményt jelöli.

A 2026/2027. tanévre meghatározott fejlesztési célok az intézményi önértékelés eredményeire, valamint az intézmény fejlesztési tervében meghatározott prioritásokra épülnek. Megvalósulásukat az intézmény a kapcsolódó cselekvési tervek, indikátorok, mérési eredmények és egyéb dokumentált bizonyítékok alapján követi nyomon.

A fejlesztési célok megvalósításának eredményeit az intézmény a meghatározott monitoring- és értékelési pontokon felülvizsgálja, és szükség esetén **korrekciós vagy további fejlesztési intézkedéseket** határoz meg.

2.3.3.2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

2024.09.01.

- önértékelési ciklus indul
- fejlesztési irányok/célok meghatározása
- cselekvési tervek elkészítése

2025.09.01

- jelenlegi MIR-dokumentáció
- a cselekvési tervek megvalósulásának addigi állapota vizsgálható

2026.08.31.

- ciklus lezárása
- megvalósulás és eredményesség értékelése

A kijelölt fejlesztési területekhez kapcsolódó fejlesztési célok megvalósítására az intézmény cselekvési terveket készít. A cselekvési tervek az önértékelés során azonosított fejlesztési szükségletekre, az intézményi célokra, az indikátorok és mérési eredmények alapján feltárt szükségletekre, valamint az intézményi sajátosságokra épülnek.

A cselekvési terv célja, hogy a fejlesztési cél eléréséhez szükséges feladatokat, felelősöket, határidőket és az elvárt eredményeket meghatározza, ezáltal biztosítsa a fejlesztés tervezett és nyomon követhető megvalósítását.

A cselekvési terveknek lehetőség szerint tartalmazniuk kell:

- a fejlesztés megvalósításához szükséges feladatokat;
- a feladatok elvárt eredményeit;
- a feladatok ütemezését és határidejét;
- a feladatok végrehajtásában részt vevő személyeket és felelősöket;
- a fejlesztés mérföldköveit és ellenőrzési pontjait;
- a megvalósításhoz szükséges erőforrásokat;
- az eredményesség mérésének, illetve a megvalósulás ellenőrzésének módját.

A cselekvési tervek megvalósítása során törekedni kell arra, hogy a feladatok az intézmény éves munkatervével és egyéb intézményi tervezési dokumentumaival összhangban valósuljanak meg.

A fejlesztések megvalósításában az adott fejlesztési területhez kapcsolódó vezetők, oktatók és egyéb munkatársak vesznek részt. A MICS feladata az önértékelés eredményeihez és a Minőségirányítási Rendszerhez való kapcsolódás, valamint a megvalósulás nyomon követésének támogatása.



Az intézmény a cselekvési tervek megvalósításának folyamatát dokumentálja, és az előre meghatározott ellenőrzési pontok, mérőföldkövek és eredménymutatók alapján követi nyomon.

A munkatársakat a fejlesztések előrehaladásáról az intézmény a szükséges mértékben tájékoztatja. A fejlesztések megvalósításának tapasztalatai és az időközben rendelkezésre álló eredmények a további intézkedések meghatározásához felhasználhatók.

A jelenlegi önértékelési ciklusban az intézmény a 2024 szeptemberében meghatározott fejlesztési célokhoz kapcsolódó cselekvési terveket valósítja meg, illetve azok megvalósulását követi nyomon. A cselekvési tervek végrehajtásának értékelése során kizárólag a dokumentáltan igazolható megvalósulás vehető figyelembe.



10. ábra: A fejlesztési cél meghatározásának logikája



2.3.3.3. A cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

A kijelölt fejlesztési területekhez kapcsolódó fejlesztési célok megvalósítására az intézmény – a fejlesztés jellegétől és összetettségétől függően – **cselekvési tervet készít**. A cselekvési terv az önértékelés során azonosított fejlesztési szükségletből kiindulva határozza meg a fejlesztési cél megvalósításához szükséges konkrét feladatokat és intézkedéseket.

A cselekvési tervek az önértékelés eredményeire, a prioritizált fejlesztendő területekre, az intézményi célokra, az indikátorok és mérési eredmények alapján feltárt szükségletekre, valamint az intézmény rendelkezésére álló erőforrásokra és sajátosságokra épülnek.

A cselekvési terv célja, hogy a fejlesztési cél megvalósítása **tervezett, dokumentált és nyomon követhető módon** történjen.

A cselekvési terv lehetőség szerint tartalmazza:

- a fejlesztés megvalósításához szükséges konkrét feladatokat és intézkedéseket;
- az egyes feladatokhoz kapcsolódó felelősöket és közreműködőket;
- a feladatok ütemezését és határidejét;
- a megvalósítás fontosabb mérföldköveit és ellenőrzési pontjait;
- a szükséges erőforrásokat;
- az elvárt eredményeket;
- a megvalósulás és az eredményesség ellenőrzésének, illetve mérésének módját.

A cselekvési tervek megvalósítása során az intézmény törekszik arra, hogy a fejlesztési feladatok összhangban legyenek az Éves Munkatervben és az egyéb intézményi tervezési dokumentumokban meghatározott feladatokkal.

A fejlesztések megvalósításában az adott fejlesztési területhez kapcsolódó vezetők, oktatók és egyéb munkatársak vesznek részt. A **MICS** feladata a fejlesztések MIR-rel való kapcsolatának biztosítása, a megvalósulás nyomon követésének támogatása, valamint a fejlesztések eredményeinek dokumentált követése.

A cselekvési tervek megvalósítását az intézmény az előre meghatározott **határidők, mérföldkövek, ellenőrzési pontok és eredménymutatók** alapján követi nyomon. A megvalósulást a kapcsolódó dokumentumokkal, mérési eredményekkel és egyéb releváns bizonyítékokkal kell alátámasztani.

A fejlesztések megvalósítása során szerzett tapasztalatokat és az időközben rendelkezésre álló eredményeket az intézmény felhasználja a további intézkedések meghatározásához.

Amennyiben a monitoring során eltérés, akadály vagy új fejlesztési szükséglet válik azonosíthatóvá, az intézmény a cselekvési tervet szükség szerint felülvizsgálja és módosítja.

A jelenlegi önértékelési ciklushoz kapcsolódóan

A 2024. szeptember 1-jén indult önértékelési ciklus során az intézmény 2025/2026. tanévben elvégezte első átfogó intézményi önértékelését. Az önértékelés során feltárt és prioritizált



fejlesztendő területekre építve az intézmény meghatározta a 2026/2027. tanév fejlesztési céljait és az azokhoz kapcsolódó minőségcélokat.

A fejlesztési célok megvalósítását szolgáló cselekvési tervek a meghatározott feladatokat, felelősöket, határidőket és elvárt eredményeket rögzítik. A cselekvési tervek megvalósulását az intézmény a 2026/2027. tanév során folyamatosan nyomon követi, az eredményeket pedig a meghatározott mérési és értékelési pontokon dokumentáltan értékeli.

A cselekvési tervek végrehajtásának értékelése során kizárólag a dokumentáltan igazolható megvalósulás és az arra vonatkozó bizonyíték vehető figyelembe.



11. ábra: Cselekvési tervek készítése és megvalósítása



2.3.4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

Az intézményi önértékelési folyamat lezárását követően az intézmény összegzi az önértékelés **megvalósításának tapasztalatait**, valamint értékeli az alkalmazott folyamatok, módszerek és eszközök működését.

Az összegzés célja annak feltárása, hogy az önértékelési folyamat során mely működési elemek bizonyultak eredményesnek, mely területeken merültek fel nehézségek, és mely folyamatok továbbfejlesztése indokolt a következő önértékelési ciklusban.

Az összegzés során az intézmény áttekinti:

- az önértékelési folyamat tervezésének és megvalósításának tapasztalatait;
- az alkalmazott önértékelési módszereket és eszközöket;
- az adatgyűjtés, az adatok rendszerezésének és elemzésének tapasztalatait;
- a működési gyakorlatok dokumentálásának és értékelésének tapasztalatait;
- az önértékelésben részt vevő munkatársak együttműködését;
- az önértékelési szempontok értékelésének és a bizonyítékok összegyűjtésének tapasztalatait;
- az erősségek és fejlesztendő területek meghatározásának, összesítésének és rangsorolásának tapasztalatait;
- az önértékelés eredményeinek oktatói testületi megismertetését és a fejlesztési irányok kijelölését;
- az önértékelési folyamat során feltárt nehézségeket, hiányosságokat és fejlesztési lehetőségeket.

Az összegzés során az intézmény azt is vizsgálja, hogy az önértékelés során alkalmazott adatok, indikátorok, mérési eredmények és partneri visszajelzések megfelelő alapot biztosítottak-e az intézményi működés értékeléséhez és a fejlesztendő területek azonosításához.

Az összegzés eredménye alapján az intézmény meghatározza, hogy az önértékelési folyamat mely elemei **fenntartandó jó gyakorlatok**, illetve melyek azok, amelyek a következő ciklusban módosítást vagy továbbfejlesztést igényelnek.

Az önértékelési folyamat tapasztalatai alapján szükség esetén felül kell vizsgálni az önértékeléshez kapcsolódó folyamatokat, dokumentumokat, módszereket és alkalmazott eszközöket. A felülvizsgálat tapasztalatait az intézmény a következő önértékelési ciklus tervezése során veszi figyelembe.

Az önértékelés lezárása ugyanakkor nem jelenti a fejlesztési folyamat lezárását. Az önértékelés eredményeire épülő fejlesztési célok, minőségcélok és cselekvési tervek a következő fejlesztési szakaszban kerülnek megvalósításra, és azok eredményességének nyomon követése a Minőségirányítási Rendszer további működésének részét képezi.

Az önértékelési folyamat ezáltal a **PDCA-ciklus egyik kiinduló és visszacsatolási pontjaként** kapcsolódik az intézmény folyamatos fejlesztéséhez.

Az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól az intézmény **összefoglaló dokumentumot készít**, amely a következő önértékelési ciklus tervezésének egyik alapjául szolgál.

3. Az intézményi önértékelés sablonjai

Az intézményi önértékelés során alkalmazott sablonok a **MIR mellékleteiben** találhatók.



VI. Intézmény vezetőjének önértékelése

A szakképző intézmény Minőségirányítási Rendszerének része az **intézményvezető önértékelése**, amely az intézményi önértékeléshez kapcsolódva vizsgálja az intézményvezető vezetői tevékenységét, feladatait, szerepét és vezetői kompetenciáit.

Az intézményvezetői önértékelés az intézményi önértékelés eredményeire, valamint az **Szkr. 124. § (5) bekezdésében** meghatározott, személyazonosításra alkalmatlan kérdőíves értékelésre épül. Ennek keretében az igazgató munkáját az oktatói testület és a képzési tanács a vezetői megbízás második és negyedik évében értékeli.

Az intézményvezetői önértékelés célja, hogy tényszerű és strukturált visszajelzést adjon a vezetői működés erősségeiről és fejlesztendő területeiről, valamint támogassa a vezetői munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztését.

Az intézményvezetői önértékelés során különös figyelmet kap:

- a stratégiai és intézményi célok megvalósításának vezetői támogatása;
- az intézményi működés és a minőségirányítás vezetői irányítása;
- az oktatói közösség szakmai együttműködésének és fejlődésének támogatása;
- a tényeken és adatokon alapuló vezetői döntéshozatal;
- a partneri kapcsolatok és visszajelzések kezelése;
- az intézményi fejlesztések és cselekvési tervek megvalósításának vezetői támogatása;
- a folyamatos fejlesztés és a PDCA-szemlélet érvényesítése.

Az intézményvezetői önértékelés eredményei az intézményvezető vezetői munkájának fejlesztését, valamint az intézményi minőségfejlesztési folyamatok eredményesebb működtetését szolgálják.

1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését és koordinálását a MICS végzi.

Az intézményvezetői önértékelés az intézményi önértékelés folyamatához kapcsolódik. Az intézményvezető önértékelésének alapját az intézményi önértékelés során feltárt működési gyakorlatok, azok értékelése, valamint az azonosított erősségek és fejlesztendő területek képezik.

Az intézményvezetői önértékelés során figyelembe kell venni továbbá az intézményvezető tevékenységére és vezetői kompetenciáira vonatkozó partneri visszajelzéseket.

Az intézményvezetői önértékelésben releváns partneri kör:

- az oktatói testület;
- a képzési tanács, amennyiben az intézményben működik;
- a munkaerőpiaci partnerek, különösen a duális képzőhelyek.

Az intézményvezetői önértékelés során biztosítani kell a személyazonosításra alkalmatlan partneri visszajelzések összegzését és azoknak az önértékelési folyamatba történő beépítését.



2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata

2.1. Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

1. A MICS az intézményvezetői önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan összeállítja a partneri kérdőíveket. A kérdőívek segítségével az oktatói testület, a képzési tanács, valamint a releváns munkaerőpiaci partnerek visszajelzést adnak az intézményvezető munkájáról.

A kérdőívek tartalmazzák a vonatkozó önértékelési szempontokhoz kapcsolódó kérdéseket. Az intézmény sajátosságainak megfelelően a kérdéssor további, intézményi szempontokat vizsgáló kérdésekkel egészíthető ki.

2. A MICS koordinálásával megtörténik a releváns partnerek kérdőíves megkérdezése.

3. A MICS összesíti a beérkezett kérdőívek eredményeit, és az intézményi önértékelés releváns eredményeivel együtt átadja azokat az intézményvezető részére.

2.2. Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

A rendelkezésére bocsátott dokumentumok és partneri visszajelzések alapján az intézményvezető elvégzi saját önértékelését.

Az önértékelés során az intézményvezető:

2.2.1. Megvizsgálja és elemzi

- az intézményi önértékelés során önértékelési szempontonként megfogalmazott működési gyakorlatokat;
- a működési gyakorlatok százalékos és szöveges értékelését;
- az egyes önértékelési szempontokhoz kapcsolódó erősségeket és fejlesztendő területeket;
- az intézményvezető saját tevékenységére vonatkozó partneri mérési eredményeket, különösen az oktatói testület, a képzési tanács és a munkaerőpiaci partnerek visszajelzéseit.

2.2.2. Elkészíti az intézményvezetői önértékelési dokumentumot

Az intézményvezető az önértékelési dokumentumban meghatározza és bemutatja saját vezetői működésének:

- erősségeit;
- fejlesztendő területeit;
- valamint a fejlesztendő területekhez kapcsolódó vezetői fejlesztési céljait.

Egy-egy erősség vagy fejlesztendő terület több önértékelési szemponthoz is kapcsolódhat.

Az intézményvezető a fejlesztési célok meghatározásakor röviden bemutatja azok indokait, valamint azt, hogy az adott fejlesztés milyen vezetői tevékenység vagy kompetencia fejlődését támogatja.

Az intézményvezető saját fejlesztési céljainak meghatározásakor figyelembe veszi az intézményi önértékelés alapján kijelölt intézményi fejlesztéseket is. Az intézményi és a vezetői fejlesztési célok



összehangolása támogatja, hogy a vezetői fejlesztés és az intézményi minőségfejlesztés egymást erősítve valósuljon meg.

A vezetői fejlesztési célok számát az intézményvezető az azonosított fejlesztendő területek és a rendelkezésre álló erőforrások figyelembevételével határozza meg; **legfeljebb hat vezetői fejlesztési cél kitűzése javasolt.**

2.3. Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

Az intézményvezetői önértékelés eredményei alapján az intézményvezető meghatározza a saját vezetői tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztési célokat.

A kiválasztott vezetői fejlesztési célok megvalósítására az intézményvezető cselekvési tervet készít, amelyben meghatározza:

- a fejlesztés megvalósításához szükséges feladatokat;
- a feladatok végrehajtásának elvárt eredményeit;
- a feladatok ütemezését és határidejét;
- a feladatok végrehajtásában részt vevő személyeket;
- a fejlesztés főbb mérföldköveit és ellenőrzési pontjait;
- a fejlesztés megvalósításához szükséges erőforrásokat;
- az eredményesség értékelésének módját.

A vezetői cselekvési tervnek összhangban kell lennie az intézményi önértékelés alapján meghatározott fejlesztési irányokkal, ugyanakkor az intézményvezető saját vezetői szerepére, feladataira és kompetenciáira vonatkozó fejlesztési szükségletekre kell irányulnia.

Az intézményvezetői fejlesztések megvalósulását az intézményvezető és a MICS a meghatározott mérföldkövek és ellenőrzési pontok alapján nyomon követi. A megvalósítás eredményeit és tapasztalatait az intézményvezetői önértékelés következő értékelési szakaszában figyelembe kell venni.

Amennyiben a fejlesztés nem éri el a kitűzött célt, szükség esetén korrekciós intézkedés vagy új fejlesztési cél határozható meg.

3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Az intézményvezetői önértékelés szempontsora az intézményi önértékelés szempont- és elvárásrendszeréhez kapcsolódik.

Az intézményvezető az önértékelést azonban kifejezetten a **saját vezetői tevékenységére** vonatkozóan végzi el. Ennek során azt vizsgálja, hogy az intézményi működésben hogyan jelennek meg az általa vállalt vezetői feladatok, személyes szerepvállalása, döntései és vezetői kompetenciái.

Az önértékelés során az intézményvezető figyelembe veszi az intézményi önértékelés eredményeit, a kapcsolódó mérési és indikátoradatokat, valamint a vezetői munkára vonatkozó partneri visszajelzéseket.

Az intézményvezetői önértékelés eredménye alapján meghatározott vezetői fejlesztési céloknak kapcsolódniuk kell az intézmény minőségfejlesztési céljaihoz, és támogatniuk kell az intézmény eredményes működését.



4. Az intézményvezetői önértékelés

Az intézményvezetői önértékelés az intézményi önértékelési folyamat részeként, a meghatározott önértékelési szempontok és vezetői fókuszok alapján valósult meg. Az önértékelés célja az intézményvezető vezetői tevékenységének, az intézmény stratégiai irányításában betöltött szerepének, valamint a vezetői működés erősségeinek és fejlesztendő területeinek feltárása volt.

Az önértékelés során az intézményvezetői önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan **partneri mérések eredményei**, valamint az intézmény rendelkezésére álló egyéb releváns adatok, dokumentumok és információk kerültek felhasználásra. A partneri kérdőívek eredményeinek feldolgozása és az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó adatok rendszerezése az intézményi önértékelés során alkalmazott **Excel-munkafüzetben** történt.

Az értékelés során külön figyelmet kapott, hogy az egyes vezetői tevékenységek hogyan kapcsolódnak az intézmény stratégiai céljaihoz, az éves tervezéshez, a partneri együttműködésekhez, valamint az intézményi fejlesztési folyamatokhoz.

Az intézményvezetői önértékelés eredményei alapján az egyes vezetői területeknél **erősségek és fejlesztendő területek** kerültek azonosításra. Ezek összegzése és összevetése képezi majd az intézményvezetői szintű fejlesztési prioritások meghatározásának alapját.

4.1. A TERVEZÉS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei

A **TERVEZÉS** terület intézményvezetői önértékelése azt vizsgálja, hogy az intézményvezető hogyan irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, hogyan biztosítja a szakképzés-politikai célok és az intézményi sajátosságok összhangját, valamint milyen személyes szerepet vállal a stratégiai célok meghatározásában és megvalósításában.

A terület értékelése során kiemelt figyelmet kap az intézményvezető **stratégiai irányító és szervező szerepe**, a képzési szerkezet és a képzési programok stratégiai célokkal való összhangja, továbbá a partneri szempontok és a rendelkezésre álló adatok vezetői döntéshozatalban történő felhasználása.

A T1–T7 szempontok értékelése során a partneri mérések eredményei, az intézményi dokumentumok, valamint az önértékeléshez rendelkezésre álló egyéb adatok és információk kerültek figyelembevételre. Az egyes szempontoknál az **erősségek és fejlesztendő területek** azonosítása mellett rövid összegzés készült, amely megalapozza a TERVEZÉS terület intézményvezetői szintű értékelését.



4.1.1. T1 – A stratégiai és éves tervezés vezetői irányítása rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető a jogszabályi előírásokra és a szakképzés-politikai célokra építve irányítja az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait. A stratégiai célok következetesen megjelennek a vezetési programban, a szakmai programban, a MIR rendszerleírásban, valamint az éves munkatervekben, ezáltal a tervezési dokumentumok között koherencia biztosított.

Az intézményvezető aktív szerepet vállal a képzési szerkezet és a képzési programok stratégiai célokkal való összehangolásában. Ezt az VII. eredménye is alátámasztja: a képzések és képzési programok stratégiai célokkal való összhangjának megítélése a dokumentumban 2024-ben 3,72, 2026-ban 3,83 értéket mutat.

Az intézményvezető a duális partnerekkel együttműködő kapcsolatot alakított ki, és a stratégiai tervezés során figyelembe veszi a partnerek visszajelzéseit. A duális képzőhelyek partneri mérésének eredménye 3,50-ről 3,89-re javult, ami a partnerségi együttműködés kedvező alakulását jelzi.

Fejlesztendő területek

A stratégiai célok megvalósításának kommunikációját és az azokhoz kapcsolódó vezetői visszacsatolást célszerű tovább erősíteni az oktatói testület felé. Ezt indokolja, hogy az oktatói kérdőívben a stratégiai és éves tervezés vezetői irányításának megítélése 3,97-ről 3,82-re változott.

A munkaerőpiaci szereplők és a végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek rendszeresebb bevonását, valamint a pályakövetési rendszerből származó adatok vezetői döntésekben történő felhasználását célszerű tovább erősíteni. A 2026. évi mérésben a pályakövetésre és a munkaerőpiaci igények figyelembevételére vonatkozó kérdéseknél nem állt rendelkezésre értékelhető adat.

További fejlesztési irány a stratégiai célok teljesülését mérő indikátorok, valamint a vezetői értékelési és visszacsatolási folyamatok fejlesztése. Ennek célja, hogy a stratégiai döntések eredményessége még átláthatóbban legyen követhető és dokumentálható a PDCA-elv alkalmazásával.

T1 összegezve

Az intézményvezető stratégiai és éves tervezési gyakorlata jogszabályi és szakképzés-politikai alapokra épül, koherens, valamint a képzési és partneri folyamatokkal összhangban működik. A további fejlesztés fő iránya a stratégiai célok oktatói testület felé történő kommunikációjának és visszacsatolásának erősítése, a munkaerőpiaci és pályakövetési adatok vezetői szintű hasznosításának fejlesztése, valamint az indikátorokra épülő vezetői értékelés és a PDCA-ciklus dokumentáltabb alkalmazása.



4.1.2. T2 – A célok és a képzések stratégiai összehangolásának vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető a stratégiai, minőség- és éves célokat jogszabályi előírásokra, fenntartói elvárásokra és az intézmény rendelkezésére álló adatokra alapozva határozza meg. A célok összhangban vannak a Szakmai Programmal, a Minőségirányítási Rendszerrel és az éves munkatervvel, megvalósításukat pedig mérhető indikátorok, felelősök és határidők támogatják.

Az intézményvezető kiemelt figyelmet fordít a célok mérhetőségének biztosítására és az adatalapú döntéshozatalra. A stratégiai célok teljesülését az intézményi indikátorok, a partneri mérések, az országos kompetenciamérések, az NSZFH bemeneti és követő mérései, valamint a vezetői beszámolók alapján értékeli, és az eredményeket beépíti a következő tervezési ciklusba.

Az intézményvezető aktív szerepet vállal a képzések fejlesztésében és a partnerkapcsolatok erősítésében. A duális képzőhelyekkel folytatott együttműködés fejlődését a partneri mérés eredményeinek javulása is alátámasztja, amely 3,50-ről 3,89-re emelkedett.

Fejlesztendő területek

A stratégiai célok és a hozzájuk kapcsolódó mérhető célértékek intézményi szintű kommunikációjának további erősítése indokolt az oktatói közösség felé. Ezt alátámasztja, hogy az oktatói partneri mérés eredménye ezen a területen 3,82-ről 3,64-re csökkent.

További fejlesztési irány a stratégiai célok teljesülésének nyomon követését szolgáló vezetői monitoring- és visszacsatolási folyamatok fejlesztése, különös tekintettel a célértékek időközi értékelésére és szükség szerinti korrekciójára.

A képzési kínálat és a célértékek felülvizsgálata során tovább erősíthető a munkaerőpiaci szereplők és a duális partnerek tapasztalatainak tudatos bevonása, ezáltal is támogatva az intézmény képzéseinek munkaerőpiaci relevanciáját.

T2 összegezve

Az intézményvezető a célok meghatározását és a képzések stratégiai célokhoz való igazítását adatokra, intézményi dokumentumokra és partneri tapasztalatokra építve irányítja, miközben törekszik a célok mérhetőségének biztosítására. A további fejlesztés fő iránya a stratégiai célok és célértékek oktatói közösség felé történő kommunikációjának erősítése, a vezetői monitoring és visszacsatolás továbbfejlesztése, valamint a munkaerőpiaci és duális partneri tapasztalatok tudatosabb bevonása a célok és a képzési kínálat

4.1.3. T3 – A partnerkapcsolatok és a partneri igények feltárásának vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető személyesen irányítja és koordinálja a partnerkapcsolatok működtetését, valamint aktív szerepet vállal a duális partnerekkel, a fenntartóval, a kamarával és az egyéb szakmai szervezetekkel folytatott együttműködések kialakításában és fenntartásában.

Az intézményvezető biztosítja a releváns partnerekkel folytatott konzultációk szervezett működését. Ezt az oktatói partneri mérés eredménye is alátámasztja: a vezetői partnerkapcsolati tevékenységének megítélése 3,26-ről 3,74-re javult.



Az intézményvezető támogatja a pályaaorientációs, marketing- és nemzetközi kapcsolatok fejlesztését is, amelyek hozzájárulnak az intézmény jó hírnevéhez, a beiskolázási eredményekhez és a partneri együttműködések erősítéséhez.

Fejlesztendő területek

A partneri visszajelzések és a pályakövetési eredmények vezetői szintű elemzésének és dokumentált visszacsatolásának további erősítése indokolt.

További fejlesztési irány a munkaerőpiaci szereplők rendszeresebb bevonásának bővítése a képzési kínálat felülvizsgálatába és fejlesztésébe, annak érdekében, hogy a képzések még jobban igazodjanak a gazdasági környezet igényeihez.

Fejleszthető továbbá a partneri együttműködések eredményességét mérő indikátorok vezetői monitoringja, különösen a pályakövetés és a duális kapcsolatok területén.

T3 összegezve

Az intézményvezető aktív és személyes szerepet vállal a partnerkapcsolatok irányításában és fejlesztésében, amelyet az oktatói partneri visszajelzések javulása is alátámaszt. A további fejlesztés fő iránya a partneri és pályakövetési adatok vezetői szintű, dokumentált elemzésének erősítése, a munkaerőpiaci szereplők tudatosabb bevonása a képzési kínálat fejlesztésébe, valamint a partnerkapcsolatok eredményességének indikátorokon alapuló vezetői nyomon követése.

4.1.4. T4 – A minőségirányítási rendszer vezetői irányítása és működtetése – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető aktív és meghatározó szerepet vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában, működtetésében és folyamatos fejlesztésében. Irányítja az önértékelési, partneri mérési és fejlesztési folyamatokat, biztosítva a jogszabályi és ágazati elvárásoknak megfelelő működést.

Az intézményvezető egyértelműen meghatározza és szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos feladat- és felelősségi köröket. A Minőségirányítási Rendszer, az SZMSZ és a munkaköri leírások támogatják a szervezeti feladatok összehangolt ellátását és a felelősségi körök egyértelműségét.

A partneri mérések eredményei is kedvező változást mutatnak. Az oktatók megítélése a minőségirányítási rendszer működtetésében való vezetői szerepvállalás tekintetében 3,64-ről 3,77-re, a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi körök egyértelmű szabályozása tekintetében pedig 3,56-ról 3,61-re javult.

Fejlesztendő területek

A minőségirányítási rendszer eredményeinek és az azok alapján meghatározott fejlesztési intézkedéseknek az intézményi szintű kommunikációját tovább szükséges erősíteni annak érdekében, hogy az eredmények és a fejlesztési folyamatok az érintettek számára még átláthatóbbá váljanak.

További fejlesztési irány az önértékelésekből és a partneri mérésekből származó fejlesztési intézkedések vezetői szintű nyomon követésének és dokumentált visszacsatolásának erősítése.



Fejlesztendő terület továbbá a minőségirányítási folyamatok eredményességét támogató vezetői monitoring- és indikátorrendszer folyamatos fejlesztése, amely még átláthatóbbá teheti a fejlesztési folyamatok eredményeinek követését.

T4 összegezve

Az intézményvezető aktív és meghatározó szerepet vállal a minőségirányítási rendszer működtetésében, a feladat- és felelősségi körök szabályozásában, valamint az önértékelési és fejlesztési folyamatok irányításában. A partneri mérések eredményei a vezetői szerepvállalás és a felelősségi rendszer kedvező megítélését igazolják. A további fejlesztés fő iránya a minőségirányítási eredmények kommunikációjának, a fejlesztési intézkedések vezetői nyomon követésének és dokumentált visszacsatolásának, valamint a monitoring- és indikátorrendszernek a továbbfejlesztése.

4.1.5. T5 – A munkatársak bevonásának és részvételének vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető biztosítja a munkatársak részvételét a stratégiai és operatív tervezési folyamatokban, támogatja a közös döntéshozatalt és az oktatói testület aktív szerepvállalását. Az intézményvezető kiemelt figyelmet fordít az oktatók szakmai fejlődésére, és ösztönzi a továbbképzéseken, Erasmus+ programokban, valamint szakértői és vizsgáztatói tevékenységekben való részvételt.

Támogatja a tudásmegosztást, a munkaközösségek szakmai együttműködését és a Minőségirányítási Csoport fejlesztő tevékenységét, ezáltal hozzájárul az intézményi célok megvalósításához.

Fejlesztendő területek

A munkatársak bevonásának és a tervezési folyamatok eredményeiről történő vezetői visszacsatolásnak a további erősítése indokolt. Az oktatói partneri mérés eredménye ezen a területen 3,46-ról 3,42-re változott, ami arra utal, hogy a bevonás mellett annak láthatóbbá tétele is fontos, hogy a munkatársak javaslatai hogyan hasznosulnak az intézményi döntésekben.

További fejlesztési irány a munkatársak szakmai kompetenciáira épülő fejlesztési és innovációs kezdeményezések még tudatosabb integrálása az intézményi stratégiai tervezésbe.

Erősíthető továbbá a szakértői, vizsgáztatói és fejlesztői tapasztalatok intézményi szintű tudásmegosztása, amely a szervezeti tanulás és a szakmai fejlődés támogatását szolgálja.

T5 összegezve

Az intézményvezető aktívan támogatja a munkatársak bevonását, a közös tervezést, a szakmai fejlődést és az intézményi tudásmegosztást. A további fejlesztés fő iránya a munkatársak bevonásának és a vezetői visszacsatolásnak a tudatosabb erősítése, annak láthatóbbá tétele, hogy a munkatársi javaslatok hogyan jelennek meg az intézményi döntésekben, valamint a munkatársak szakmai tapasztalatainak és innovációs kezdeményezéseinek még következetesebb intézményi szintű hasznosítása.



4.1.6. T6 – A partneri együttműködési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető meghatározó szerepet vállal a releváns belső és külső partnerek azonosításában, valamint az együttműködési rendszer kialakításában és működtetésében. Ezt az oktatói partneri kérdőív eredménye is alátámasztja, amely a vezető e területen végzett tevékenységének megítélésében 3,41-ről 3,79-re javulást mutat.

Az intézményvezető aktívan irányítja és támogatja a duális képzőhelyekkel, a szakmai szervezetekkel, a fenntartóval és a nemzetközi partnerekkel kialakított együttműködések, biztosítva azok stratégiai célokhoz való illeszkedését.

Az intézményvezető személyesen is részt vesz a partnerkapcsolatok fejlesztésében, a pályaaorientációs tevékenységekben és a munkaerőpiaci kapcsolatok erősítésében, ezáltal támogatva az intézmény szakmai elismertségének növelését.

Fejlesztendő területek

A partnerkapcsolatok stratégiai értékelésének és az együttműködések hosszú távú hatásvizsgálatának további fejlesztése indokolt annak érdekében, hogy a partneri együttműködések eredményessége még tudatosabban jelenjen meg a vezetői döntéshozatalban.

A duális képzőhelyekkel folytatott együttműködések rendszeres értékelését és a partneri visszacsatolások dokumentált felhasználását tovább szükséges erősíteni. Ezt a partneri mérés kismértékű változása is indokolja, amely 3,75-ről 3,67-re módosult.

További fejlesztési irány a pályakövetési rendszerből és a munkaerőpiaci partnerektől származó visszajelzések még tudatosabb beépítése a partnerkapcsolatok fejlesztésébe és a stratégiai tervezésbe.

T6 összegezve

Az intézményvezető aktív és meghatározó szerepet vállal a belső és külső partnerkapcsolatok kialakításában, irányításában és fejlesztésében, amelyet az oktatói partneri visszajelzések javulása is alátámaszt. A további fejlesztés fő iránya a partnerkapcsolatok stratégiai értékelésének és hosszú távú hatásvizsgálatának erősítése, a duális partnerekkel való együttműködés rendszeresebb értékelése, valamint a pályakövetési és munkaerőpiaci visszajelzések tudatosabb stratégiai hasznosítása.

4.1.7. T7 – Az adatkezelés és az információbiztonság vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető biztosítja az adatkezelési szabályzat elkészítését, rendszeres felülvizsgálatát, valamint a jogszabályi változások intézményi szintű átvezetését. Ez támogatja az intézmény jogszerű és szabályozott adatkezelési működését.

Az intézményvezető gondoskodik a személyes adatok, valamint a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelésének szervezeti feltételeiről és az adatkezelési folyamatok szabályozott működéséről.



Biztosítja a közérdekű adatok nyilvánosságát, továbbá az adatkezelési folyamatokhoz kapcsolódó felelősségi és jogosultsági rend egyértelmű meghatározását. Mindez hozzájárul az intézmény átlátható, szabályszerű működéséhez.

Fejlesztendő területek

Az adatkezelési folyamatok belső ellenőrzésének és dokumentált vezetői nyomon követésének további erősítése indokolt annak érdekében, hogy az adatkezelési gyakorlat megfeleltetése folyamatosan követhető legyen.

További fejlesztési irány a minőségirányítási adatok kezelésével kapcsolatos belső tájékoztatás és tudásmegosztás rendszeres értékelése és fejlesztése.

Az adatvédelmi és információbiztonsági tudatosság fenntartása érdekében indokolt a rendszeres belső tájékoztatások és – szükség szerint – felkészítések folytatása.

T7 összegezve

Az intézményvezető kiemelt figyelmet fordít a jogszerű adatkezelésre, a minőségirányítási adatok biztonságos kezelésére és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítására. A további fejlesztés fő iránya az adatkezelési folyamatok belső ellenőrzésének és dokumentált vezetői nyomon követésének erősítése, a minőségirányítási adatok kezelésével kapcsolatos tudásmegosztás fejlesztése, valamint az adatvédelmi és információbiztonsági tudatosság folyamatos fenntartása.



4.2. A MEGVALÓSÍTÁS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei

A MEGVALÓSÍTÁS terület intézményvezetői önértékelése azt vizsgálja, hogy az intézményvezető hogyan irányítja és szervezi az intézményi célok megvalósításához szükséges folyamatokat, hogyan biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán és anyagi erőforrásokat, valamint hogyan támogatja a munkatársak és az intézményi közösség eredményes együttműködését.

A terület értékelése során kiemelt figyelmet kap az intézményvezető erőforrás-gazdálkodó, szervező és koordináló szerepe, a munkatársak szakmai fejlődésének támogatása, a feladat- és felelősségi körök megosztása, továbbá az intézményi folyamatok eredményes és szabályozott megvalósításának vezetői irányítása.

Az M1–M7 szempontok értékelése során a partneri mérések eredményei, az intézményi dokumentumok, valamint az önértékeléshez rendelkezésre álló egyéb adatok és információk kerültek figyelembevételre. Az egyes szempontoknál az erősségek és fejlesztendő területek azonosítása mellett rövid összegzés készült, amely megalapozza a MEGVALÓSÍTÁS terület intézményvezetői szintű értékelését.

4.2.1. M1 – Az erőforrás-gazdálkodás és a vezetői feladatmegosztás rövid értékelése

Erősségek:

Az intézményvezető biztosítja a stratégiai célok megvalósításához szükséges humán és anyagi erőforrásokat, amelyet az oktatói partneri kérdőív eredményének javulása is alátámaszt: az erre vonatkozó érték 3,34-ről 3,73-ra emelkedett.

Az intézményvezető tudatosan támogatja az oktatók szakmai fejlődését, ösztönzi a továbbképzéseken, szakértői és vizsgálótevékenységekben, valamint nemzetközi mobilitásokban való részvételt, és támogatja a megszerzett tudás intézményi hasznosítását.

Az intézményvezető a vezetői feladatokat tudatosan megosztja vezetőtársaival és az oktatókkal. A partneri mérés eredménye ezen a területen továbbra is magas értéket mutat, 3,77-ről 3,71-re változott, ami a vezetői feladatmegosztás stabil működését jelzi.

Fejlesztendő területek:

Az oktatói munkaterhelés folyamatos vezetői nyomon követésének és kiegyensúlyozásának további fejlesztése indokolt, a partneri visszajelzések rendszeres elemzésére alapozva. Az egyenletes munkaterhelés megítélése 3,08-ról 3,05-re változott.

További fejlesztési irány a pályázati és fejlesztési források intézményi hatásának és hosszú távú hasznosulásának rendszeres vezetői értékelése, valamint az eredmények stratégiai tervezésbe történő beépítése.

Fejleszthető továbbá a vezetői monitoringrendszer az erőforrás-gazdálkodás eredményességét bemutató indikátorok rendszeres elemzésével és dokumentált visszacsatolásával.

M1 összegezve:

Az intézményvezető erőforrás-gazdálkodási gyakorlata stabil, biztosítja az intézményi célok megvalósításához szükséges erőforrásokat, támogatja az oktatók szakmai fejlődését, valamint tudatosan alkalmazza a vezetői feladatmegosztást. A további fejlesztés fő iránya az oktatói



munkaterhelés vezetői szintű, folyamatos nyomon követése és kiegyensúlyozása, továbbá az erőforrás-gazdálkodás eredményességének indikátorokon alapuló monitoringja és dokumentált visszacsatolása.

4.2.2. M2 – A partneri együttműködések működtetésének vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető tudatosan irányítja és fejleszti a partnerkapcsolati rendszert, valamint biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai együttműködését. Ezt az oktatói partneri mérés eredményének jelentős javulása is alátámasztja, amely 3,26-ról 3,67-re emelkedett.

Az intézményvezető többféle kommunikációs csatorna alkalmazásával támogatja a partnerekkel való folyamatos kapcsolattartást. Az oktatói partneri mérés eredménye ezen a területen is javulást mutatott, 3,44-ről 3,62-re emelkedett.

Az intézményvezető aktív szerepet vállal a partneri együttműködések fejlesztésében. A duális képzőhelyek visszajelzései alapján a képzési program szerinti közös oktatási tevékenység szervezésének megítélése 3,25-ről 3,45-re javult.

Fejlesztendő területek

A partneri visszajelzések eredményeinek stratégiai szintű elemzése, valamint a fejlesztési intézkedések hatásának rendszeres nyomon követése tovább erősítheti az adatvezérelt vezetői döntéshozatalt.

További fejlesztési irány a pályakövetési rendszer fejlesztése és a munkáltatói visszajelzések rendszeresebb hasznosítása annak érdekében, hogy az intézmény teljesebb képet kapjon a képzések hosszú távú eredményességéről.

Fejleszthető továbbá a partnerkapcsolatok eredményeinek intézményi szintű kommunikációja és a jó gyakorlatok szervezett megosztása, amely növelheti az együttműködések láthatóságát és intézményi hasznosulását.

M2 összegezve

Az intézményvezető tudatosan irányítja és fejleszti a partneri együttműködések rendszerét, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját, valamint többféle kommunikációs csatornán támogatja a partneri kapcsolattartást. A partneri mérési eredmények több területen is javuló tendenciát mutatnak. A további fejlesztés fő iránya a partneri visszajelzések stratégiai szintű elemzésének, a fejlesztési intézkedések hatásának nyomon követésének, valamint a pályakövetési és munkáltatói visszajelzések tudatosabb hasznosításának erősítése.

4.2.3. M3 – Az oktatói együttműködés, belső kommunikáció és tudásmegosztás vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető tudatosan támogatja az oktatók szakmai és módszertani együttműködését, valamint a belső tudásmegosztást. Ezt az oktatói partneri mérés eredményének jelentős javulása is alátámasztja, amely 3,26-ról 3,59-re emelkedett.



Az intézményvezető biztosítja a belső kommunikáció és az információáramlás szervezett működését, valamint kialakítja az értekezletek intézményi rendjét. Az oktatói megítélés ezen a területen továbbra is magas, 3,67-ről 3,59-re változott, ami a vezetői működés stabilitását jelzi.

Az intézményvezető kiemelt figyelmet fordít a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatását segítő oktatói együttműködés irányítására. A partneri mérés eredménye 3,41-ről 3,58-ra javult, ami a tehetséggondozást, a felzárkóztatást és a korai iskolaelhagyás megelőzését támogató együttműködések fejlődését jelzi.

Fejlesztendő területek

Az oktatók együttműködésének ösztönzését támogató vezetői visszacsatolási és motivációs eszközök további fejlesztése indokolt. Ezt alátámasztja, hogy az oktatói kérdőív 15. kérdésének eredménye 3,61-ről 3,42-re változott.

További fejlesztési irány a belső szakmai és módszertani tudásmegosztás dokumentált formáinak erősítése, valamint a jó gyakorlatok intézményi szintű megosztásának fejlesztése.

Fejleszthető továbbá az oktatói együttműködés eredményességét támogató vezetői monitoring- és visszacsatolási rendszer, amely a folyamatos szervezeti tanulást és a bevált gyakorlatok tudatos hasznosítását támogatja.

M3 összegezve

Az intézményvezető hatékonyan támogatja az oktatók együttműködését, a belső kommunikációt és a szakmai tudásmegosztást, valamint kiemelt figyelmet fordít a különböző tanulói szükségletek támogatását szolgáló együttműködésekre. A további fejlesztés fő iránya az oktatói együttműködés vezetői ösztönzésének és visszacsatolásának erősítése, a jó gyakorlatok dokumentált és szervezett megosztása, valamint az együttműködések eredményességének rendszeres vezetői monitoringja.

4.2.4. M4 – Az oktatók továbbképzésének és a vezetői kompetenciafejlesztésnek a vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető tudatosan alakítja és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, amely összhangban áll az intézmény stratégiai céljaival és támogatja az oktatók egyéni szakmai fejlődését. Ezt az oktatói partneri kérdőív javuló eredménye is alátámasztja: a 19. kérdés eredménye 3,33-ról 3,53-ra emelkedett.

Az intézményvezető ösztönzi az oktatók hazai és nemzetközi továbbképzéseken, szakmai rendezvényeken és Erasmus+ mobilitásokban való részvételét, valamint támogatja a szakértői és vizsgáztatói szerepvállalást.

Az intézményvezető támogatja a továbbképzéseken megszerzett tudás intézményi hasznosítását és a belső tudásmegosztást, amely hozzájárul a módszertani kultúra fejlődéséhez és a szervezeti tanuláshoz.

Fejlesztendő területek

A továbbképzések intézményi és egyéni fejlesztési célokra gyakorolt hosszú távú hatásának rendszeres és dokumentált vezetői értékelése tovább erősíthető.



További fejlesztési irány a továbbképzéseken megszerzett tudás intézményi szintű megosztásának és beépülésének további ösztönzése, valamint ennek dokumentált nyomon követése.

A vezetői kompetenciák fejlesztésének tudatosabb bemutatása és dokumentálása szintén fejlesztendő terület. Ezt indokolja, hogy az oktatói partneri kérdőív 20. kérdésének eredménye 3,56-ról 3,31-re csökkent.

M4 összegezve

Az intézményvezető tudatosan működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, támogatja a szakmai fejlődést, a nemzetközi mobilitást, a szakmai szerepvállalást és a megszerzett tudás intézményi hasznosítását. A további fejlesztés fő iránya a továbbképzések hosszú távú hatásának dokumentált értékelése, a megszerzett tudás intézményi szintű megosztásának és beépülésének nyomon követése, valamint a saját vezetői kompetenciafejlesztés láthatóbbá és tudatosabban dokumentálttá tétele.

4.2.5. M5 – A korszerű pedagógiai módszerek és az egyéni tanulási utak vezetői támogatása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető tudatosan támogatja a korszerű pedagógiai módszerek, a projektoktatás, a digitális tanulási környezet és a tanulási eredmény alapú szemlélet intézményi alkalmazását, biztosítva az ehhez szükséges szakmai feltételeket.

Az oktatói partneri kérdőív eredménye javulást mutat a módszertani fejlesztések vezetői támogatásának megítélésében: a 21. kérdés eredménye 3,18-ról 3,45-re emelkedett. Ez az intézményvezető irányító és szervező tevékenységének kedvező megítélését jelzi.

Az intézményvezető támogatja az oktatók szakmai fejlődését és a megszerzett tudás intézményi hasznosítását, ezáltal elősegíti az aktív tanulási módszerek és az egyéni tanulási utak megvalósítását.

Fejlesztendő területek

A korszerű pedagógiai módszerek intézményi szintű alkalmazásának rendszeres nyomon követése és értékelése tovább erősíthető annak érdekében, hogy a módszertani fejlesztések eredményessége követhető és visszamérhető legyen.

További fejlesztési irány az egyéni tanulási utak és a differenciált fejlesztés eredményességének rendszeres visszacsatolása és értékelése, amely lehetővé teszi a tanulói szükségletekre épülő fejlesztések hatásának tudatosabb követését.

Fejleszthető továbbá a projektalapú oktatás és az innovatív pedagógiai módszerek intézményi szintű tudásmegosztása, valamint az ezekhez kapcsolódó jó gyakorlatok szervezett megosztása.

M5 összegezve

Az intézményvezető támogatja a korszerű pedagógiai módszerek alkalmazását, a módszertani megújulást és az egyéni tanulási utak kialakítását, amelyet a partneri mérés javuló eredménye is alátámaszt. A további fejlesztés fő iránya a módszertani fejlesztések és az egyéni tanulási utak eredményességének rendszeres nyomon követése és értékelése, valamint a projektalapú és innovatív pedagógiai gyakorlatok intézményi szintű tudásmegosztásának erősítése.



4.2.6. M6 – A tanulói értékelési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető biztosítja az egységes, jogszabályoknak és a Szakmai Programnak megfelelő tanulói értékelési rendszer működését, valamint támogatja az oktatók és a duális partnerek közös értékelési gyakorlatának alkalmazását.

Az oktatói partneri kérdőív eredményének jelentős javulása – 3,13-ról 3,65-re – igazolja, hogy az intézményvezető eredményesen támogatja a közösen kialakított, tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályok intézményi alkalmazását.

A duális képzőhelyek partneri mérésének eredménye szintén javult: 3,00-ról 3,55-re emelkedett. Ez azt mutatja, hogy az intézményvezető hatékonyan szervezi és irányítja a tanulók közös értékelését a képzési program alapján.

Fejlesztendő területek

A tanulók felé történő tájékoztatás további erősítése indokolt az értékelési szempontokról, a vizsgakövetelményekről és a projektfeladatok értékeléséről, a partneri visszajelzések alapján. Az értékelési rendszer működésének és a tanulói eredményesség összefüggéseinek rendszeres vezetői elemzése tovább erősítheti az adatvezérelt intézményirányítást.

További fejlesztési irány az értékelési rendszer fejlesztését szolgáló intézkedések eredményességének dokumentált nyomon követése és visszacsatolása, amely a folyamatos minőségfejlesztést támogatja.

M6 összegezve

Az intézményvezető eredményesen irányítja a tanulói értékelési rendszer működését, biztosítja az egységes értékelési gyakorlatot, valamint támogatja az oktatók és a duális partnerek együttműködését a tanulók értékelésében. A partneri mérési eredmények mindkét vizsgált területen javulást mutatnak. A további fejlesztés fő iránya a tanulók értékeléssel kapcsolatos tájékoztatásának erősítése, az értékelési eredmények és a tanulói eredményesség vezetői szintű elemzése, valamint a fejlesztési intézkedések hatásának dokumentált nyomon követése és visszacsatolása.

4.2.7. M7 – A digitális pedagógia és az innováció vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető tudatosan támogatja a digitális pedagógia fejlesztését és az innovációt. Az oktatói partneri kérdőív 23. kérdésének eredménye 3,10-ről 3,39-re javult, ami azt jelzi, hogy az oktatók kedvezőbben értékelik a digitális tartalmak, módszerek és eszközök alkalmazásának vezetői támogatását.

Az intézményvezető eredményesen használja fel a rendelkezésre álló, illetve pályázati és nemzetközi együttműködésekkel származó forrásokat – különösen az Erasmus+ program lehetőségeit – a digitális infrastruktúra és az oktatási módszertan fejlesztésére.

Az intézményvezető ösztönzi az oktatók digitális kompetenciáinak fejlesztését, valamint az innovatív pedagógiai módszerek intézményi alkalmazását és megosztását.

Fejlesztendő területek

A digitális fejlesztések tanulói eredményekre és vizsgaeredményekre gyakorolt hatásának rendszeres értékelése tovább erősítheti az adatvezérelt vezetői döntéshozatalt.



További fejlesztési irány az innovatív digitális pedagógiai megoldások intézményi szintű dokumentálása és tudásmegosztása, amely hozzájárulhat a jó gyakorlatok szélesebb körű elterjesztéséhez.

A digitális kommunikáció és a partnerek – különösen a szülők és a duális képzőhelyek – digitális eszközhasználatának további támogatása növelheti a partneri elégedettséget és az együttműködések hatékonyságát.

M7 összegezve

Az intézményvezető elkötelezett az innováció és a digitális pedagógia fejlesztése iránt, támogatja a digitális tartalmak és módszerek alkalmazását, valamint ösztönzi az oktatók digitális kompetenciáinak fejlesztését. A további fejlesztés fő iránya a digitális fejlesztések eredményességének rendszeres értékelése, a digitális jó gyakorlatok dokumentálása és intézményi szintű megosztása, valamint a partnerek digitális együttműködésének további támogatása.

4.3. Az ÉRTÉKELÉS terület intézményvezetői önértékelésének eredményei

Az ÉRTÉKELÉS terület intézményvezetői önértékelése azt vizsgálja, hogy az intézményvezető hogyan irányítja és szervezi az intézmény működését, az intézményi célok teljesülésének és az elért eredményeknek az értékelését, valamint hogyan biztosítja az értékelési eredmények felhasználását a fejlesztési és vezetői döntésekben.

A terület értékelése során kiemelt figyelmet kap az intézményvezető értékelő, elemző és visszacsatoló szerepe, az intézményi és partneri mérési eredmények felhasználása, az indikátorok és eredménymutatók nyomon követése, valamint az értékelési eredményekre épülő fejlesztési intézkedések irányítása.

Az É1–É4 szempontok értékelése során a partneri mérések eredményei, az intézményi dokumentumok, valamint az önértékeléshez rendelkezésre álló egyéb adatok és információk kerültek figyelembevételre. Az egyes szempontoknál az erősségek és fejlesztendő területek azonosítása mellett rövid összegzés készült, amely megalapozza az ÉRTÉKELÉS terület intézményvezetői szintű értékelését.

4.3.1. É1 – Az intézményi önértékelés vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető személyesen részt vesz az önértékelési folyamat irányításában és a fejlesztési területek meghatározásában. Az önértékelés eredményeit a stratégiai és operatív döntések előkészítésében is felhasználja.

Az intézményvezető az önértékelés során többféle adatforrás – partneri mérések, indikátorok, intézményi eredmények és vizsgaeredmények – elemzésére támaszkodik, ezáltal a vezetői döntéshozatalban érvényesül az adatalapú megközelítés.

Az oktatói partneri kérdőív eredménye 3,50-ről 3,61-re emelkedett, ami az önértékelés intézményi minőségirányításban és minőségfejlesztésben betöltött szerepének kedvezőbb oktatói megítélését jelzi.



Fejlesztendő területek

Az önértékelés eredményei alapján meghatározott fejlesztési intézkedések hosszabb távú hatásvizsgálatának további erősítése támogathatja a stratégiai célok eredményes megvalósítását.

Az önértékelési folyamat eredményeinek még szélesebb körű megismertetése az oktatókkal és a partnerekkel hozzájárulhat a szervezeti elkötelezettség további erősítéséhez.

További fejlesztési irány az intézményi indikátorok, a partneri mérések és a fejlesztési intézkedések közötti kapcsolatok rendszeres vezetői elemzése, amely tovább növelheti az adatvezérelt intézményirányítás hatékonyságát.

É1 összegezve

Az intézményvezető az önértékelést aktívan alkalmazza a vezetői döntéshozatal és a folyamatos intézményfejlesztés eszközeként, és többféle adatforrásra támaszkodva alakítja a fejlesztési irányokat. A további fejlesztés fő iránya az önértékelési eredmények hosszabb távú hatásának mérésére, szélesebb körű visszacsatolására, valamint az indikátorok, partneri mérések és fejlesztési intézkedések közötti összefüggések még tudatosabb vezetői elemzésére irányul.

4.3.2. É2 – Az intézményi és oktatói értékelési rendszer vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető biztosítja az önértékelési rendszer működéséhez szükséges feltételeket, valamint támogatja a stratégiai célok, a minőségcélok és a szakképzési indikátorok rendszeres értékelését.

Kiemelkedő javulás tapasztalható az oktatói cselekvési tervek megvalósításának támogatása és nyomon követése területén. A partneri mérés eredménye 2,90-ről 3,45-re, vagyis 0,55 ponttal emelkedett. Ez az intézményvezető által biztosított erőforrások és a megvalósítás vezetői támogatásának kedvezőbb megítélését jelzi.

Az intézményvezető ösztönzi az önértékelési eredmények beépítését a stratégiai tervezésbe, a tanévi feladatmeghatározásba és a minőségfejlesztési folyamatokba, ezáltal az önértékelés eredményei a vezetői döntéshozatalban is hasznosulnak.

Fejlesztendő területek

A stratégiai célok, a minőségcélok és az intézményi indikátorok közötti összefüggések rendszerebb elemzése tovább támogathatja a vezetői döntések megalapozottságát. További fejlesztési irány a partneri mérések, a folyamatértékelések és a cselekvési tervek eredményeinek integrált elemzése, amely tovább erősítheti az adatvezérelt intézményirányítást.

Az önértékelési rendszer keretében megvalósított fejlesztések hatásának dokumentált nyomon követése és rendszeres visszacsatolása tovább növelheti a minőségirányítási rendszer eredményességét.

É2 összegezve

Az intézményvezető biztosítja az önértékelési és értékelési rendszer működésének feltételeit, és az eredményeket beépíti a stratégiai tervezésbe, a tanévi feladatmeghatározásba és a



minőségfejlesztési folyamatokba. Kiemelt erősség az oktatói cselekvési tervek megvalósításának és nyomon követésének jelentős javulása. A további fejlesztés fő iránya a stratégiai és minőségcélok, az indikátorok, a partneri mérések, a folyamatértékelések és a cselekvési tervek eredményeinek integrált elemzése, valamint a fejlesztések hatásának dokumentált nyomon követése és visszacsatolása.

4.3.3. É3 – A digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság értékelésének vezetői irányítása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézményvezető az oktatók értékelése során kiemelt figyelmet fordít a digitális felkészültség és a digitális oktatási módszerek alkalmazásának értékelésére. Ennek oktatói megítélése 2024 és 2026 között 3,49-ről 3,79-re, azaz 0,30 ponttal javult.

Az intézményvezető az oktatók értékelése során a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a tanítási-tanulási tevékenységben való megjelenését is vizsgálja. A terület megítélése 3,05-ről 3,56-ra, azaz 0,51 ponttal emelkedett, ami jelentős javulást jelez.

Az intézményvezetői gyakorlatban a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság egyaránt megjelenik az oktatói értékelés szempontjai között, így ezek a területek a szakmai munka értékelésének részévé váltak.

Fejlesztendő területek

A digitális felkészültség és a digitális oktatási módszerek értékelésének eredményeit célszerű még tudatosabban összekapcsolni az intézményi digitális fejlesztések tervezésével és visszamérésével.

A környezeti fenntarthatóság tanítási-tanulási tevékenységben való megjelenésének értékelését érdemes tovább erősíteni az oktatói gyakorlatok és jó példák szervezeti szintű megosztásával.

További fejlesztési irány a digitális felkészültség és a fenntarthatóság értékelési eredményeinek rendszeresebb összevetése a tanulói és egyéb partneri visszajelzésekkel, amely tovább támogatja a vezetői döntések megalapozottságát.

É3 összegezve

Az intézményvezető az oktatói értékelésben tudatosan megjeleníti a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság szempontjait, és mindkét vizsgált területen kedvező változás tapasztalható. A további fejlesztés fő iránya az értékelési eredmények intézményi digitális fejlesztésekkel való tudatosabb összekapcsolása, a fenntarthatósághoz kapcsolódó jó gyakorlatok szervezeti szintű megosztása, valamint az eredmények tanulói és partneri visszajelzésekkel történő rendszeresebb összevetése.

4.3.4. É4 – A korai jelzőrendszer vezetői működtetése és az eredmények felhasználása – rövid értékelése

Erősségek

Az intézmény többféle, a tanulói előrehaladást és eredményességet jelző adatot gyűjt és értékkel, így a korai jelzőrendszer több szempontú információkra épül. A rendszerben



megjelennek többek között a kompetenciamérések, a vizsgaeredmények, a sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, valamint a lemorzsolódási és neveltségi mutatók.

A korai jelzőrendszerben a tanulói támogatásra utaló adatok is megjelennek. A tanulási nehézségek, a fejlesztő támogatás és a tanulói előrehaladás vizsgálata lehetőséget ad a problémák korai felismerésére és a szükséges beavatkozások meghatározására.

Az intézmény az eredményességi adatokat nem kizárólag önmagukban értékeli, hanem az intézményi célok és fejlesztési feladatok meghatározásának támogatására is felhasználja. A korábbi elemzések alapján a kompetenciamérések, az érettségi és a szakmai vizsgák eredményei is megjelennek a fejlesztési intézkedések tervezésében.

A korai jelzőrendszer vezetői működtetésének megítélése jelentősen javult: az oktatói partneri kérdőív eredménye 2,92-ről 3,61-re emelkedett.

Fejlesztendő területek

A korai jelzőrendszer egyes indikátorainak rendszeresebb, egységes szempontrendszer szerinti összekapcsolása tovább erősítheti a veszélyeztetett tanulók korai azonosítását.

A korai jelzések alapján meghozott intézkedések eredményességének visszamérése és dokumentált visszacsatolása tovább növelheti a rendszer fejlesztő hatását.

További fejlesztési irány a lemorzsolódási és neveltségi mutatók vezetői szintű, rendszeresebb elemzése, valamint a változások alapján szükséges intézkedések dokumentált nyomon követésének erősítése.

É4 összegezve

Az intézmény többféle eredményességi és tanulói előrehaladási adat felhasználásával működteti a korai jelzőrendszert, és az adatokat a problémák korai felismerésére, valamint a fejlesztési intézkedések meghatározására is felhasználja. A partneri mérés jelentős javulást mutat a rendszer vezetői működtetésének megítélésében. A további fejlesztés fő iránya az indikátorok egységesebb összekapcsolása, a beavatkozások eredményességének visszamérése, valamint a lemorzsolódási és neveltségi adatok rendszeresebb, dokumentált vezetői nyomon követése.



4.4. Intézményvezetői szinten kiemelt erősségek

Az intézményvezetői önértékelés során a TERVEZÉS, a MEGVALÓSÍTÁS és az ÉRTÉKELÉS területek eredményeinek összevetése alapján olyan erősségek azonosíthatók, amelyek több vezetői önértékelési szempontban is visszatérnek, illetve az intézményvezetői működés egészét jellemzik.

1. Koherens, adatvezérelt vezetői működés

Az intézményvezető stratégiai és operatív döntéseit többféle adatforrásra – partneri mérésekre, intézményi indikátorokra, kompetenciamérésekre, vizsgaeredményekre és egyéb intézményi eredményekre – alapozza. Az adatok felhasználása a tervezésben, a megvalósítás irányításában és az értékelésben egyaránt megjelenik.

2. Erős stratégiai és tervezési vezetői szerep

Az intézményvezető aktívan irányítja a stratégiai és éves tervezési folyamatokat, biztosítja a stratégiai célok, a minőségcélok és az éves feladatok összhangját, valamint figyelmet fordít a képzési szerkezet és a képzési programok stratégiai célokhoz történő igazítására.

3. Aktív és eredményes partnerkapcsolati vezetés

Az intézményvezető személyesen vesz részt a belső és külső partnerkapcsolatok alakításában, különösen a duális képzőhelyekkel és szakmai partnerekkel való együttműködésben. A partneri mérések több területen javuló eredményeket mutatnak, ami a vezetői partnerkapcsolati tevékenység kedvező megítélését jelzi.

4. A munkatársak szakmai fejlődésének és együttműködésének támogatása

Az intézményvezető támogatja az oktatók továbbképzését, szakmai fejlődését, nemzetközi mobilitását és szakmai szerepvállalását. Emellett ösztönzi az oktatói együttműködést, a tudásmegosztást és a közös szakmai munkát.

5. Meghatározó vezetői szerep a MIR és az önértékelés működtetésében

Az intézményvezető személyesen vesz részt az önértékelési folyamat irányításában, a fejlesztési területek meghatározásában és az eredmények vezetői döntéshozatalban történő felhasználásában. Az önértékelést az intézményi fejlesztés egyik eszközeként alkalmazza.

6. Az oktatói és tanulói értékelési folyamatok vezetői támogatása

Az intézményvezető biztosítja az értékelési rendszerek működéséhez szükséges feltételeket, támogatja az oktatói értékelést, valamint az oktatók és duális partnerek közös tanulói értékelési gyakorlatát. Az oktatói cselekvési tervek megvalósításának támogatása és nyomon követése területén különösen jelentős javulás mutatkozott: az eredmény 2,90-ről 3,45-re emelkedett.

7. Innováció és digitalizáció iránti vezetői elkötelezettség

Az intézményvezető támogatja a digitális pedagógia fejlesztését, az innovatív módszerek alkalmazását és az oktatók digitális kompetenciáinak fejlesztését. A digitális felkészültség és a digitális oktatási módszerek értékelésének oktatói megítélése 3,49-ről 3,79-re javult.

8. A tanulói eredményesség vezetői szintű nyomon követése

Az intézményvezető a tanulói előrehaladás és eredményesség vizsgálatához többféle adatot használ, és ezekre építve támogatja a korai beavatkozást és a fejlesztési intézkedések meghatározását. A korai jelzőrendszer vezetői működtetésének megítélése 2,92-ről 3,61-re javult.

Összegzés

Az intézményvezetői önértékelés alapján a vezetői működés legfontosabb erősségei a stratégiai szemléletű, adatvezérelt irányítás, az aktív partnerkapcsolati vezetés, az oktatók szakmai fejlődésének támogatása, az önértékelés és a minőségirányítás iránti elkötelezettség, valamint az innováció és a digitalizáció támogatása.



Kiemelt erősség továbbá, hogy az intézményvezető a mérési és értékelési eredményeket nem önmagukban kezeli, hanem azok felhasználásával fejlesztési intézkedéseket kezdeményez és támogat, ezáltal a vezetői működésben már jelen van az adat → értékelés → fejlesztés → visszacsatolás logikája. Ez jó alapot teremt a következő lépéshez, az intézményvezetői szinten kiemelt fejlesztendő területek és az ezekből kialakítandó vezetői fejlesztési prioritások meghatározásához.

4.5. Intézményvezetői szinten kiemelt fejlesztendő területek

Az intézményvezetői önértékelés TERVEZÉS, MEGVALÓSÍTÁS és ÉRTÉKELÉS területeinek eredményeit összevetve olyan fejlesztendő területek azonosíthatók, amelyek több önértékelési szempontban is visszatérnek, és ezért intézményvezetői szintű, összehangolt fejlesztést igényelnek.

1. Az adatok integráltabb vezetői elemzése és felhasználása

Több önértékelési szempontban is megjelenik annak igénye, hogy a partneri mérések, intézményi indikátorok, tanulói eredmények, vizsgaeredmények és az önértékelés eredményei még tudatosabban, egységes szempontrendszer alapján kerüljenek összevetésre és elemzésre.

A fejlesztés célja, hogy az adatok felhasználása még közvetlenebbül támogassa a vezetői döntéshozatalt, a fejlesztési prioritások meghatározását és a következő tervezési ciklus kialakítását.

2. A fejlesztési intézkedések eredményességének nyomon követése és visszamérése

Visszatérő fejlesztési igény a meghozott intézkedések eredményességének rendszeres és dokumentált nyomon követése, valamint a beavatkozások hatásának visszamérése.

A vezetői működés további fejlesztését szolgálja annak következetes vizsgálata, hogy az önértékelés, a partneri mérések és az intézményi eredmények alapján meghatározott intézkedések milyen változást eredményeztek. Ez erősíti a tervezés – megvalósítás – értékelés – visszacsatolás folyamatosságát.

3. A partneri és pályakövetési adatok stratégiai hasznosításának erősítése

Fejlesztendő terület a partneri visszajelzések, a pályakövetési adatok és a gazdálkodó szervezetek tapasztalatainak rendszeresebb, vezetői szintű elemzése és stratégiai döntés-előkészítésbe történő beépítése.

Kiemelt cél, hogy a partneri információk ne csak a kapcsolattartás és az értékelés részeként jelenjenek meg, hanem a képzési kínálat, a fejlesztési irányok és az intézményi célok felülvizsgálatát is támogassák.

4. Az oktatói munkaterhelés vezetői szintű monitoringjának fejlesztése

Az M1-ben azonosított fejlesztési szükséglet az oktatói munkaterhelés folyamatos nyomon követése és kiegyensúlyozása. A partneri mérés eredménye ezen a területen nem mutatott javulást, ezért indokolt a munkaterheléssel kapcsolatos adatok rendszeres vezetői elemzése és a szükséges beavatkozások nyomon követése.

5. A pedagógiai eredmények összehasonlító elemzésének intézményi szintű erősítése

Az intézményben jelenleg is rendelkezésre állnak részletes tanulmányi, mérési és vizsgaeredmények. Fejlesztési irányként jelenik meg ezek egységes szempontrendszer alapján történő összehasonlító elemzése, különösen a tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgaeredmények között.

Ennek célja, hogy az elemzésekből levont pedagógiai következtetések és fejlesztési intézkedések megjelenjenek a következő tanév tervezésében, a tanmenetekben és a munkaközösségi munkatervekben.



6. A digitális és innovációs fejlesztések eredményességének visszamérése

A digitalizáció és az innováció területén a további fejlesztés egyik iránya az, hogy az intézményvezetői döntésekhez kapcsolódóan a digitális fejlesztések eredményessége és hatása is mérhetővé váljon.

Különösen fontos a digitális felkészültség, a digitális pedagógiai módszerek és a környezeti fenntarthatóság értékelési eredményeinek a tanulói és partneri visszajelzésekkel történő összevetése.

7. A korai jelzőrendszer indikátorainak és a beavatkozásoknak az összekapcsolása

Az É4 értékelése alapján fejlesztendő az egyes korai jelzőrendszeri indikátorok egységesebb összekapcsolása, valamint a jelzések alapján meghozott intézkedések eredményességének visszamérése és dokumentált nyomon követése.



12. ábra: Az intézményvezetői fejlesztés és visszacsatolás folyamata



4.6. Az önértékelés eredményei alapján meghatározott fejlesztési prioritások

Az intézményi és az intézményvezetői önértékelés eredményeinek összegzése és összevetése alapján olyan fejlesztendő területek kerültek azonosításra, amelyek több önértékelési szempontban is megjelennek, és amelyek intézményi, illetve vezetői szinten egyaránt fejlesztési lehetőséget jelentenek.

A fejlesztési prioritások meghatározásakor fontos szempont volt, hogy a feltárt fejlesztési szükségletek **konkrét, mérhető és nyomon követhető intézkedésekben** jelenjenek meg. Ennek megfelelően az önértékelési eredményekből három, egymással összefüggő, ugyanakkor jól elkülöníthető fejlesztési prioritás került meghatározásra.

1. Stratégiai irányítás és adatalapú vezetői döntéshozatal továbbfejlesztése

Az önértékelés alapján kiemelt fejlesztési irány a stratégiai célok megvalósulásának **rendszeresebb vezetői nyomon követése**, valamint a rendelkezésre álló intézményi adatok, indikátorok és partneri visszajelzések még tudatosabb felhasználása a vezetői döntéshozatalban.

A fejlesztés során hangsúlyt kap a vezetői monitoring rendszerének erősítése, a fejlesztési intézkedések eredményességének mérhetővé tétele, valamint az értékelési eredmények visszacsatolása a következő tervezési ciklusba.

Kapcsolódó cselekvési terv:

Intézményvezetői Cselekvési Terv 1 – A stratégiai irányítás és az adatalapú vezetői döntéshozatal továbbfejlesztése

2. A tanulói és partneri tájékoztatás egységes, átlátható és dokumentált rendszerének fejlesztése

Az önértékelés eredményei alapján fejlesztési szükségletként jelent meg a tanulók és a duális partnerek **értékelési szempontokról, mérési és vizsgakövetelményekről, valamint a projektfeladatok értékeléséről történő tájékoztatásának további erősítése.**

A fejlesztés célja olyan egységes, dokumentált és digitálisan is hozzáférhető tájékoztatási rendszer kialakítása, amely biztosítja, hogy a tanulók és a képzésben közreműködő partnerek megfelelő időben, egységes tartalommal és közérthető módon jussanak hozzá a szükséges információkhoz.

A prioritás közvetlenül kapcsolódik az értékelési rendszer átláthatóságának növeléséhez, a tanulók felkészítésének támogatásához és a partneri elégedettség javításához.

Kapcsolódó cselekvési terv:

Intézményvezetői Cselekvési Terv 2 – A tanulói és partneri tájékoztatás egységes, átlátható rendszerének fejlesztése

3. Az oktatói adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés továbbfejlesztése

Az önértékelés alapján további fejlesztési lehetőség az intézményben már rendelkezésre álló **tanulmányi, belső mérési és vizsgaeredmények oktatói és munkaközösségi szintű, egységes szempontrendszer alapján történő összehasonlító elemzésének megerősítése.**

A fejlesztés célja, hogy az oktatók saját tantárgyaik és vizsgacsoportjaik eredményeit összevegyék a tanév közbeni értékelések, a belső mérések és a külső vizsgák eredményeivel,



az eltérések okait feltárják, majd az elemzésekből következő fejlesztési intézkedéseket beépítik a következő tanév szakmai tervezésébe.

A prioritás ezáltal erősíti az intézmény **adatvezérelt pedagógiai működését**, valamint a mérési és értékelési eredmények tényleges pedagógiai hasznosulását.

Kapcsolódó cselekvési terv:

Intézményvezetői Cselekvési Terv 3 – Az oktatói adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés továbbfejlesztése

A fejlesztési prioritások összefüggése

A három prioritás egymást erősítő rendszert alkot. Az első prioritás a vezetői szintű adatfelhasználást és monitoringot, a második a tájékoztatás és visszacsatolás minőségét, a harmadik pedig az oktatói és munkaközösségi szintű adatfelhasználást és pedagógiai fejlesztést erősíti.

A három fejlesztési irány közös célja, hogy az önértékelés eredményei ne kizárólag az értékelési folyamat lezárását jelentsék, hanem konkrét intézkedések, mérhető eredmények és további fejlesztések kiindulópontjává váljanak.



13. ábra: Intézményvezetői fejlesztési folyamat



4.7. Cselekvési tervek megvalósítása, nyomon követése és értékelése

A három intézményvezetői cselekvési terv 2026 szeptemberétől, egymással összehangolt módon kerül megvalósításra. A cselekvési tervek az önértékelés során azonosított fejlesztési prioritásokhoz kapcsolódnak, és konkrét tevékenységeken, felelősökön, határidőkön, elvárt eredményeken és indikátorokon keresztül határozzák meg a fejlesztési folyamatot.

A megvalósítás során kiemelt szerepet kap a **rendszeres nyomon követés és monitoring**, amely lehetővé teszi a tevékenységek előrehaladásának, az elért eredményeknek és az esetleges korrekciós szükségleteknek a folyamatos vizsgálatát. A nyomon követés nem önálló, egyszeri ellenőrzési tevékenység, hanem a cselekvési tervek megvalósításának folyamatos része.

A három cselekvési terv eredményességét az előre meghatározott **indikátorok és célértékek** alapján értékeljük. A nyomon követés során összegyűjtött adatok és tapasztalatok alapot biztosítanak a szükséges korrekciókhoz, valamint a fejlesztési folyamat eredményességének megítéléséhez.



14. ábra: Cselekvési tervek megvalósításának fő szakaszai

A három cselekvési terv közös monitoringja

A monitoring során a vezetés elsősorban azt vizsgálja, hogy:

- a meghatározott tevékenységek a tervezett ütemben megvalósulnak-e;
- a felelősök és a bevont munkatársak feladatai teljesülnek-e;



- rendelkezésre állnak-e a meghatározott eredmények igazolására szolgáló dokumentumok;
- az indikátorok értékei a kitűzött célértékek felé haladnak-e;
- szükség van-e korrekcióra vagy a tevékenységek módosítására;
- a megvalósítás tapasztalatai hogyan hasznosíthatók a következő fejlesztési ciklusban.

A folyamat alapelve:

Nemcsak azt vizsgáljuk, hogy a tervezett tevékenység megtörtént-e, hanem azt is, hogy milyen eredményt hozott, hogyan mérhető a hatása, és hogyan használható fel a következő fejlesztési döntésekben.



4.8. Az intézményvezetői önértékelés és a 2026 szeptemberétől bevezetésre kerülő MIR kapcsolata

Az intézményvezetői önértékelés lezárásával az intézményvezetői működés erősségei, fejlesztendő területei és a további fejlesztés fő irányai is meghatározásra kerültek. Az önértékelés eredményei ezért nem önálló dokumentumként zárják le a fejlesztési folyamatot, hanem alapot teremtenek az intézményvezetői szintű fejlesztési prioritások és a hozzájuk kapcsolódó cselekvési tervek megvalósításához.

Az önértékelés eredményeire építve három intézményvezetői cselekvési terv készült, amelyek konkrét fejlesztési célokat, tevékenységeket, felelősöket, határidőket, elvárt eredményeket és mérhető indikátorokat határoznak meg. A tervek középpontjában a **stratégiai irányítás és az adatalapú vezetői döntéshozatal, a tanulói és partneri tájékoztatás, valamint az oktatói adatvezérelt pedagógiai tervezés és értékelés** továbbfejlesztése áll.

A 2026 szeptemberétől bevezetésre kerülő **Minőségirányítási Rendszer (MIR)** keretében a cselekvési tervek megvalósítása már nem egyszeri intézkedésként, hanem **tervezett, nyomon követett és értékelt fejlesztési folyamatként** jelenik meg.



15. ábra: Intézményvezetői önértékelés és a MIR kapcsolata



A folyamat lényege

Az intézményvezetői önértékelés tehát **nem a folyamat végpontja**, hanem a vezetői fejlesztés kiindulópontja. Az önértékelés során feltárt fejlesztési szükségletek a cselekvési tervekben konkrét feladatokká és mérhető célokká alakulnak.

A megvalósítás során a vezetői monitoring biztosítja, hogy a meghatározott intézkedések előrehaladása folyamatosan követhető legyen. Az eredményesség értékelésekor nem kizárólag a tevékenységek teljesülését kell vizsgálni, hanem azt is, hogy **milyen változást eredményeztek a meghatározott fejlesztések**, és a célértékek teljesültek-e.

A 2027. augusztus 30-ig elvégzett értékelés eredményei ezt követően a **2027. szeptemberi MIR-folyamatban kerülnek feldolgozásra**. A tapasztalatok alapján meghatározhatók a további fejlesztési szükségletek, illetve azok a területek, amelyeken a megkezdett fejlesztést folytatni vagy módosítani szükséges.

A vezetői fejlesztési ciklus záró logikája

Önértékelést végzünk → prioritást határozzunk meg → cselekvési tervet készítünk → megvalósítunk → nyomon követünk → értékelünk → visszacsatolunk → továbbfejlesztünk.

Ez biztosítja, hogy az intézményvezetői önértékelés eredményei **közvetlenül kapcsolódjanak a vezetői fejlesztésekhez, a cselekvési tervekhez és a MIR következő fejlesztési ciklusához**.



VII. Mellékletek

1. Intézményi indikátorrendszer

Az intézményi indikátorrendszer célja, hogy az intézmény működéséről, a képzési folyamatok eredményességéről és a tanulói teljesítmények alakulásáról **megbízható, összehasonlítható és elemezhető adatokat** biztosítson. Az indikátorok eredményei támogatják az intézményi önértékelést, a stratégiai és minőségcélok teljesülésének nyomon követését, valamint a fejlesztési intézkedések megalapozását.

1.1. Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója

A szakképzési indikátorok kiszámításánál alkalmazandó alapszabályok:

- az intézmény az indikátorok számításához szükséges adatokat a vonatkozó szakképzési adatszolgáltatások és intézményi nyilvántartások alapján gyűjti, rendszerezi és évente azonos szempontok szerint elemzi;
- az indikátorok elnevezésénél, értelmezésénél és számításánál alkalmazott kategóriák és fogalmak a hatályos szakképzési jogszabályokhoz igazodnak;
- ha az indikátor elnevezéséből, értelmezéséből más nem következik, az indikátorok számításánál a vizsgálatba bevontak körét az adott indikátor meghatározásának megfelelően kell meghatározni, figyelembe véve az intézményben tanulói, illetve felnőttképzési jogviszonyban szakmai oktatásban részt vevő személyeket is;
- amennyiben az indikátor adatforrása a KRÉTA rendszer, az adatok megbízhatósága és az évek közötti összehasonlíthatóság érdekében biztosítani kell az adatok egységes, pontos és folyamatos rögzítését;
- az indikátorok elemzése során – ahol az értelmezés ezt indokolja – **idősoros trendvizsgálatot** kell végezni, amely lehetővé teszi az intézmény eredményeinek több évre visszatekintő vizsgálatát;
- az évenkénti összehasonlítás során biztosítani kell, hogy az adott indikátor számításához felhasznált adatok azonos vagy összehasonlítható időpontra, illetve időszakra vonatkozzanak, és a vizsgálatba bevontak köre azonos elvek alapján kerüljön meghatározásra;
- az indikátorok elemzésének eredményeit az intézmény az **önértékelés, a stratégiai és éves tervezés, valamint a fejlesztési folyamatok** során felhasználja;
- az indikátorok értékelése során nem kizárólag az aktuális értéket, hanem – ahol rendelkezésre állnak megfelelő adatok – az **intézményi célokhoz viszonyított teljesülést, az időbeli változást és az intézményi sajátosságokat** is figyelembe kell venni.

Az intézményi indikátorok aktuális értékei, az idősoros adatok, az intézményi célértékek, valamint az eredmények elemzése külön, folyamatosan aktualizált indikátortáblázatban kerülnek nyilvántartásra. Az indikátortáblázat az „Önértékelés 2026” dokumentáció része, és az intézményi önértékelés, a minőségcélok nyomon követése, valamint a fejlesztési intézkedések megalapozásának adatforrása.



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



Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma [fő] és aránya [%] intézménytípusonként, ágazonként	Az indikátor azt mutatja meg, hogy mekkora a „túljelentkezés” adott ágazat, intézménytípus esetén. A mutató számítása <i>Jelentkezők és felvettek a 9. évfolyamra jelentkezők száma</i> $\text{aránya} = \frac{\text{a 9. évfolyamra felvettek száma}}{\text{Jelentkezők és felvettek a 9. évfolyamra jelentkezők száma}} * 100$	Az arány évről évre történő vizsgálata segíti az intézményeket annak eldöntésében, hogy melyik szakmára vonatkozóan kell nagyobb intenzitású pályaorientációs tevékenységet folytatniuk annak érdekében, hogy az adott szakma osztályszinten indítható legyen.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők száma és a szakképző intézmény 9. évfolyamára felvettek száma: KIFIR.



Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
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: <i>Egy oktatóra jutó tanulói <u>tanulói jogviszonyú tanulók száma</u></i> $= \frac{\text{jogviszonyú tanulók száma}}{\text{számított oktatói létszám}} * 100,$ 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



Ssz.	Kötelezően mértendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszo- nyítva [%]	A mutató számítása: $\text{Szakképzési} \quad \text{szakképzési munkaszerződéssel munkaszerződéssel}$ $= \frac{\text{száma}}{\text{tanulók összlétszáma}} \cdot 100 \text{ rendelkezők aránya szakirányú oktatásban részt vevő}$ 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 $(325 \text{ fő} / 611 \text{ fő}) \cdot 100 = 53,19\%$. Megjegyzés: Az érettségi utáni képzések első évfolyamán (Ksz/11., 1/13.) tanulók szakképzési munkaszerződéseinek száma az október 1-jei adatban még nem jelenik meg, mert csak az első félévet lezáró ágazati alapvizsgát követően tudnak munkaszerződést kötni. Az adatok értékelésénél, elemzésénél ezt az időbeli eltérést érdemes figyelembe venni.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény mennyire tud megfelelni azon elvárásnak, hogy a képzés során a tanulót a munkaerőpiacon hasznosítható tudáshoz juttassa.	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA. Szakirányú oktatásban résztvevő tanulói jogviszonyú tanulók összlétszáma: KRÉTA.



Ssz.	Kötelezően méréndő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszo- nyítva	Az indikátor megmutatja, hogy a tanulók hány százaléka olyan tanuló, aki szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal vesz részt. A mutató számítása: $\frac{\text{Felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma}}{\text{szakmai oktatásban tanulók össz-aránya létszáma}} * 100$ Példa: Október 1-jén szakmai oktatásban tanulók összlétszáma 913 fő. Október 1-jén felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma 265 fő. A mutató számítása tehát $(265 \text{ fő} / 913 \text{ fő}) * 100 = 29,03\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseire (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések). Ilyen esetben érdemes a mutatót az adott tanév második félévének megkezdését követően is kiszámítani, például február 1-jei időpontra.	Az indikátor információt nyújt, hogy az intézmény milyen mértékben támogatja az élethosszig tartó tanulás céljait. Biztosítja-e, hogy az általa képzett alapszakmákhoz való hozzáférés minél szélesebb körű legyen.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal tanulók száma: KRÉTA.



Ssz.	Kötelezően méréndő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
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: 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).		Az Oktatási Hivatal honlapján közzétett jelentések (https:// www.kir.hu/okmfit). A jelentések közül a Telephelyi jelentés használata 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-6.2.2VEKOP-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.



Ssz.	Kötelezően méréndő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
8.	Szakmai, közis- mereti, kulturális és sporteredmények	Az eredmények tanévenkénti bemutatása és a tanévenkénti eredmények összehasonlítása nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten.		Lehet a KRÉTA, az intézmény éves beszámolója, a szakképző intézmények versenyeredményeinek nyilvántartására használt adatbázis.



Ssz.	Kötelezően méréndő 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: <i>Szakmai oktatásban vég-</i> <i>elhelyezkedők száma</i> $= \frac{\text{végzettek elhelyezkedési aránya}}{\text{szakmai oktatásban sikeresen végzettek száma}} * 100$ 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 számíthatók, amely az adott intézménynek az önértékeléséhez, fejlesztéseihez megfelelő információkat szolgáltat.	Adatot szolgáltat, hogy a sikeresen végzett tanulók milyen arányban tanulnak tovább vagy helyezkednek el a munkaerőpiacon. Segíti az intézményeket jövőbeni képzési kínálatuk alakításában.	Szakmai oktatásban sikeresen végzett tanulók száma: KRÉTA. (Fontos megemlíteni, hogy a KRÉTA október 1-jei SZIR-STAT adattáblája az előző tanévben 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.



Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	1. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóik felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciáikkal. Indikátor kiszámítása: A képzést 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedettek az adott képzést sikeresen befejezett, a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóik felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges kompetenciáikkal. 2. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a munkavállalóik 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 munkavállalóik általános munkavállalói kompetenciáival. Megjegyzés: Mindkét indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.	Segíti az intézményt a szakmai programban, helyi tantervekben, tanmenetekben megjelenő módszerek, tudástartalmak, fejlesztendő kompetenciák, készségek felülvizsgálatában, módosításában az eredményes és hatékony szakmai oktatás érdekében. Az indikátor értékelése növeli az intézmény alkalmazkodó képességét a munkaerőpiac változó igényeihez.	A szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.
11.	Vizsgaeredmények (érettségi vizsga, szakmai vizsga, ágazati alapvizsga)	A szakképző intézményben a tanulmányokat lezáró eredmények, tantárgyankénti / szakmánkénti / ágazatonkénti átlaga. Példa: Matematika érettségi tantárgyi átlaga: 3,5. Szakács szakmában végzetek érdemjegyeinek átlaga 3,8. Turizmus-vendéglátás ágazatban ágazati alapvizsgát tett tanulók eredményének átlaga: 4,2. Megjegyzés: Egy adott tanév vizsgáinak átlageredményei nem elegendőek az intézményben folyó tevékenység értékeléséhez, ezért ajánlott az átlagok trendvizsgálata.	Az intézmények számára az indikátor megmutatja, hogy mely intézménytípus / műveltségi terület / ágazat / szakma igényel beavatkozást az eredményesség javítása érdekében.	Lehetséges adatforrás érettségi vizsga esetén: kétszintű érettségi szoftver. Lehetséges adatforrás szakmai vizsga esetén: iskolai rendszerű törzslapnyilvántartási felület vagy KRÉTA. Lehetséges adatforrás ágazati alapvizsga esetén: KRÉTA.



Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva összesen és szakmánként [%]	A mutató megmutatja, hogy a vizsgára bocsátható tanulók hány százaléka tesz sikeres vizsgát. A mutató számítása: $\text{Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya} = \frac{\text{sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma}}{\text{vizsgára bocsátható tanulók száma}} * 100$ 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.	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 méréndő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
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 végzetteket foglalkoztató gazdálkodókon kívül), milyen a tehetségtámogatás, a felzárkózás támogatása az intézményben. Azt is megmutatja, hogy a szakmapolitikai célok közül melyek megvalósításában nyújt kiemelkedő teljesítményt az intézmény, illetve hogy ezen eredményeit hogyan mutatja be.	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által elnyert elismerések, kitüntetések, díjak: az intézmény saját nyilvántartása alapján.



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



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





Ssz.	Kötelezően mórándó szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
16.	Elégedettségmérés eredmény ei (szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munka- erőpiac)	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 íntés, ...). Példa: Fegyelmi esetek száma: 186 db/tanév (A mutató megadható típusonként is: igazgatói figyelmeztetés 21 db/tanév, igazgatói megrovás 2 db/tanév stb.) Dicsérek száma: 253 db/ tanév Igazolatlan mulasztások: 10214 óra/tanév Megjegyzés: A mutató olyan bontásban számítható, amelynek felhasználása segítséget jelent a pedagógiai munka fejlesztése során (osztályonként, szakmánként, jogviszonyonként). Trendvizsgálat alkalmazása itt is ajánlott.	Megállapítható-e azon intézményi gyakorlat, amely során az intézmény vizsgálja a neveltségi mutatók alakulását és az eredményeket felhasználja pedagógiai munkája során? A neveltségi mutatók segítenek a pedagógiai tevékenység során alkalmazott módszerek hatékonyságának vizsgálatában, az eltérő tanulócsoporthoz igazodó leghatékonyabb módszer megtalálásában.	Adatforrás lehet a KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.



Ssz.	Kötelezően mértendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
18.	Hátrányos helyzetű (HH) tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $\text{HH tanulók aránya} = \frac{\text{HH tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ 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) tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszo- nyítva [%]	A mutató számítása: $\text{SNI tanulók aránya} = \frac{\text{SNI tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 938 fő. A sajátos nevelési igényű tanulók száma ugyanebben a tanévben 102 fő. A mutató számítása tehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.	A sajátos nevelési igényű csoportok számára elérhetők az intézmény által kínált képzések.	Tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók október 1-jei létszáma: KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.



Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
22.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya [%] és a továbbképzésbe fektetett összeg [Ft/fő]	1. A mutató számítása: $\text{Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma} = \frac{\text{szakmai továbbképzéseken résztvevő oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszám aránya}} * 100,$ ahol - szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmai továbbképzésen résztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésen részt vettek számát kell figyelembe venni), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 107 fő, a továbbképzésen résztvevő oktatók száma az október 1-jei adat alapján 19 fő. A mutató számítása tehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$. 2. A mutató számítása: Szakmai képzésre fordított összeg $\text{okt., egy főre jutó költség} = \frac{\text{szakmai képzésre fordított összeg}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ Példa (előző folytatása): Továbbképzésre fordított összeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. A szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség számítása tehát $1\,825\,000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96\,053 \text{ Ft/fő}$.	A mutató azt mutatja, hogy az intézmény eleget tesz-e azon szakmapolitikai céloknak, hogy a szakképzés érzékenyebben reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék a szakmájukban mutatókozó fejlődést és megfeleljenek a szakmai és módszertani elvárásoknak.	Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: KRÉTA. Továbbképzésre fordított összeg: SAP.



Ssz.	Kötelezően mértendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatási testület létszámához viszonyítva	A mutató számítása: <i>szakértői, szaktanácsadói, Szakértői, szaktanács vizsgáztatói tevékenységet adói, vizsgáztatói tevé-</i> $= \frac{\text{folytató oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ <i>kenységet folytató okta- tók aránya</i> ahol - szakértői, szaktanácsadói, vizsgálónői tevékenységet folytatók száma: az október 1-jén a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységben rész vevő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (minden oktatót egy főnek számítva, függetlenül attól, hogy milyen mértékű a részmunkaidő), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa folytatása: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján az oktatók teljes létszáma 106 fő, a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma az október 1-jei adat alapján 8 fő. A mutató számítása tehát $(8 \text{ fő} / 106 \text{ fő}) * 100 = 7,5\%$.		Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma október 1-jén: KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.



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

Megj.: A 20. és 21.indikátor nem releváns iskolánkra, mert nincs sem műhelyiskolai képzés, sem dobbantó program.



2. Intézményi önértékelés során alkalmazható partneri mérőeszközök

2.1. Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív

Tanulói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.
2. Olyan szakmák oktatását indítja az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.
3. Az iskola figyelembe veszi a tanulók véleményét, javaslatait (pl. működtet diákönkormányzatot, ötletláda áll rendelkezésre, stb.).
4. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
5. Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.
6. Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.
7. Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).
8. Az iskola nagy hangsúlyt fektet a vizsgákra (ágazati alapvizsgára, érettségi vizsgára, szakmai vizsgára) történő felkészítésre.
9. Az iskolában alkalmazzák a projektoktatást.
10. Az iskolában változatos módszereket alkalmaznak, mint pl. csoportmunka, számítógép-pel 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 pályaeorientációs 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

egáltalán 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 pályaeorientációs, pályaválasztási tevékenységet folytat.



2.2. Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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



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



2.3. 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

egyéltalán 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 munkaerőpiaci 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 le-bonyolítását, valamint ezekben a tevékenységekben személyes feladatot is vállal.
13. Az intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyek-kel 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.



2.4. 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 mérték-ben igaz. Válassza ki a véleményét tükröző értéket (a legördülő menü segítségével) 0 és 4 között, ahol:

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

.....

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



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



3. Oktatók értékelésének eszközei

3.1. Az oktatói értékelés szempontsora

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 a célrendszerében megfogalmazta-e a szakképzés-politikai célokkal és az intézményi sajátosságokkal összhangban a szakképzésre vonatkozó céljait, célkitűzéseit.</i>



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	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 megalapozottan és egyértelműen meghatározta-e a céljait, célkitűzéseit, és hogyan biztosítja ezek mérhetőségét. Vizsgálni kell továbbá, hogy a képzések és a képzési programok összhangban vannak-e a stratégiai célokkal.</i>



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	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 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 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>



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	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 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>



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	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 biztosítja-e és hogyan a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak a részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában</i>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz	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 pályaorientációs és pályaválasztási tev. kenysége 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 tanácsal 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>



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	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 rendelkezik-e adatvédelmi szabállyal, 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>



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 intézmény hogyan valósítja meg az erőforrások elosztását, meghatározza-e az erőforrás-elosztás alapelveit, és azok hogyan segítik az intézményi célok megvalósulását.</i>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	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 pályaorientációs 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 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	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. <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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	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 mindenkori 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 ennél 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	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 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 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. 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	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 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	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 terüle tén. 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
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 kétfévenként 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	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 beszámoló 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 alapfeladatellátás 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</i>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti 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. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés során az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a mérése és értékelése megtörténike, 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>



Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan használja fel a KRÉTA rendszer jelzéseit, rendszerese 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>



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 miként alkalmazza az intézmény fejlesztésénél az EQAVET Minősegbiztosítási 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>



FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmaipedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit. <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit hogyan használja fel szakmai-pedagógiai fejlesztése érdekében szisztematikusan (tudatosan, rendszeresen és módszeresen) alkalmazza-e az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklust. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok és a fejlesztések összhangban vannak-e egymással, a szakmai-pedagógia fejlesztések hogyan támogatják a tanulókat, a képzésben résztvevő személyeket, hogyan javítják a munkaerő-piaci esélyeiket és hogyan teremtenek hozzáadott értéket az intézmény partnerei számára.</i>
---	--



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



Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	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.	V1 V2	1 2 4 5 9 10 15 24	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	V2 V4 SZK1 SZK4 T1	1 3 4 5	szülői tanulói oktatói duális képzőhelyek
	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	V1 V7 V8 SZK1 SZK2	4 5 14	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	V3 V4 V5 V7 T1 , T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek



T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	V1 V2 V3 V8 SZK1	14 22 23	oktatói duális képzőhelyek
T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	V1 V2 V7 V8 SZK1 SZK2	2 4 5 14	tanulói szülői oktatói duális képzőhelyek
T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	V6 V9 T2 T3		oktatói



Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	V3 T1 T4 T5 T6 T7	3 22 24	oktatói
	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	V7 V8 SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	duális képzőhelyek
	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	V8 V9 SZK3 SZK5	6 7 8 11 12 18 19	oktatói duális képzőhelyek
	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	V3 V9 SZK3 SZK4	22 23	oktatói duális képzőhelyek
	M5	V1 SZK1	10 12	oktatói tanulói a végzettséget



	A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	SZK4 SZK5 SZK7	17 18 19 20 21	foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	SZK3 SZK4 SZK6 T3	6 7 11 12	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 iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	SZK1 SZK4 T1 T4 T6 T7	8 10 11 14 24	oktatói tanulói duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek



Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	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.	V4 V7 V8 V9		oktatói
	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	V4 V7 V8 V9	1 4 5 9 10	oktatói
	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	V1 V4 V7 SZK1 T6 T7	8 10 11 14 24	oktatói tanulói
	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	V1 V2 SZK5 SZK7 T2	2 4 5 15	oktatói



Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja azokat a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	V1 V2 V4 V5	1 4 5 9 10 15	oktatói duális képzőhelyek a végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	V1 V2 SZK1	1 4 5 9 10 15	oktatói
	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	V4 V6 V9		



3.2. Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai

Dokumentumelemzés módszere, szempontjai

A dokumentumok és javasolt 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.
- Munkaterv és beszámoló
 - Pedagógiai eredményesség.
 - Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében. o 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. o Részt vesz tudásmegosztásban. o Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
 - Aktív pályaaorientációs 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 kompetenciák fejlesztését. o Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban. o 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. o 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. o 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 szempontjai, sablonjai

Óra-/foglalkozástogató 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, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
- A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz. o Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében. o 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. o 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 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. o 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.



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 rendszerek, 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 (projekteket, 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 intézményi 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 összegző értékeléshez

Dátum:

.....

értékelő aláírása

oktató aláírása



4. Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

4.1. 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.



4.2. Tanulói kérdőív az oktató értékeléséhez

Kérjük, gondold végig és értékeld, hogy **a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz**. Válaszd ki a véleményed 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 véleményed megismerjük. Segítő közreműködésedet köszönjük.

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

Oktató neve:

1. Év elején a tantárgya oktatásának megkezdésekor vagy egy-egy projekt előtt ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
2. A tanulók értékelése következetes, fejlesztő hatású.
3. Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, a tehetséges tanulóknak fejlődési lehetőséget biztosít, a lemaradó tanulókat igyekszik felzárkóztatni.
4. Oktató-nevelő munkájában szerepet kap a tanulók motiválása, épít a tanulók tevékeny részvételére.
5. Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
6. A tanítási órákon használja a digitális oktatás módszereit és eszközeit (pl. szakmára jellemző szoftverek vagy számítógép, okostelefon).
7. A tanítási órákon figyelembe veszi a tanulók szakmáját, a duális képzőhely szerepét.
8. Feleltetésnél, dolgoztatásnál 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.



4.3. Munkaerő-piaci, duális partneri kérdőív az oktató értékeléséhez

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

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



5. Intézményi folyamatok szabályozása

5.1. Vezetés-irányítási folyamatok

A vezetés-irányítási folyamatok az intézmény stratégiai működését, tervezését, önértékelését és a humán erőforrásokkal való gazdálkodást szabályozzák.

Azonosító	Folyamat megnevezése
V1	Stratégiai tervezés folyamatának szabályozása
V2	Tanári tervezés folyamatának szabályozása
V3	Emberierőforrás-menedzselés folyamatának szabályozása
V4	Intézményi önértékelés folyamatának szabályozása

A folyamatcsoport célja: az intézmény stratégiai és operatív működésének tervszerű, dokumentált, mérhető és az önértékelés eredményeire épülő működtetése.

5.2. Szakmai-képzési folyamatok

A szakmai-képzési folyamatok az intézmény alapfeladatahoz, a szépművészet területén folyó szakmai oktatáshoz és képzéshez, valamint a tanulók és a képzésben részt vevő személyek szakmai fejlődésének támogatásához kapcsolódó folyamatokat foglalják magukban.

Azonosító	Folyamat megnevezése
SZK1	Szakmai képzés tervezésének folyamatszabályozása
SZK2	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel folyamatszabályozása
SZK3	Oktatók szakmai-képzési együttműködésének folyamatszabályozása
SZK4	Módszertani kultúra és eszköztár működtetésének, fejlesztésének folyamatszabályozása
SZK6	Tanulók mérésének és értékelésének folyamatszabályozása

A folyamatcsoport célja: A szakmai oktatás és képzés tervezett, szabályozott és eredményorientált működtetése, a tanulók és a képzésben részt vevő személyek szakmai fejlődésének és eredményességének támogatása, valamint a mérési eredmények, a szakmai tapasztalatok és a partneri visszajelzések alapján történő folyamatos fejlesztés.

Intézményi sajátosságok:

A szakmai-képzési folyamatok szabályozása során az Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum figyelembe veszi az intézmény szépművészet területéhez kapcsolódó szakmai profilját, a gyakorlatorientált szakmai oktatás sajátosságait, valamint a szakmai elméleti és gyakorlati képzés összehangolásának követelményeit.

Az intézmény szakmai-képzési folyamataiban kiemelt szerepet kap a korszerű szakmai és módszertani ismeretek alkalmazása, a gyakorlati kompetenciák fejlesztése, a szakmai eszközök és technológiák folyamatos követése, valamint a tanulók vizsgákra és a szakmai munkavégzésre történő felkészítése.



A szakmai folyamatok kialakításánál az intézmény figyelembe veszi a szépművészeti szakmák változó szakmai és munkaerőpiaci igényeit, a gyakorlati képzés tapasztalatait, a szakmai partnerek visszajelzéseit, továbbá a tanulói teljesítmények és vizsgaeredmények alakulását.

A szakmai-képzési rendszer részeként jelenik meg az intézményben megvalósuló **felnőtteképzés**, amely a szakmai képzési folyamatokhoz kapcsolódva, ugyanakkor a felnőttképzési jogviszonyban részt vevők életkori, előzetes tudásbeli és képzési sajátosságait figyelembe véve működik. A felnőttképzési tevékenység tapasztalatai és eredményei az intézményi mérési, értékelési és fejlesztési rendszerben is megjelennek.

Az intézmény törekszik arra, hogy a tanulói és a felnőttképzési jogviszonyban részt vevők szakmai fejlődését egyaránt **mérhető eredmények, vizsgaeredmények, partneri visszajelzések és a munkaerőpiaci tapasztalatok** alapján értékelje, és az eredményeket a szakmai-képzési folyamatok fejlesztésében hasznosítsa.

5.3. Támogató és erőforrás folyamatok

A támogató és erőforrás-folyamatok az intézmény szakmai és szervezeti működéséhez szükséges erőforrások, adminisztratív folyamatok és támogató tevékenységek szabályozását biztosítják.

Azonosító	Folyamat megnevezése
T1	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetésének folyamatszabályozása
T2	Intézményi adminisztráció, KRÉTA-rendszer kezelése folyamatszabályozásának működtetése
T3	Panaszkezelés folyamatszabályozásának működtetése

A folyamatsorozat célja: az intézmény szakmai és szervezeti működéséhez szükséges erőforrások tervszerű biztosítása, az adminisztratív folyamatok szabályos és ellenőrizhető működtetése, valamint a partneri és intézményi panaszok szabályozott kezelése.



5.4. Intézményi folyamatok nyilvántartása és folyamatlapjai

V1 – Stratégiai tervezés folyamata

Folyamatlap eleme	Tartalom
Folyamat azonosítója	V1
Folyamatcsoport	Vezetési-irányítási folyamatok
Folyamat neve	Stratégiai tervezés
Folyamatgazda	Igazgató
Folyamatban résztvevők	Intézményvezetés, MIR-csoport, oktatói testület, munkaközösség-vezetők, az adott tervezési feladatban érintett oktatók és munkatársak
Folyamat célja	Az intézmény közép- és hosszú távú működésének, szakmai fejlődésének és minőségfejlesztésének tudatos, tervezett és tényeken alapuló irányítása. A stratégiai céloknak összhangban kell állniuk az intézmény szakmai profiljával, a szakképzési rendszer elvárásaival, a fenntartói elvárásokkal, a partneri igényekkel, valamint az intézményi mérési és önértékelési eredményekkel.
A folyamat hatóköre	Az intézmény teljes működésére kiterjed, beleértve a szakmai oktatást, a tanulói eredményességet, a szakmai fejlesztéseket, az emberi erőforrásokat, a mérési-értékelési rendszert, a partneri kapcsolatokat és az intézményi minőségfejlesztést. A szakmai-képzési tervezés részeként figyelembe veszi a szépművészet területének sajátosságait és az intézményben megvalósuló felnőttképzési tevékenységet is.
Bemenetek	Jogszábeli és szakpolitikai elvárások; fenntartói elvárások; az intézmény szakmai programja; korábbi stratégiai és éves tervek; intézményi indikátorok; mérési és vizsgaeredmények; partneri elégedettségmérések; munkaerőpiaci visszajelzések; intézményi önértékelés



	eredményei; korábbi fejlesztési célok és cselekvési tervek eredményei; rendelkezésre álló humán, tárgyi és pénzügyi erőforrások.
Fő tevékenységek	Helyzetelemzés és adatgyűjtés; az intézményi eredmények és tendenciák elemzése; a stratégiai környezet és az intézményi sajátosságok vizsgálata; erősségek és fejlesztendő területek azonosítása; stratégiai célok meghatározása; minőségcélok meghatározása; fejlesztési prioritások kijelölése; szükséges erőforrások meghatározása; a célok lebontása éves feladatokra és intézkedésekre; az eredmények nyomon követése és felülvizsgálata.
Kimenetek	Aktualizált stratégiai irányok és célok; meghatározott minőségcélok; fejlesztési prioritások; stratégiai célokhoz kapcsolódó intézkedések és feladatok; szükséges erőforrások meghatározása; az éves tervezés számára meghatározott stratégiai feladatok.
Kapcsolódó folyamatok	V2 Tanévi tervezés; V4 Intézményi önértékelés; V3 Emberierőforrás-menedzselés; SZK1 Szakmai képzés tervezése; SZK6 Tanulók mérésének és értékelésének folyamata; T1 Gazdasági erőforrások biztosítása és beszerzés.
Kapcsolódó dokumentumok	Szakmai program; MIR; stratégiai dokumentumok; éves munkaterv; intézményi önértékelés dokumentumai; indikátorok elemzése; mérési és vizsgaeredmények; partneri elégedettségmérések; fejlesztési célok; cselekvési tervek; beszámolók.
Kapcsolódó indikátorok	A stratégiai célokhoz és az intézmény fejlesztési irányaihoz rendelt kötelező és saját intézményi szakképzési indikátorok; tanulólétszám; beiskolázási adatok; vizsgaeredmények; lemorzsolódási mutatók; elhelyezkedési mutatók; partneri elégedettség; szakmai eredmények és egyéb, az intézményi célok teljesülését jelző mutatók.
Kapcsolódó mérések	Kötelező szakképzési indikátorok mérése és elemzése; tanulói mérési eredmények; vizsgaeredmények; partneri elégedettségmérések; oktatói értékelés; munkaerőpiaci és végzett tanulói visszajelzések; szükség szerint saját intézményi mérések.
Mérés – értékelés – visszacsatolás	A stratégiai célok megvalósulását az intézmény az indikátorok, mérési eredmények, önértékelési eredmények és partneri visszajelzések alapján követi. Az eredményeket időbeli



	összehasonlításban kell értékelni. Az eltérések és fejlesztendő területek alapján szükség esetén intézkedés vagy cselekvési terv készül. A megvalósítás eredményei visszakerülnek a következő tervezési és önértékelési ciklusba.
Mérés/értékelés gyakorisága	Az indikátorok előírt gyakorisággal, a kapcsolódó folyamatok eredményei azok saját mérési rendje szerint; a stratégiai célok megvalósulásának értékelése legalább éves szinten, illetve az intézményi önértékelési ciklushoz kapcsolódóan.
Felülvizsgálat	Évente, az intézményi eredmények és az éves értékelés alapján, valamint az intézményi önértékelési ciklus részeként és szükség esetén.
Felülvizsgálat szempontjai	A stratégiai célok megvalósulása; indikátorok és mérési eredmények alakulása; a célokhoz rendelt intézkedések eredményessége; partneri visszajelzések; rendelkezésre álló erőforrások; külső és belső környezet változásai.
Elvárt eredmény	Az intézmény stratégiai működése mérhető célokra és tényekre épül; a stratégiai célok és a minőségcélok megjelennek az éves tervezésben; a fejlesztések az önértékelés és a mérési eredmények alapján kerülnek meghatározásra; a megvalósítás eredményei visszacsatolódnak a következő tervezési ciklusba.
Folyamat eredményességének értékelése	A stratégiai célok és minőségcélok teljesülése, a kapcsolódó indikátorok tendenciája, a fejlesztési és cselekvési tervek megvalósulása, valamint az önértékelés során feltárt eredmények alapján.
Dokumentálás	A stratégiai tervezéshez kapcsolódó döntések, célok, feladatok, mérési és értékelési eredmények, valamint fejlesztési intézkedések az intézményi dokumentumokban és a kapcsolódó folyamatdokumentumokban kerülnek rögzítésre



6. Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai

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, alapkészségfejlesztési 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 terv) 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 érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tanközpontok, 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 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 tevé-



		kenysége 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 vezetője hogyan irányítja, szervezi az intézmény külső és belső partnereinek azonosítását és ebben a folyamatban milyen sze-</i>
--	--	---



		<i>mélyes 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. 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 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>
--	--	--



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. <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. 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, 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 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. 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 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 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, 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>
	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 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</i>



		<i>módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszerek, eljárások nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.</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 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</i>
---	--



		<i>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
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. <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 alapfeladatellátás 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>
--	--	---



	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. <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.</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 jelzőrendszeit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit. Az intézmény kiemelt stra-
		tégiai 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>



Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
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 cselek vési 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 visz-



		szacskatolási 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 szakmaipedagógiai 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 Minőségbiztosítási 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>
--	---



6.1. 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 követhetők az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészségfejlesztési 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. 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. 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, tankertületi 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 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 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. <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 szerepet 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 szempont-hoz 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. 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 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 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 programtantervek, a szakmai program figyelembevételével készítik el a projekttervet, 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. 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, 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 intézményvezető milyen szempontok figyelembevételével alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét és ebbe hogyan vonja be a vezetőtársait és az oktatói testületet. Vizsgálni kell azt is, hogy a továbbképzések kiválasztásával hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját. Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi.</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 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 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, 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 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>
---	---



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 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>
---	--



Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
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. <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 alapeladatellátás 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>
---	---



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 vezetői, 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 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 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 szakmaipedagógiai 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 Minőségbiztosítási 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. Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei

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

Oktatói / Képzési tanács kérdőív az intézményvezetői önértékeléshez

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2 egyáltalán nem igaz = 1 nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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



8. Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.
9. Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.
10. Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.
11. Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.
12. Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.
13. Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.
14. Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.
15. Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.
16. Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az 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 összhangját.
20. Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.
21. Az intézményvezető úgy szervezi és irányítja a módszertani fejlesztést, hogy biztosítva legyenek azok az alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére.
22. Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.
23. Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.
24. Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, 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, dokumentumelemzés, megfigyelés) alkalmazásával törekszik az oktatók tevékenységének átfogó értékelésére.
36. Az intézményvezető biztosítja a megfelelő erőforrásokat az oktatók cselekvési terveinek megvalósításához. A cselekvési tervekben megfogalmazott feladatok megvalósítását támogatja és nyomon követi.

7.2. 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 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.*

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



7.4. Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai

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	
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.	
Intézményi működési gyakorlat leírása	



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 szemponthoz 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, 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 hogyan biztosítja a releváns partnerei részére a konzultációt, amely révén megismeri a helyi munkaerőpiaci 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 szempontokhoz 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 szempontokhoz 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 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 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 partnereként 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 tanácsal 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>		
		Százalékos /%-os érték
		Erősségek
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		



Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
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 szabállyal, 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 szempontához 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 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 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 szempontokhoz 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 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 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 mindenkori 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 ennél figyelembe az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat.</i> <i>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 szempontához 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 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 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 szempontokhoz 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. 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	ÉI Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	
Az önértékelési szempontokhoz 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 működtetését és eredményességét.												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás</th><th>Intézményi működési gyakorlat leírása</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"> Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámoló 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 két éves 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. 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. 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> </td></tr> <tr> <td rowspan="3">Intézményi működési gyakorlat értékelése</td><td>Százalékos /%-os érték</td></tr> <tr> <td>Erősségek</td></tr> <tr> <td>Fejlesztendő területek</td></tr> <tr> <td>Megjegyzés:</td><td></td></tr> <tr> <td>Önértékelési terület</td><td>ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.</td></tr> </tbody> </table>		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 beszámoló 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 két éves 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. 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. 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.
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 beszámoló 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 két éves 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. 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. 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	
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 intézményfejlesztésénél 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 szempontokhoz 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 Minőségbiztosítási Ciklust. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok és a fejlesztések összhangban vannak-e egymással, a szakmai-pedagógiai 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 szempontokhoz 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:		



7.5. Cselekvési terv munkasablonja

A cselekvési terv száma és megnevezése:

A cselekvési terv célja:

A cselekvési terv célértéke:

A célérték elérésének mérési módja:

A projekt vezetője:

A projekt időtartama:

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



8. Felnőttképzés elégedettségmérő kérdőív.

Papíralapú:

Kérdőív

1-5-ig kellett értékelni.

1. Mennyire elégedett a képzés megszervezésével?		
2. Mennyire elégedett a képzéssel kapcsolatos előzetes tájékoztatással? (képzési program ismerete, tájékoztatás a képzési követelményekről, a tanulási folyamatról, a felnőttképzési szerződés tartalmáról stb.)		
3. Mennyire felelt meg a képzés előzetes elvárásainak?		
4. Milyen mértékben találta a képzésen kapott ismereteket a gyakorlatban hasznosíthatónak?		
5. Mennyire ért egyet a következő állítással: ha újból felnőttképzés mellett döntenék, ugyanennél a felnőttképzőnél vennék részt képzésben.		
6. Mennyire ért egyet a következő állítással: megfelelő volt a képzés ár-érték aránya.		
7. Mennyire elégedett a képzés során használt tananyagok minőségével?		
8. (Kontaktórás képzés esetén) Mennyire elégedett a képző intézmény által biztosított infrastrukturális feltételekkel? (oktatástechnikai eszközök, gyakorlati képzés tárgyi feltételei, berendezés, fűtés, világítás, higiénia stb.)		
9. (Kontaktórás képzés esetén) Mennyire elégedett a tanórákon alkalmazott oktatási módszerekkel?		
10. (Kontaktórás képzés esetén) Mennyire elégedett a képzés oktatójával/ oktatóival összességében?		
11. (Kontaktórás képzés esetén) Mennyire elégedett a képzés során az oktató(k)tól kapott visszajelzésekkel, értékelésekkel?		
Átlag (képző intézmény tölti ki)		



VIII. Felhasznált források

- A szakképzésről szóló 2019. év LXXX. törvény (Szkt.),
https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/egysegesszoveg_szakkepzes20220412knpdf-1647595703562.pdf
- A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr),
https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/egysegesszoveg_szakkepzes20220412knpdf-1647595703562.pdf
- Önértékelési kézikönyv a szakképző intézmények számára,
https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/onertekelesi_kezikonyv_2022_02_09pdf-1645096289357.pdf
- MÓDSZERTANI JAVASLAT a szakképzésben alkalmazott oktatók és intézményi vezetők teljesítményértékeléséhez,
https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/modszertani_javaslat_a_szakkepzesben_alkalmazott_oktato_es_intez-1651832356329.pdf
- Kézikönyv a szakképzési jogszabályok alkalmazásához,
https://api.ikk.hu/storage/uploads/files/szkt_kezikonyv20220316pdf-1651582395740.pdf
- Budapesti Komplex SZC Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Szakmai Programja,
www.sisy.hu
- Budapesti Komplex SZC Erzsébet Királyné Szépművészeti Technikum Szervezeti és Működési Szabályzata, www.sisy.hu
- Farkas Magdolna igazgatói pályázata (2021)
- Éves beszámoló, 2025/26