

r



**Széchenyi István Baptista Technikum,
Szakképző Iskola és Gimnázium**

**MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI
RENDSZERE**

Hatályos:

2022. szeptember 1-től

Jóváhagyás dátuma:

Jóváhagyta:

.....
aláírás

Tartalomjegyzék

I	Bevezetés.....	4
II	Minőségpolitika.....	12
II.1	Az intézmény küldetése.....	12
II.2	Az intézmény jövőképe.....	15
II.3	Intézményi célrendszer	17
II.4	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei.....	23
II.5	Az oktatók értékelési rendszere	24
III	Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)	26
III.1	Intézményi indikátorrendszer.....	26
III.2	Partneri igény- és elégedettségmérések.....	28
IV	Intézményi folyamatmodell	30
IV.1	A szakképző intézményi folyamatmodell célja.....	30
IV.2	A folyamatszabályozás célja.....	30
IV.3	Kötelezően szabályozandó folyamatok listája	30
IV.4	Vezetési-irányítási folyamatok.....	31
IV.5	Szakmai-képzési folyamatok.....	33
IV.6	Támogató és erőforrás folyamatok.....	35
IV.7	Folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve	36
V	Intézményi önértékelés	38
V.1	Az intézményi önértékelési szempontsor	39
V.2	Az intézményi önértékelés folyamata.....	62
V.2.1	Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések – áttekintés.....	63
V.3	Az intézményi önértékelés sablonjai.....	74
VI	Az intézmény vezetőjének önértékelése.....	75
VI.1	Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása.....	75
VI.2	Az intézményvezetői önértékelés folyamata.....	75
VI.2.1	Az intézményvezetői önértékelés előkészítése.....	75
VI.2.2	Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása	75
VI.2.3	Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései.....	76
VI.3	Intézményvezetői önértékelési szempontsor	76
VII	Mellékletek.....	77

VII.1	Intézményi indikátorrendszer.....	77
VII.2	Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök.....	95
VII.3	Az oktatók értékelésének eszközei	108
VII.3.1	Az oktatói értékelés szempontsora.....	108
VII.3.2	Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai	110
VII.3.3	Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.4	Intézményi folyamatok szabályozása	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.4.1	Vezetési-irányítási folyamatok.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.4.2	Szakmai-képzési folyamatok	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.4.3	Támogató és erőforrás folyamatok	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.5	Az intézményvezető önértékelésének dokumentumai.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.5.1	Az intézményvezetői önértékelés partneri mérőeszközei	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
VII.5.2	Az intézményvezetői önértékelés munkasablonjai.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

I Bevezetés

I.1 Az intézmény adatai

Az intézmény

neve:	Széchenyi István Baptista Technikum, Szakképző Iskola és Gimnázium
rövid neve:	Széchenyi István Baptista Technikum
székhelye:	8300 Tapolca, Móricz Zsigmond. u. 8.
tel./fax:	87/412-766, 87/411-287, 87/412 736
E-mail:	szechenyiszki@keri-tapolca.edu.hu
honlap:	szechenyi-tapolca.baptistaoktatas.hu
facebook:	Széchenyi Tapolca

Az intézmény fenntartója

Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy

Az intézmény jogállása:

Az intézmény önálló jogi személy

I.2 Az iskoláról

A 130 éves szakképzési múlttal rendelkező, de jelenlegi struktúrájában, jelenlegi székhelyén 1985 óta működő iskola a tapolcai és környékbeli tanulók és munkáltatók igényeihez alkalmazkodva alakítja képzéseit. Fenntartója 2012. szeptember 1-től a Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy.

Az alapítás óta sokszor változott a képzési szerkezetünk. A munkapiaci trendekre alapozva, az érintettek - a tapolcai és környékbeli tanulók és munkáltatók - igényeihez alkalmazkodva új képzéseket, képzési szinteket honosítottunk meg, de néhány szakma oktatásával fel is kellett hagynunk. Mára a környezet meghatározó szakképző intézményévé váltunk.

Tapolca kis város. Keszthely, Veszprém, Balatonfüred, Sümeg középiskolaival erős versenyben állunk a tanulókért. Ahhoz, hogy évről évre el tudjuk indítani az osztályokat, ahhoz, hogy elegendő számú beiratkozó tanulónk legyen, egyrészt eredményes színvonalas munkát kell végezni, másrészt erőteljes marketing aktivitást kell kifejtenuk.

A fenntartónk jóvoltából kisebb létszámú csoportok, vegyes osztályok szervezésére is van módunk. E nélkül a lehetőség nélkül (akár a többi szakképző iskola) igen nehéz helyzetbe kerülnénk.

Vegyes profilú intézményünk küldetésében az fejeződik ki, hogy tanulói ismerjék fel a számukra sikeres életútja lehetőségét, és rendelkezzenek a lehetőségek kihasználásának képességével.

Ezt a célt 32 főállású, 3 részmunkaidős oktatóval és 18 óraadó összehangolt munkájával próbáljuk elérni. A tanulólétszám: 476 fő. (2021. okt. 1.)

Az intézményünk szakképző intézmény (összetett iskola): gimnázium, technikum és szakképző iskola. Az intézmény feladat-ellátási kötelezettsége a Tapolcán és vonzáskörzetében élő tanulókra terjed ki.

Iskolánk saját költségvetéssel rendelkezik, önálló jogi személy, önálló gazdálkodási jogköre és felelőssége van.

A technikumi képzés informatika, vendéglátás, turisztika, közművelődés, rendészeti és közszolgálati, épületgépészeti ágazatokban folyik.

A szakképző iskolai képzésben központi fűtés- és gázhálózat rendszerszerelő, épület- és szerkezetlakatos, hegesztő, valamint pincér, szakács, cukrász és kereskedelmi értékesítő szakmákra készítünk fel.

Érettségi utáni képzésben a közművelődés és közönségkapcsolati szakember (közművelődési szakember II.) az épületgépész technikus, a közszolgálati ügyintéző, továbbá a Turisztikai szervező, értékesítő szakmát választhatják a diákok.

A szakmával rendelkező tanulókat az érettségire felkészítő szakközépiskolánk készíti fel az érettségire. (A szakmai vizsgát követően jellemzően a diákok 70 %-a az érettségire felkészítő 2 éves nappali képzésben tanul tovább. Ez a lehetőség a 2022-23. tanévben adódik utoljára. Azt követően csak az esti munkarend jöhet szóba).

A képzési szerkezetet, annak változását a 2020-2021. tanévi és a 2021-2022. tanévi statisztikai táblák mutatják.

Széchenyi István Baptista Technikum, Szakképző Iskola és Gimnázium
2020-2021. tanév
Statisztika 2020. október 01.

s.sz.	Osz- tály	Képzés/ szakma megnevezése	Képzési idő	Létszám	
1	10.a	Általános gimnázium	4 év	6	17
		Informatikai szakközépiskola		11	
2	10.v	Rendészeti és közszolgálati szakközépiskola	4 év	13	27
		Épületgépészeti szakközépiskola		5	
		Vendéglátóipari szakközépiskola		9	
3	11.a	Informatikai szakközépiskola	4 év	11	11
4	11.e	Közművelődés szakközépiskola	4 év	12	20
		Turisztika szakközépiskola		8	
5	11.v	Rendészeti és közszolgálati szakközépiskola	4 év	9	21
		Vendéglátóipari szakközépiskola		12	
6	12.a	Informatikai szakközépiskola	4 év	15	27
		Vendéglátóipari szakközépiskola		7	
		Épületgépészeti szakközépiskola		5	
7	12.e	Közművelődés szakközépiskola	4 év	9	13
		Turisztika szakközépiskola		4	
8	13.g	Érettségi felkészítő szakközépiskola (nappali 2 éves)	2 év	25	25
9	10.b	Eladó	3 év	12	21
		Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő		9	
10	10.c	Cukrász	3 év	12	12
11	10.d	Szakács	3 év	5	18
		Pincér		13	
12	11.b	Asztalos	3 év	8	19
		Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő		11	
13	11.c	Cukrász	3 év	10	19

		Eladó		9	
14	11.d	Szakács	3 év	17	26
		Pincér		9	
15	9.a	Általános gimnázium	4 év	10	28
		Közzszolgálati technikus	5 év	18	
16	9.v	Épületgépész technikus	5 év	8	33
		Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus		12	
		Vendégtéri szaktechnikus		13	
17	9.b	Kereskedelmi értékesítő	3 év	8	20
		Hegesztő		12	
18	9.c	Cukrász	3 év	21	37
		Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő		16	
19	9.d	Pincér-vendégtéri szakember	3 év	13	29
		Szakács		16	
20	13.a	Vendéglátásszervező	1 év	9	9
21	12.f	Érettségire felkészítő szakközépiskola	2 év	23	23
22	12.g	Érettségire felkészítő szakközépiskola	2 év	19	19
				Összesen	474

Széchenyi István Baptista Technikum, Szakképző Iskola és Gimnázium
2021-2022. tanév

Statisztika 2021. október 01.

s.sz.	Osztály	Képzés/ szakma megnevezése	Képzési idő	Létszám	
1	10.a	Általános gimnázium	4 év	14	30
		Közszolgálati technikus	5 év	16	
2	10.v	Épületgépész technikus	5 év	9	34
		Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus		11	
		Vendégtéri szaktechnikus		14	
3	11.a	Általános gimnázium	4 év	8	20
		Informatikai szagimnázium		12	
4	11.v	Rendészeti és közszolgálati szagimnázium	4 év	13	26
		Épületgépészeti szagimnázium		4	
		Vendéglátóipari szagimnázium		9	
5	12.a	Informatikai szagimnázium	4 év	10	10
6	12.v	Rendészeti és közszolgálati szagimnázium	4 év	8	20
		Vendéglátóipari szagimnázium		12	
7	12.e	Közművelődés szagimnázium	4 év	11	19
		Turisztika szagimnázium		8	
8	13.f	Érettségi felkészítő szakközépiskola (nappali 2 éves)	2 év	15	15
9	13.g	Érettségi felkészítő szakközépiskola (nappali 2 éves)	2 év	13	13
10	10.b	Kereskedelmi értékesítő	3 év	9	19
		Hegesztő		10	
11	10.c	Cukrász	3 év	18	28
		Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő		10	
12	10.d	Pincér- vendégtéri szakember	3 év	13	25
		Szakács		12	
13	11.b	Eladó	3 év	9	18
		Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő		9	
14	11.d	Cukrász	3 év	12	29
		Szakács		4	
		Pincér		13	
15	9.a	Általános gimnázium	4 év	10	29
		Turisztikai technikus	5 év	6	
		Vendégtéri szaktechnikus		13	

16	9.i	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus	5 év	15	29
		Közzszolgálati technikus		14	
17	9.b	Szakács	3 év	14	37
		Pincér-vendégtéri szakember		14	
		Hegesztő		5	
		Épület- és szerkezetlakatos		4	
18	9.c	Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő	3 év	13	26
		Cukrász		13	
19	13.a	Közművelődés és közönségkapcsolati szakember (Közművelődési szakember II.)	1 év	7	12
		Épületgépész technikus		5	
20	12.f	Érettségire felkészítő szakközépiskola	2 év	15	15
21	12.g	Érettségire felkészítő szakközépiskola	2 év	22	22
				Összesen	476

Intézményünk helyzetét, környezeti feltételeit az alábbi SWOT táblában foglalható össze.

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
- Egységes szemléletű menedzsment - Oktatók szakmai képzettsége megfelelő - Oktatók nyitottak a változásokra, igénylik a továbbképzést - Helyettesítések szervezése - Az oktatók alkalmazkodása a változásokhoz - Jól felszerelt tanműhelyek - Eredményes részvétel országos szakmai és tanulmányi versenyeken, nyelvvizsgákon - Egyes szakmákban elért kiemelkedő sikerek - Nemzetközileg elismert nyelvvizsga vizsgahelye működik iskolánkban, melyben nyelvtanáraink is vizsgáztatók - Jól felszerelt iskolai könyvtár - Hagyományok ápolása - Sokszínű képzés lehetővé teszi a több lábon állás stratégia- követést	- Idősebb oktatók magas aránya - Óraadók magas száma - A sokféle szakképzés magas fejlesztési, technika-követési igénye eszközök hiánya, a meglévők elavultsága - Testnevelésórák megtartásához elegendő hely hiánya - Tanulók szakmák iránti érdeklődésének hiánya - Tanulócsoporthoz magas száma - Szabadidős foglalkozások szűk köre - Szakköri tevékenység iránti motiváció hiánya - Megbízási szerződéssel foglalkoztatott óraadók magas aránya

LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
• A minőségbiztosítási rendszer folyamatszabályozó, folyamatos tartalmi fejlesztést ösztönző szerepének érvényesítése • Erőteljesebb anyagi ösztönzés • Még hatékonyabb együttműködés az általános iskolákkal, a szülőkkel, • Tartalmi együttműködés a duális partnerekkel • Szponzorok, támogatók intenzívebb bevonása a finanszírozásba • Közösségi médiában való aktívabb, hatékonyabb jelenlét • Fiatalabb kollégák támogatása további szak(ok) megszerzésére	• A nagyobb jövedelmet ígérő szakképzési centrumok elszívó hatása • Társadalmi és gazdasági folyamatok alakulása (Romló demográfiai adatok, növekvő infláció) • Kiemelt figyelmet igénylő gyermekek számának növekedése (HH, HHH, SNI, BTM) • Tiltott szerek használata a tanulók körében • Iskolák között erős verseny • Szaktanár hiány • Az átlagos inflációs mértéknél számottevően nagyobb áremelkedés a gyakorlati képzéshez használt (nyers)anyagoknál

Iskolánk fő erőssége a magas színvonalú szakmai oktatás. Diákjaink kiemelkedő eredményeket értek el országos szakmai versenyeken. A jövőben is szeretnénk megtartani és tovább erősíteni a meglévő kapcsolatokat.

Együttműködési kapcsolatok:

Intézményünk a hatékonyabb működése érdekében együttműködési megállapodásokkal segíti mindennapi munkáját. Ezek a megállapodások széles körben kerülnek megkötésre.

Együttműködési megállapodás keretében szervezzük meg tanulóink közösségi szolgálatát, jelenleg több mint 100 (!) intézménnyel van ilyen megállapodásunk.

A tanulóinkkal szakképzési munkaszerződést kötő duális partnereinkkel képzési együttműködési megállapodásokat kötöttünk.

A duális rendszer kialakítása során az érintett cégekkel először stratégiai egyeztetést végeztünk. A rendszer szabályos működtetése és adminisztrálása (Kréta) szinte napi konzultációt igényel, emellett jelentős a többletmunka-ráfordítást is.

A duális partnereken, közösségi szolgálatnak teret adó intézményeken, tanulóinkon és gondviselőiken kívül stratégiai partnereknek tekintjük:

- Fenntartó
- Baptista Egyház
- Tapolca város vezetése
- Vonzáskörzetünkben működő általános iskolák
- Veszprém megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Szociális és Egészségügyi Alapellátási Intézet
Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat
- Gyámhatóság
- NSZFH
- POK
- Szolgáltató, beszállító cégek
- Pedagógiai Szakszolgálat
- LanguageCert Nyelvvizsgaközpont
- Bakony-Balaton UNESCO Globális Geopark

Az iskola elég nagy ahhoz, hogy a korszerű tanítási-tanulási folyamathoz szükséges tudás- és eszközpotenciállal rendelkezzen, és elég kicsi ahhoz, hogy kellő figyelem, törődés jusson minden egyes tanulóra.

A többféle szintű és tartamú képzés sokféle egyéni tanulási utat, iskolán belüli korrekciót tesz lehetővé. Ugyanakkor nagy kihívás az egyes ágazati képzések eszköz- és anyag igényének együttes biztosítása, a különböző szakmák különböző elvárt értékrendjeinek közvetítése.

Diáksportkör, tánckör, természetjáró kör, szakmai szakkörök, sport- szakmai-, irodalmi-, nyelvi- versenyek színesítik az iskolaéletet.

Feladatunknak tekintjük a hátrányos helyzetű, nehéz sorsú, tehetséges gyermekek felkarolását. Részt veszünk az Útravaló programban, kiépítettük az egyénre szabott mentorálás rendszerét.

Minden évben kiemelkedő eredményeket érünk el az országos szakmai versenyeken.

A térség meghatározó vendéglátó képzőhelyeként kiérdemeltük a Magyar Nemzeti Gasztronómiai Szövetség (MNGSZ) Elnöksége által adományozott Kiváló Iskola kitüntető Címet.

A „Nők Lapja Iskolaválasztó” c. kiadványa megnevezi az ország 10 legsikeresebb egyházi középiskoláját. Két egymást követő évben is e rangsor harmadik helyezettjei lettünk.

Iskolánk a LanguageCert Nemzetközi Angol Nyelvvizsgaközpont akkreditált Vizsgahelye, így bármilyen szintű államilag elismert angol nyelvvizsga helyben is letehető. A vizgáztatók az iskola angol tanárai.

Iskolánk a CISCO hálózati akadémiai közösség tagja. A Cisco Systems, Inc. által kifejlesztett tananyagokat oktatjuk, az iparágban használt legújabb hálózati eszközök felhasználásával.

II Minőségpolitika

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

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

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

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

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

II.1 Az intézmény küldetése

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Folyamatosan jó minőségű oktató-nevelő munkát végzünk a tanulók és szüleik megelégedésére. Iskolánk egyéni arculata, eredményei ismertek a kerületben és a fővárosban. Hatékonyan működik külső-belső kommunikációnk. Partnereinkkel egymást segítő, élő kapcsolatunk van.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.2 Az intézmény jövőképe

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

Olyan európai fiatalok és felnőttek nevelése fejlesztése, akik képesek

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

Olyan tanulók oktatása, akik

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

Jövőképünk megvalósításában:

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

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

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

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

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

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

II.3 Intézményi célrendszer

II.3.1. Stratégiai célok

Stratégiánk ügyfeleink igényeinek és a kapcsolódó képzési szolgáltatásainknak legjobb minőségben történő kielégítése, olyan kompetenciák közvetítése, amelyek elsajátításával a tanulók magas szinten képesek megfelelni a követelményeknek és a szakmai kihívásoknak.

Iskolánk a főtevékenysége során a Nemzeti alaptantervben megfogalmazott nevelési – oktatási célrendszert tartja szem előtt.

Alapvető céljaink:

- a tanuláshoz és a munkához szükséges készségek, képességek, ismeretek, attitűdök együttes fejlesztése,
- szociális hátrányból eredő lemaradás csökkentése,
- a tanulók egyéni képességeinek, tehetségének kibontakoztatása,
- a tanulók tanulási, továbbtanulási esélyeinek növelése,
- a műveltség közvetítése,
- cselekvő elkötelezettségre nevelés az igazság és az igazságosság, a jó és a szép iránt,
- a harmonikus személyiség kibontakoztatásához szükséges szellemi, érzelmi, szociális és testi képességek fejlesztése,
- a nemzeti azonosságtudat fejlesztése,
- az ország és tágabb környezete, a Kárpát-medence megismertetése,
- Európához tartozásunk tudatának erősítése,

Céljaink továbbá:

- a tevékenykedtetés, a cselekvő részvétel (kísérlet, megfigyelés) középpontba állítása;
- az informatika alkalmazása;
- a szociális kompetenciák sokirányú fejlesztése;
- a közösségi élethez, a munka világába való belépéshez szükséges képességek és ismeretek elsajátítása;
- az egészséges életmód kialakítása;
- az aktív részvétel, öntevékenység és a kreativitás biztosítása;
- a médiumok alkotó használata.

Céljaink elérése érdekében:

- a pedagógiai folyamatban egyaránt jelen kell lennie az ismeretszerzés, a gyakorlatás-cselekedtetés mellett a példák érzelmi hatásának is;

- alapvetésnek tarjuk a Nat-ban megfogalmazott kulcskompetenciák sokoldalú, minden műveltségterületen megjelenő fejlesztését,
- a Nat-ban megfogalmazott kulcskompetenciákban megjelenő ismereteket, készségeket, képességeket és attitűdöket minél több tanulási helyzetben és összefüggésben, minél több probléma és feladat megoldására, kell alkalmaznunk.

A sajátos nevelési igényű tanulók integrált oktatásának irányelvei, céljai, feladatai

Intézményünk feladatának tartja a tanulási- (diszlexiás, diszgráfiás, diszkalkuliás) és magatartászavaros tanulók integrációját. Feladatvállalásunk a következő alapokon nyugszik: az integráció gondolata a humánus alapértékek elfogadását jelenti és a fogyatékosság fogalmának újragondolását feltételezi. Fontos annak felismerése és a tanulókkal való felismertetése is, hogy átmenetileg vagy tartósan bárki szorulhat speciális segítségre, hogy mindannyian "különbözőek vagyunk", s ez a sokszínűség nem negatívumot, hanem pozitívumokat jelent a közösségek és a társadalom számára.

Az integráció pozitív magatartásmintákat közvetít. A speciális szükségletű tanulót reális önértékelésre, képességei maximális kibontakoztatására serkenti, a nem sérült tanulók pedig megtanulják a hozzájuk való alkalmazkodást, a segítségnyújtást. Ez pedig hosszú távon az előítéletek enyhüléséhez, a "másság" értékeinek társadalmi méretű elismeréséhez vezethet. A sajátos nevelési igényű tanulóknak a nem sajátos nevelési igényű tanulókkal együtt történő - integrált - oktatása valósul meg intézményünkben.

Az együttnevelés során fontos feladatunknak tekintjük az iskola pedagógusainak, a szülők és a tanulók közösségének felkészítését a sajátos nevelési igényű tanulók fogadására.

Az együttnevelés megvalósításában, a különböző pedagógiai színtereken a rehabilitációs, rehabilitációs szemlélet érvényesül.

Fejlesztő-nevelő munkánkat a hagyományos pedagógiai elveken túl a sajátos nevelési igényű tanulók iskolai fejlesztésének irányelvei determinálják.

Az iskolai képzés teljes időtartama alatt törekszünk arra, hogy a sajátos nevelési igényű tanulók személyisége minél harmonikusabban és teljesebben kibontakozzon, képesek legyenek a társadalom által elfogadott normák szerint, saját igényeiket megvalósítva kiegyensúlyozott, boldog életet élni.

II.3.2. Minőségcélok

Intézményi minőségi célok és indikátorok

1. Nevelési-oktatási feladatainkat és szakmai képzésünket törekszünk olyan színvonalon végezni, hogy minden oktatott ágazatban feltöltésre kerüljenek az államilag finanszírozott keretszámok (1.3)
2. Szakmai vizsgát tévő technikus tanulóink 10%-a tanuljon tovább felsőfokú oktatási intézményben (3.11)
3. Érettségi vizsgát tévő gimnáziumi tanulóink 20%-a tanuljon tovább felsőfokú oktatási intézményben (3.11)
4. A záróvizsgát megkezdő – érettségi, technikus és szakképző – tanulóink 90%-a tegyen sikeres záróvizsgát (3.8)
5. Az ágazati alapvizsgát megkezdő tanulóink 90%-a tegyen sikeres vizsgát (3.8)
6. A tanulói elégedettség-mérés minden kérdésben legalább 65%-ot mutasson iskola-átlagban (3.14)
7. A dolgozói elégedettség-mutatók értéke minden kérdésben elérje a 65%-ot valamennyi dolgozó átlagában (3.14)
8. A dolgozói elégedettség-mérés a minőségirányítási rendszer 100%-os ismertséget és legalább 80%-os elfogadottságát jelezze (3.14)
9. Pályakövetési rendszer létrehozása és működtetése (3.12)

Az iskola minőségi céljait a fenntartói értékelési rendszerhez kapcsolódva határozza meg. A kialakított indikátor rendszer segítségével értékeljük az intézmény minőségirányítási programjának végrehajtását, amit összekapcsolunk az éves OH mérések eredményének értékelésével

Az iskolai indikátor-rendszerre a következő javaslatot tesszük:

1) Gazdálkodás, tanügyigazgatás

- 1.1 tanuló-pedagógus arány
- 1.2 átlagos osztálylétszám
- 1.3 az alapító okirat szerint felvehető létszám aránya a tényleges létszámhoz viszonyítva
- 1.4 a saját bevételek aránya a fenntartói támogatáshoz képest
- 1.5 a fenntartói támogatás aránya az állami normatívához képest
- 1.6 az adott évben benyújtott és a sikeres pályázatok aránya
- 1.7 az adott évben pályázatokon nyert összeg aránya
- 1.8 az épület kihasználtsági mutatója

2) Humán erőforrás és hasznosítása

- 2.1 az oktatófluktuáció aránya

- 2.2 szakvizsgázott oktatók aránya, szakértői, szaktanácsadói vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva
- 2.3 a 60 órás továbbképzést teljesítők aránya (4 évente), és befektetett összeg
- 2.4 egyéb továbbképzéseket teljesítők aránya, és befektetett összeg
- 2.5 az elmaradt órák és a kötelezően megtartott órák aránya
- 2.6 az IKT eszközök használata a tanítás-tanulás folyamatában
- 2.7 intézményi elismerések
- 2.8 a szakmai oktatásban bibliaismeretet tanulók aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva
- 2.9 hittanból érettségizők aránya az 5. tantárgyat választók létszámán belül

3) A szakmai munka értékelése

- 3.1 az OH kompetencia mérések teljesítményszintjei (szövegértés, matematika), pontban, és változása az előző évekhez képest.
- 3.2 javítóvizsgára kötelezettek aránya (teljes tanulói létszámhoz viszonyítva)
- 3.3 az évismétlők aránya (teljes tanulói létszámhoz viszonyítva)
- 3.4 az egy tanulóra jutó igazolatlan órák száma
- 3.5 az egy tanulóra jutó összes hiányzás száma
- 3.6 a nyelvvizsgák száma a teljes létszámhoz képest
- 3.7 a sikeres előrehozott angol nyelvi érettségit tett tanulók száma az évfolyam teljes létszámának arányában
- 3.8 a sikeres érettségi-, szakmai- vagy ágazati (alap)vizsgát tett tanulók száma a vizsgákra jelentkezők arányában
- 3.9 az emeltszintű érettségi vizsgát tett tanulók aránya az érettségiző létszámhoz viszonyítva
- 3.10 a kettő vagy több tárgyból emeltszintű érettségi vizsgát tett tanulók aránya az érettségiző létszámhoz viszonyítva
- 3.11 a továbbtanulók aránya
- 3.12 sikeres szakmai vizsgát tevők elhelyezkedési aránya 6 hónappal a vizsgát követően
- 3.13 tanulmányi versenyeken résztvevők száma, szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények
- 3.14 elégedettségmérés
- 3.15 szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya a szakirányú oktatásban résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva
- 3.16 felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezők aránya teljes tanulói létszámhoz viszonyítva

4) A neveléssel kapcsolatos elvárások

- 4.1 az összes tanulók arányában az egyéni foglalkozáson (tehetséggondozáson) résztvevők száma
- 4.2 az egy tanulóra jutó felzárkóztató foglalkozások száma
- 4.3 az összes tanórán kívüli órák számán belül a sportra fordított órák aránya
- 4.4 külső programokon való résztvevők aránya (tanuló, oktatók)
- 4.5 a fegyelmi büntetések száma a teljes tanulólétszám arányában
- 4.6 intézményi lemorzsolódási mutató (teljes tanulói létszám arányában)
- 4.7 hátrányos helyzetű, és sajátos nevelésű igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva

II.3.3. Fejlesztési célok

A hatékony tanulás feltételeinek - támogató tanulási környezet elemeinek a megteremtése:

- tanulói aktivitás,
- tanulói autonómia,
- kooperativitás,
- motiváció,
- tanuló pozitív érzelmei,
- a tanulás tárgyának kapcsolata a tanuló valóságával,
- egyéni tanulási utak lehetővé tétele (tanulói különbségek figyelembevétele),
- a tanulói terhelés mértéke (legyen a tanulás kihívás, de ne jelentsen túlterhelést),
- világos célok, elvárások,
- a célokhoz igazodó értékelés,
- gyakori pozitív visszajelzések (fejlesztő értékelés)

Az iskola minden fejlesztési projektje a tanuló szükségleteiből indul ki, és a tanuló fejlődését tekinti alapvető célnak. Ilyen értelemben a tradicionálisabb, tanárközpontú, ismeretátadáson alapuló és tanári tevékenységre koncentrálással szemben a humánerőforrás fejlesztés olyan pedagógiai kultúraváltást támogat, amelynek alapja az, hogy a tanár tanuló pozícióba kerüljön, erősödjön az autonómiája és a kooperativitása, és fejlődjen bizonyos területeken, ezek közül kiemelkednek a reflektív technikák, a tervezési kompetenciák és a fejlesztő szemléletű értékelés.

Általában erősíteni kell a tanárok reflektivitását, együttműködési készségét és a pozitív viszonyulásukat a problémákhoz, a hibákhoz.

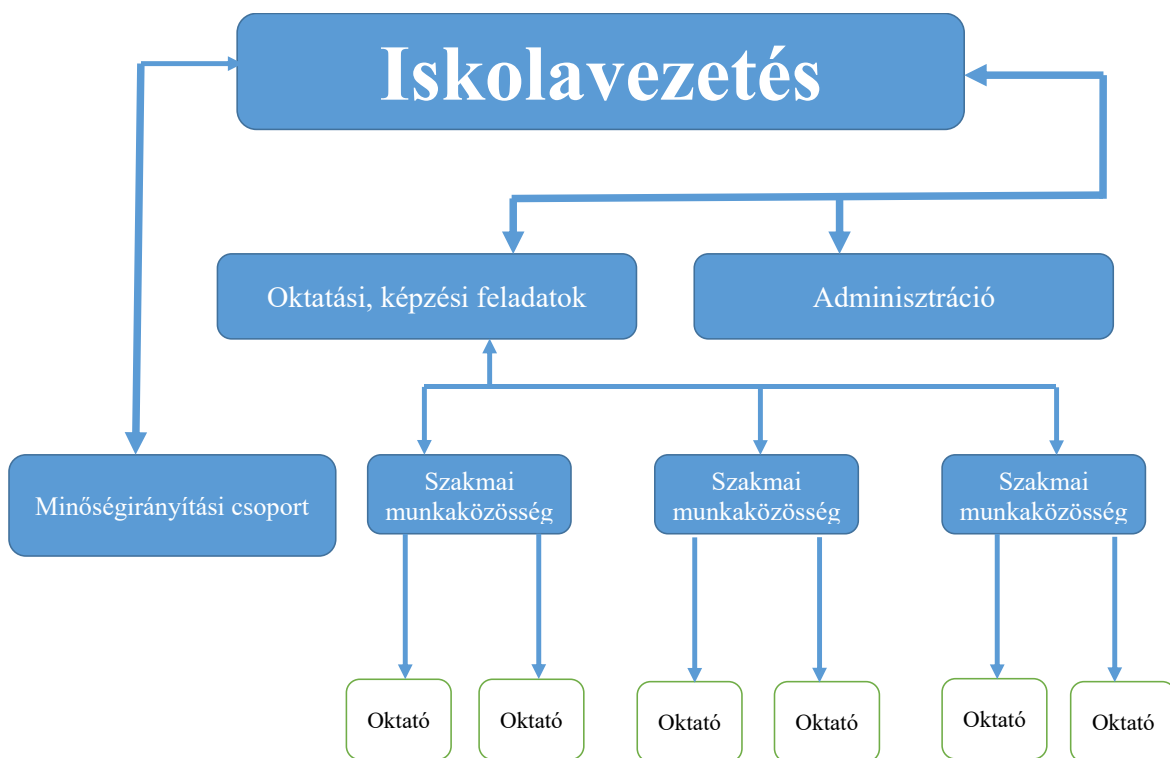
Az eszközfejlesztések is e koncepciót szolgálják.

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

Az intézménynek meg kell határoznia a minőségirányítási rendszer működtetéséhez az intézmény által biztosított feltételrendszert, ezen belül a szervezeti kereteket, a szükséges infrastruktúra, továbbá a személyi feltételek biztosítását.

A minőségirányítási rendszer működtetési feladataira létre kell hozni az intézményi minőség-irányítási csoportot (MICS), és biztosítani kell a csoport felkészítését a minőségirányítással kapcsolatos feladatokra. A MICS létszámát intézményünkben 5 főben határoztuk meg. A MICS végzi az önértékelés feladatainak szervezését, a lebonyolítást, az önértékelés szervezési feladatait, de minden intézményi munkatársnak van feladata a minőségfejlesztési munkában. A MICS feladata az önértékelési folyamat során a vezetés és a munkatársak folyamatos tájékoztatása is.

A minőségirányítás szervezeti sémája



Az önértékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján kell fejlesztési célokat kitűzni és az intézményi fejlesztéseket elindítani. Ez a munka a külön felállításra kerülő fejlesztő csoport (FCS) feladata. A fejlesztő csoport tagjait az intézményvezetés kéri fel és bízta meg a fejlesztendő terület ismeretében a releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők, munkatársak köréből, de külső szakértőt is bevonhatnak ebbe a munkába. Az FCS szükség esetén elemzi a fejlesztendő területet, okkeresést, kiegészítő vizsgálatokat végezhet, kijelöli a fejlesztési célt (mérhető indikátorral), cselekvési tervet készít.

A munkatársak rögzített (SZMSZ, munkaköri leírások) minőségirányítási feladatait a kötött munkaidőben a szakmai oktatással összefüggésben elrendelhető egyéb feladatok tevékenységi körben határozzuk meg.

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

II.5 Az oktatók értékelési rendszere

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

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

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

- szakmai felkészültségét,
- a szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazását,
- pedagógiai tervezését,
- pedagógiai értékelését,
- együttműködését más oktatókkal, a szülőkkel és az oktatási partnerekkel,
- személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenységét,
- innovációs tevékenységét és szakmai elkötelezettségét.

Az értékelési területek és szempontok elvárásokként definiálhatók a szakképzésben dolgozó oktatókra vonatkozóan, mert minőségi képzési rendszert nem lehet működtetni elkötelezett, felkészült oktatók és intézményi vezetők nélkül.

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

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

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

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

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

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

III Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)

III.1 Intézményi indikátorrendszer

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

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

Az indikátor legyen

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

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

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

Ssz	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya	intézménytípusonként, ágazatonként

3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	intézménytípusonként
7.	NSZFH mérések eredményei	
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten
9.	Elhelyezkedési mutató	
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként
13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató	
16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséret
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	

21.	Műhelyiskolában részsakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	

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

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

III.2 Partneri igény- és elégedettségmérések

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

Partneri kérdőív típusa	A kérdőív felhasználási területe	Milyen körben kell a partneri mérést elvégezni?	Milyen mintán kell a partneri mérést elvégezni?	Megjegyzés / Melléklet száma
Oktatói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta	. sz. melléklet

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

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi, a mérések lebonyolításába további kollégák bevonása is szükséges lehet. 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 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

IV.1 A szakképző intézményi folyamatmodell célja

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

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

IV.2 A folyamatszabályozás célja

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

IV.3 Kötelezően szabályozandó folyamatok listája

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

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

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

IV.4 Vezetési-irányítási folyamatok

Vezetési-irányítási folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
1.	Stratégiai tervezés	Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.	• 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 önértékelés és külső értékelés eredményeit, az ágazati irányítás és a fenntartó által meghatározott feladatokat, • a tanév rendjéről szóló rendeletet, • az intézményi SZMSZ által meghatározott szervezeti kereteket, adminisztrációs és dokumentálási szabályokat, • a duális partneri kör elvárásait, működési feltételeit.
3.	Emberi erőforrások menedzselése	Az intézmény emberi erőforrásokkal való gazdálkodásának szabályozása, az egymáshoz kapcsolódó folyamat(ok)nak, az emberi erőforrás-gazdálkodás kapcsolatrendszerének meghatározása az intézmény más szakmai folyamataival. (Lehetőség van ezen folyamat átfolyamatokra, vagy több folyamatra bontására is.) Az intézmény célrendszerének, a szakképzés követelményrendszerének figyelembevételével az oktatók és az egyéb alkalmazottak	• 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

		zottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás folyamatának megtervezése. A betanítás során a közös intézményi értékrend, a szervezeti kultúra elemeinek és a biztonságos munkavégzés szabályainak az átadása A továbbképzési rendszer működtetésében a szakképzés tartalmi és módszertani követelményeinek érvényesítése, a gazdasági szereplők és a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeinek alkalmazása. A belső tudásátadás rendszerének, a tanulószervezet működtetési feltételeinek a szabályozása.	módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását, • a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.
4.	Intézményi önértékelés	Az intézmény munkájának értékelése a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott szempontok és gyakoriság alapján; az intézményi önértékelés gyakoriságának, módszereinek és az értékelési eredmények felhasználásának szabályozása. A mérési rendszer évenkénti (tanéves és naptári éves indikátorok, partneri mérések) működtetése, amely illeszkedik az intézményi célrendszerhez és az ahhoz kapcsolódó folyamatokhoz. A mérési rendszer alapját képezi a rendszeres kétévenkénti intézményi önértékelésnek. Az önértékelés lépéseinek, feladatainak, szervezeti kereteinek, ütemezésének megtervezése. A rendszeres felülvizsgálat, az elemzés és a beavatkozás szabályainak és az ehhez kapcsolódó ha-	• az önértékelési és a külső értékelési kézikönyveket, az oktatói értékelés intézményi szabályozásának elvárásait, szempontrendszerét, módszertani előírásait, • az intézményi folyamatmodellt, • az intézmény indikátorrendszerét, partneri méréseit, • a minőségirányítás szervezeti kereteit, • a célrendszer kialakításának intézményi szabályait, • az értékelések, elemzések, felülvizsgálat, beavatkozás kapcsolatrendszerét.

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

IV.5 Szakmai-képzési folyamatok

Szakmai-képzési folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
I.	Szakmai képzési tervezés	A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás infrastrukturális és humán erőforrás tervezése A képzési program tervezése az ágazati és szakirányú oktatás időszakában, a duális képzőhellyel közös képzési program kialakítása. A képzési együttműködés tervezése a duális képzőhelyekkel, az ágazati képzőközponttal. Az oktatói együttműködés megtervezése a közismereti oktatók, a szakmai oktatók és a duális képzőhelyek oktatói között. A tanulói értékelési rendszer kialakítása a szakirányú oktatás során a duális képzőhelyekkel való együttműködés kereteiben.	• a szakmajegyzéket, • a képzési és kimeneti követelményeket (szakmai követelmények, vizsgáztatási követelmények), • a 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 okiratán 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 meghatározottképzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát, • a felvételi eljárás szabályait, • a felnőttek felnőttképzési szerződés keretében folyó oktatásának előírásait, szabályait, • a tanév rendjét, • az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat, • a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaaorientációban.
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 szak- képzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismereti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira és a kollégiumi oktatókra. Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.	• az intézmény szervezeti felépítését, a szabályozott feladat- és hatásköröket, • a szakképzési centrumok keretében működő szakképző intézmény esetében a közös együttműködési szabályokat, • a szakmai program, képzési program tartalmi szabályozásait, módszertani elvárásait az oktatói együttműködés szempontjából, • az intézmény szervezeti kultúráját, • az együttműködési hagyományokat, az ezzel kapcsolatos partneri elégedettséget, elvárásokat.
4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése	Az intézmény meghatározza a cél- és feladatrendszeréhez kapcsolódó módszereket és eszköztárat,	• az intézmény célrendszerét, • a szakmai és a képzési programot, • az oktatók szakmai kompetenciáit és módszertani tudását,

		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.	• a szakképzési továbbképzési kínálatot, • a szakmai munkaközösségek feladatrendszerét, hatáskörét, • a megvalósított módszertani továbbképzéseket és a továbbképzésekre rendelkezésre álló forrásokat, • a más intézményekkel, duális partnerekkel meglévő szakmai együttműködési rendszer lehetőségeit.
--	--	--	--

IV.6 Támogató és erőforrás folyamatok

Támogató és erőforrás folyamat-terület kötelezően szabályozandó folyamatai			
ssz	Folyamat elnevezése	Folyamat tartalma, kiterjedtsége	A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni
I.	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 specialitásokat, az intézményi együttműködési rendszer közös tevékenységeit, • az együttműködés pénzügyi, gazdasági kereteit, az adminisztráció jogszabályi előírásait, az iratkezelés jogi és személyiségjogi szabályait, • az intézmény pénzügyi, gazdasági szabályzatait, • az intézmény szervezeti felépítését, munkaköri hatásköreit,

			a takarékos, ésszerű gazdálkodás követelményét
2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése	Az intézményi oktatói adminisztráció szabályozása a fel- adatok, ellenőrzési pontok és a felelősségi kör meghatározásával. A KRÉTA rendszer használatára vonatkozó intézményi szabályok meghatározása, a szervezeti felépítésnek meg- felelő 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.

IV.7 Folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve

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

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

Az elkészült szabályozásnak az alábbi elemeket kell tartalmaznia:

- a folyamatgazda megnevezése,
- a folyamat célja,
- a folyamat vonatkoztatási területének lehatárolása
 - szervezetalapú (a szervezet mely területein érvényes?),
 - tevékenységalapú (mely intézményi tevékenységekre terjed ki?),

- Olyan egyéb, a szabályozandó speciális területre vonatkozik,
- a folyamat algoritmus (kezdőpontja, lépések sorrendje, végpontja),
 - a folyamat értékkel bíró eredménye, kimenete, azaz produktuma,
 - a folyamat mérésének indikátorai.

V Intézményi önértékelés

A szakképzési jogszabályokban meghatározott minőségirányítási rendszerkövetelmények központi eleme az intézményi önértékelés, amelynek célja, hogy segítse az intézményt a minél magasabb színvonalú, a partnerek elvárásait minél teljesebb mértékben kielégítő, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek, a munkaadók érdekeinek megfelelő minőségi képzési szolgáltatás nyújtásában.

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

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

Az intézményi átfogó önértékelés keretében sor kerül az intézményvezető önértékelésére is, amelyet célszerű az intézményi önértékeléssel egy időben elvégezni.

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

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

Továbbá az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcéljai megvalósulását, azt, hogy hol tart azok elérésében; az évente gyűjtendő szakképzési indikátorokat, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét. Az intézményvezető önértékelésében a vezető egyes tevékenységekben vállalt feladataira, szerepére, és a vezetői kompetenciáira kerül a fókusz.

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

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

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

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

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

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

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

V.1 Az intézményi önértékelési szempontsor

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

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

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

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

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

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	TI	
A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	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 (munkaterv, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési, illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	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 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	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, tankönyvtári központok, általános iskolák, kulturális és sport- szervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket. Az egyéni képzési igényeket a jelenlegi vagy leendő tanulók, a szülők, a képzésben részt vevő személyek, az oktatók jelenítik meg. Az intézmény a helyi munkaerő-piaci igények felmérése, valamint az egyéni képzési igények feltárása érdekében konzultációt, párbeszédet folytat, valamint adatot, információt és visszajelzéseket gyűjt a releváns partnerei körében. Az adatok, információk és visszajelzések feldolgozásába és elemzésébe bevonja a releváns partnereit, kiemelten a munkatársakat.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	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 célmeghatározási, 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	T6	
	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 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
TERVEZÉS	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 diák-önkormányzat 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	MI	
	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 alap- oktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M2	Az intézmény a célok és a képzési eredményesség érdekében szakmai-képzési együttműködési rendszert működtet más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerőpiaci 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 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.
	Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M3	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 figyelembe vételével 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.
	Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M4	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 tapasztalatakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását.
	Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M5	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.
	A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
MEGVALÓSÍTÁS	M7	Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén. Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak. Az intézményben az alapvető informatikai felszereltség mellett a duális képzőhelyek bevonásával a képzésben megjelennek az adott ágazatban jellemző digitális hardverek és szoftverek, a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott legkorszerűbb megoldások és eszközök. Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt. A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékelik, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál.
	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.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	ÉI	
Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	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 kétféleképpen 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 erősségeit és fejlesztendő területeket határoz meg.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	É2	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 kapcsolódó 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 alaptanulmányok partnerneinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	É3	
		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 önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is. 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.

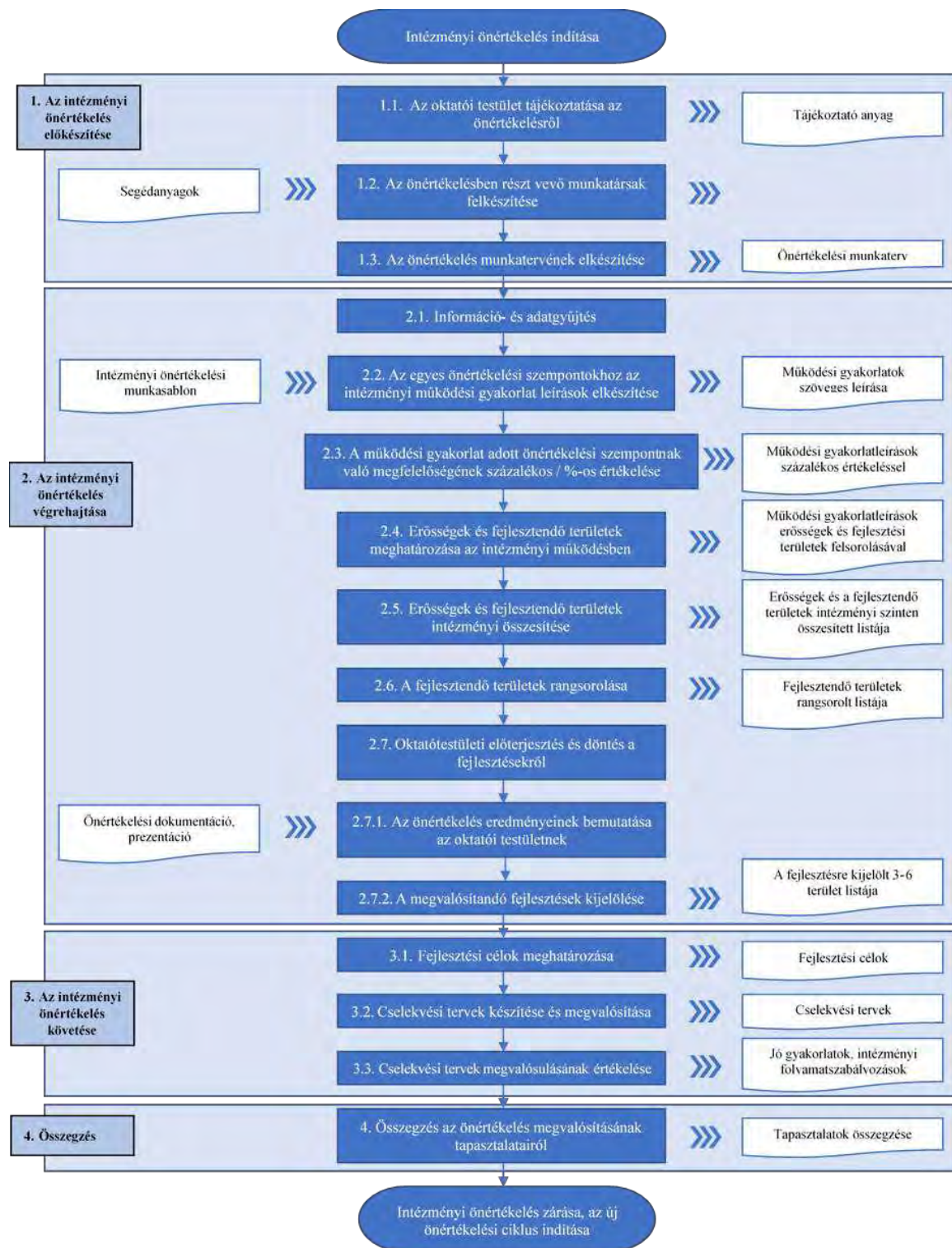
Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
ÉRTÉKELÉS	É4	
	Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulókra 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.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)	FI	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.
Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	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.	

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)	F2	
	A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló-szervezetként való működését, a szakmai- pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	A fejlesztési célok és a cselekvési tervek nyomon követhetően kapcsolódnak az önértékelési folyamathoz, az intézmény stratégiai célkitűzéseinek elérését szolgálják, elősegítik a szakképzés minőségének javítását. Az intézmény önértékelési folyamata biztosítja az adatalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek prioritizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek értékelése során a visszacsatolást. Az intézmény a fenti önértékelési ciklus alkalmazásával képes tanuló-szervezetként működni, biztosítva a folyamatos fejlesztést.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés)	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.

V.2 Az intézményi önértékelés folyamata



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

Az intézményi önértékelés előkészítése

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

Az intézményi önértékelés végrehajtása

- Információ- és adatgyűjtés
- Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése
- Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való meg- felelőségének százalékos / %-os értékelése
- Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben
- Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése
- A fejlesztendő területek rangsorolása
- Oktatótestületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről
 - Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek
 - A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

Az intézményi önértékelés követése, további lépései

- Fejlesztési célok meghatározása
- Cselekvési tervek készítése és megvalósítása
- Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

V.2.1.1 Az intézményi önértékelés előkészítése

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

1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről

Az önértékelés megkezdése előtt az oktatói testület tájékoztatást kap az önértékelés céljáról, az önértékelési munka és folyamat részleteiről, az elvégzendő feladatokról és az elvárt eredményről, a munkatársak feladatokba való bevonásáról. A feladatok ismertetésén túl a munkatársak érdeklődésének a felkeltése, a felmerülő kérdések megválaszolása képezi az oktatói testületi tájékoztató elsődleges célját.

A tájékoztatást a MICS tagjai végzik, vezetői támogatással. Nagyon fontos, hogy az intézmény vezetése támogassa ezt a munkát, hiszen az önértékelés egy fontos vezetői eszköz az intézmény szakmai-pedagógiai fejlesztése terén. A csoport tagjai adjanak tájékoztatást az oktatói testület részére az önértékelés céljáról, az elvárt eredményeiről, az EQAVET Keretrendszer céljáról, felépítéséről, előnyeiről, hozzáadott értékéről, az önértékelés folyamatáról, a szükséges erőforrásokról. Ajánlott, hogy egy önértékelési szempont és a hozzá

kapcsolódó elvárás bemutatásán, elemzésén, az intézményi gyakorlattal való összevetésen keresztül szemléltessék az önértékelés módszertanát és az eredményt, amely az önértékelésen alapuló fejlesztésekben jelenik meg.

2. Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése

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

A felkészítés célja, hogy az önértékelésben részt vevő munkatársak megismerjék az EQAVET Keretrendszert, annak alapelveit, logikáját, felépítését, valamint alaposan tanulmányozzák és egységesen értelmezzék az önértékelés szempont- és elvárásrendszerét. A közös munka során a szempontokhoz kapcsolt értelmezések (elvárások) segítségével határozzák meg, mit jelentenek az egyes önértékelési szempontok a saját intézményi kontextusukban, működési környezetükben.

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

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

3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

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

A munkaterv részleteiben kell, hogy tartalmazza az önértékelés megvalósítási folyamatát, lépéseit, feladatait. A munkaterv rögzíti azt is, hogy az önértékelést végzők hogyan osztják fel egymás között a feladatokat, kik, mely területeken, milyen részfeladatokat és milyen ütemezés szerint végeznek.

A feladatok felosztása az önértékelésben részt vevő munkatársak ismeretei, tapasztalatai szerinti történik, azaz ki mely területekkel (önértékelési szempontokkal) kapcsolatban rendelkezik mélyebb ismeretekkel az intézményi működés tekintetében.

Az önértékelés tervezése során figyelemmel kell lenni arra, hogy az intézményi önértékelést kétféleképpen kell ugyan elvégezni, azonban vannak éves rendszerességgel elvégzendő feladatok is, mint az indikátorok évenkénti gyűjtése és elemzése. Ezért az önértékelés átfogó munkatervét célszerű a teljes kétéves megvalósítási folyamatra elkészíteni, és az adott tanévben elvégzendő önértékelési feladatokat a MICS éves önértékelési munkatervében részletesen meghatározni.

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

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

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

Az önértékelés munkatervének elkészítéséért a MICS vezetője a felelős. Az elkészült munkatervet mindenképpen ismertetni és egyeztetni kell az intézmény vezetésével, és mindazokkal, akiknek a részvételére számítanak az intézmény önértékelésében. A munkatervet az intézmény vezetésének kell jóváhagynia, csak ezt követően történhet meg a megismertetése a munkatársakkal.

V.2.1.2 Az intézményi önértékelés végrehajtása

Az önértékelés végrehajtása során az önértékelést végző munkatársak az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsort, mint elvárásrendszert figyelembe véve leírják az adott területen az intézmény működési gyakorlatát, majd ezek elemzése, értékelése alapján rögzítik az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Az így kapott helyzetkép alapján az intézmény vissza tud csatolni, és szükség esetén be tud avatkozni a szakmai-képzési és egyéb működési folyamataiba.

Az önértékelés végrehajtása hét, jól elkülöníthető lépésre bontható.

1. Információ- és adatgyűjtés

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

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

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

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

Az információ- és adatgyűjtés során – a munkatervben meghatározott felosztás szerint és a munkatársak széles körének a bevonásával – az intézményben összegyűjtik az egyes önértékelési szempontok tekintetében mindazokat az információkat, adatokat és tényeket, amelyek az önértékelés elvégzését, az erősségek és a fejlesztendő területek feltárását, azonosítását támogatják, azaz az intézmény adott területen alkalmazott gyakorlatait és e gyakorlatok alkalmazása révén elért eredményeit. Ehhez az szükséges, hogy a MICS tagjai – az önértékelésbe bevont intézményi munkatársakkal együtt – áttanulmányozzák, közösen értelmezzék az önértékelési szempont- és elvárás-rendszert. Meg kell határozni azt is, hogy az intézményi működés feltárásához az intézményen belül kitől és honnan lehet a szükséges és megfelelő információt és adatokat beszerezni, mely dokumentumokat kell áttekinteni.

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

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

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

Az intézmény az önértékelése során a kétéves önértékelési ciklusban legalább egyszer kérdőív segítségével vizsgálja a partnerek – a szülők, a tanulók és az oktatók – elégedettségét, továbbá a duális képzőhelyek és a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek szintén elégedettségmérő kérdőívet töltenek ki.

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

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

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

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

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

Az intézményi működési gyakorlat leírásánál az alábbiakat célszerű szem előtt tartani:

- Van-e jól azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és e folyamat végrehajtása során milyen módszer(ek)e)t, gyakorlatot alkalmaz az intézmény?
- Mióta és milyen gyakorisággal (mennyire rendszeresen) alkalmazza a kérdéses területen alkalmazott módszereit, gyakorlatát az intézmény?
- Mennyire jellemző („mindennapos”) ezeknek a módszer(ek)nek, gyakorlatnak alkalmazása és mennyire terjed ki az alkalmazás a teljes intézményre?
- Megvizsgálta-e az intézmény – és ha igen, akkor mikor és hogyan –, hogy az alkalmazott módszerei szakmailag megfelelőek, eredményesek-e?
- Hogyan és milyen, indikátorokkal mérik, értékelik a módszerek megfelelőségét?

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

Az intézményi működési gyakorlat leírása során különösen figyelni kell arra, hogy azok konkrét tényeket, és ne csak elveket és véleményeket tartalmazzanak. Ezért érdemes például folyamatba helyezni az adott tevékenységet és ennek alapján leírni a gyakorlatot. A tényszerűség érdekében a működési gyakorlat leírása során az alábbi elemeket kell bemutatni:

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

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

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

Az intézményi működési gyakorlat leírása akkor megfelelő, ha kitér a Ki, Mit, Mikor, Hol, Hogyan, Miért? kérdésekre, továbbá az adott önértékelési szempontra / elvárásra vonatkozik, konkrétan arra és annak minden elemére válaszol, nem elveket, célokat, szándékokat közöl, hanem valós információkon, tényeken, gyakorlatban végzett tevékenységeken alapul és tartalmazza, bemutatja a kapcsolódó indikátorok, intézményi folyamatok, partneri és egyéb mérések eredményeit is. Azaz, az egyes önértékelési szempontokra vonatkozóan minél több, az intézményre jellemző adatot, indikátort, elégedettségmutatót és/vagy eredménymutatót kell meghatározni az intézménynek, valamint az önértékelés során csak a tényeket kell leírni, és kerülni kell a tényekkel alá nem támasztott megállapításokat, megfogalmazásokat.

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

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

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

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

Értékelési kategóriák:

nem felel meg	részben megfelel	többnyire megfelel	megfelel
0-20%	21-50%	51-80%	81-100%

4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben

Az intézményi működési gyakorlat önértékelése során

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

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

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

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

Az önértékelés során az intézményi működést és eredményeket az alábbi szempontok mentén kell vizsgálni:

- Az intézmény az adott önértékelési szempont által elvárt működési gyakorlatot alakította ki.
Ennek keretében vizsgálni kell a működési gyakorlat

- kiterjedtségét az adott önértékelési szempontra vonatkozóan,
 - kiterjedtségét az intézményre vonatkozóan,
 - szabályozottságát, egységes működtetését,
 - időbeli szabályozottságát, rendszerességét.
- Az intézmény a vizsgált tevékenység területén olyan működést alakított ki, amely az intézmény céljain és a releváns partnerek elvárásain alapul.
- Az intézmény a vizsgált tevékenység területén egyértelmű szabályokat alakított ki, jól definiálta a tevékenység megvalósításának elemeit (kinek, mit és hogyan kell megtennie).
- A kialakított szabályokat, a sikeres megvalósításhoz szükséges mértékben, írásban rögzítették.
- Az előírásoknak, belső szabályoknak megfelelően valósul meg a tevékenység végrehajtása az intézmény mindennapi gyakorlatában.
- A kérdéses területre kialakított jó működési gyakorlatot az intézmény minden területén, minden munkaközösségében alkalmazzák.
- A kérdéses területre kialakított belső szabályozást rendszeresen, és amikor az szükséges, minden esetben alkalmazzák.
- Minden szükséges területen rendelkeznek mérési eredményekkel, számszerű adatokkal, amelyeket – ha van rá mód – összehasonlítanak más hasonló intézmények eredményeivel.
- Az indikátorok, mérési eredmények (legalább 3 év távlatában) folyamatosan javuló tendenciát mutatnak.
- A saját célokat eléri, illetve túlteljesíti.
- Az indikátorok, mérési eredmények vizsgálata alapján fejlesztéseket indítottak a megfelelő működési területeken.

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

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

A végső értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek konszenzussal történő meghatározását csoportmunkában javasolt elvégezni.

Az önértékelés elkészítésénél törekedni kell arra, hogy elsősorban a nagyobb jelentőségű, az intézmény fejlődése szempontjából meghatározó erősségeket és fejlesztési lehetőségeket tárja fel az értékelés, és ne vesszen el az apró részletekben. Mindvégig szem előtt kell tartani az önértékelés során, hogy ez egy vezetői értékelési eszköz, és nem az egyedi problémák,

hanem a rendszer szinten jelentkező fejlesztési lehetőségek feltárása a célja. Azt kell meghatározni, hogy milyen mértékben teljesíti az adott önértékelési szempont elvárásait az intézmény, és ha nem vagy csak részben, akkor a fejlesztés érdekében mit kell tennie.

5. Erősségek és fejlesztendő területek összesítése

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

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

6. A fejlesztendő területek rangsorolása

Fontos, hogy az Erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listájának elkészültét követően egy külön lépésben meghatározásra kerüljenek az összegzett fejlesztendő területeken belüli prioritások, elkészüljön az intézmény fejlesztendő területeinek priorizált listája.

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

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

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

7. Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

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

a. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

Az oktatói testületi előterjesztés célja, hogy a munkatársak megismerjék az önértékelés eredményeit, főbb megállapításait, és ennek részeként azokat a fejlesztendő területeket,

amelyekkel – az önértékelés során feltárt információk alapján – elsődlegesen foglalkoznia kell az intézménynek, és döntsenek arról, hogy mely fejlesztés(ek)e(t) indítják el az intézményben.

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

b. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

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

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

V.2.1.3 Az intézményi önértékelés követése, további lépései

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

A következő folyamatlépésekben bemutatjuk, hogy az intézményi önértékelés eredményeként milyen lépésekben végezhető az intézményi minőségfejlesztő tevékenység.

1. Fejlesztési célok meghatározása

Az első lépés az önértékelés eredményei alapján kiválasztott fejlesztendő területekre fejlesztési célok meghatározása, kitűzése, amelyet meg kell, hogy előzzön a problémák okainak a feltárása és elemzése. A célok megfogalmazásánál mindenképpen ügyelni kell arra, hogy az pontos, konkrét, megvalósítható, mérhető, reális (SMART) legyen, az adott problémára (fejlesztendő területre) vonatkozzon (vagyis arra, hogy miért nem felel meg az intézményi működési gyakorlat az önértékelési szempont elvárásainak) és valóban a probléma, hiányosság, fejlesztendő terület megszüntetését eredményezze.

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

2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

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

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

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

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

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

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

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

3. Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

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

A cselekvési tervekbe beépített ellenőrzési pontok, mérföldkövek is biztosítják, hogy a fejlesztési folyamat ne akadjon el és elérje az elvárt eredményt. A cselekvési tervek megvalósítását a tanév végi értékelések során a mérföldköveknek megfelelően értékelni kell. A következő önértékelés során szükséges értékelni a fejlesztések eredményét, eredményességét. A sikeres cselekvési tervek jó gyakorlatként vagy intézményi folyamatszabályozásként beépülhetnek az intézményi dokumentumokba.

4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

Az önértékelés folyamatának lezárását követően el kell végezni az önértékelési munka áttekintését, értékelését, a megvalósítás pozitív és negatív tapasztalatainak az összegyűjtését, valamint az ön- értékelés intézményi folyamatának, módszereinek és eszközeinek a felülvizsgálatát és javítását. Mindezek elengedhetetlenül szükségesek a továbbfejlesztéshez,

amely biztosítja, hogy a következő alkalommal az intézmény az önértékelését még hatékonyabban és eredményesebben végezhesse el.

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

A végső cél az intézmény önértékelési rendszerének a kialakítása és folyamatos, hosszútávú történő működtetése. Az önértékelési rendszer kialakítása során az alábbi szempontokat érdemes át- gondolni, hiszen ezek határozzák meg azt, hogy mitől lesz rendszer a rendszer:

- Mi az önértékelés célja? Mit vár el az intézmény az önértékelés alkalmazásától?
- Melyek az önértékelés során alkalmazott módszerek és eszközök?
- Mi az önértékelés eljárásrendje?
- Hogyan gyűjti, biztosítja az intézmény az önértékeléshez szükséges információkat, adatokat, tényeket?
- Hogyan történik az eredmények felhasználása, a fejlesztések meghatározása?
- Hogyan történik a fejlesztések értékelése, a visszacsatolás, az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus szisztematikus alkalmazása?

V.3 Az intézményi önértékelés sablonjai

VI Az intézmény vezetőjének önértékelése

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

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

VI.1 Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

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

VI.2 Az intézményvezetői önértékelés folyamata

VI.2.1 Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

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

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

VI.2.2 Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

A megkapott dokumentumok alapján az intézményvezető megkezdi önértékelését, amelynek során

- megvizsgálja és elemzi
 - az intézményi önértékelés során önértékelési szempontonként megfogalmazott működési gyakorlat leírásokat,
 - a működési gyakorlatok százalékos és szöveges értékelését, és a szempontonként feltárt erősségeket és fejlesztendő területeket,

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

VI.2.3 Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

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

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

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

VI.3 Intézményvezetői önértékelési szempontsor

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

VII Mellékletek

VII.1 Intézményi indikátorrendszer

A szakképzési indikátorok kiszámításánál alkalmazandó alapszabályok:

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

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

Ssz.	Kötelezően mérendő 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 $\text{Létszámváltozás az előző év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az előző tanév létszámadata}} * 100$ $\text{Létszámváltozás az első év adatahoz viszonyítva} = \frac{\text{az adott tanév létszámadata}}{\text{az első adatgyűjtés évének létszámadata}} * 100$ Megjegyzés: A létszámváltozás vizsgálatánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseiből adódó változások kiszűrésére (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések).	A trendvizsgálat az intézmények figyelmét ráirányítja az egyes évek „kiugró” adatain túlmutató tényezőkre. Példa: Egy szakmában az elmúlt 5 évben a létszámadatok (fő) alakulása rendre: 73, 86, 94, 45, 98. A trendvizsgálat alapján egy növekedési tendencia mutatkozik az adott szakma esetén. Célszerű a 45 fős adat okát megvizsgálni, de általánosságban elmondható, hogy ha az eddigi tevékenységét hasonlóan folytatja az intézmény, akkor ezzel a szakmával nem lesz problémája.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. Megjegyzés (amire figyelni érdemes): Az érettségi utáni 2 éves képzések miatt a szakmánkénti létszám csak akkor lesz évről évre összehasonlítható, ha már a képzés megkezdésekor beállításra kerül a KRÉTA-ban a szakma, és nem csak az ágazati alapvizsgát követően.
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma [fő] és aránya [%] intézménytípusonként, ágazatonként	Az indikátor azt mutatja meg, hogy mekkora a „túljelentkezés” adott ágazat, intézménytípus esetén. A mutató számítása $\text{Jelentkezők és felvettek aránya} = \frac{\text{a 9. évfolyamra jelentkezők száma}}{\text{a 9. évfolyamra felvettek száma}} * 100$	Az arány évről évre történő vizsgálata segíti az intézményeket annak eldöntésében, hogy melyik szakmára vonatkozóan kell nagyobb intenzitású pályorientációs 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: $\text{Egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú tanulók száma} = \frac{\text{tanulói jogviszonyú tanulók száma}}{\text{számított oktatói létszám}} * 100,$ ahol - a számított oktatói létszám = heti órakeret/22 óra, - heti órakeret, a fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti órátömeg a duálispartnerek 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 I 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 mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézményszakirányú oktatásban résztvevő tanulók összlétszámahoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $\text{Szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya} = \frac{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma}} * 100$ Példa: A vizsgált tanévben az intézménytípusonkénti összesítés alapján a szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma 325 fő volt. A szakképző intézményben szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma 611 fő. A mutató számítása tehát $(325 \text{ fő} / 611 \text{ fő}) * 100 = 53,19\%$. Megjegyzés: Az érettségi utáni képzések első évfolyamán (Ksz/II., I/II.) tanulók szakképzési munkaszerződéseinek száma az október I-jei adatban még nem jelenik meg, mert csak az első félévet lezáró ágazati alapvizsgát követően tudnak munkaszerződést kötni. Az adatok értékelésénél, elemzésénél ezt az időbeli eltérést érdemes figyelembe venni.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény mennyire tud megfelelni azon elvárásnak, hogy a képzés során a tanulót a munkaerőpiacon hasznosítható tudáshoz juttassa.	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA. Szakirányú oktatásban résztvevő tanulói jogviszonyú tanulók összlétszáma: KRÉTA

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámahoz viszonyítva	Az indikátor megmutatja, hogy a tanulók hány százaléka olyan tanuló, aki szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal vesz részt. A mutató számítása: $\text{Felnőttképzési jogviszonyú tanulók aránya} = \frac{\text{felnőttképzési jogviszonyú tanuló száma}}{\text{szakmai oktatásban tanulók össz-létszáma}} * 100$ Példa: Október 1-jén szakmai oktatásban tanulók összlétszáma 913 fő. Október 1-jén felnőttképzési jogviszonyú tanulók száma 265 fő. A mutató számítása tehát $(265 \text{ fő} / 913 \text{ fő}) * 100 = 29,03\%$. Megjegyzés: A mutató számításánál figyelni kell az intézmény rendhagyó ütemezésű képzéseire (keresztféléves képzések, felnőttek oktatása keretében tanév közben indult képzések). Ilyen esetben érdemes a mutatót az adott tanév második félévének megkezdését követően is kiszámítani, például február 1-jei időpontra.	Az indikátor információt nyújt, hogy az intézmény milyen mértékben támogatja az élethosszig tartó tanulás céljait. Biztosítja-e, hogy az általa képzett alapszakmákhoz való hozzáférés minél szélesebb körű legyen.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban tanulók száma: KRÉTA. A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal tanulók száma: KRÉTA.
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	A vizsgált tanévben megvalósított országos kompetenciamérés eredményeinek átlag- eredményét kell intézménytípus és vizsgálati terület szerinti bontásban megadni szakképző intézményként, feladatellátási helyenként (telephelyenként), mérési területenként (pl. matematika, olvasás-szövegértés) külön megadva. Az eredmények trendvizsgálatát is el kell végezni. Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan viszonyul a szakképző intézmény mérési teljesítménye az országos átlaghoz és a hozzá hasonló intézmények átlagához. 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.

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

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
9.	Elhelyezkedési mutató	A szakmai oktatásban sikeresen végzettek elhelyezkedési aránya. A mutató számítása: $\text{Szakmai oktatásban végzettek elhelyezkedési aránya} = \frac{\text{elhelyezkedők száma}}{\text{szakmai oktatásban sikeresen végzettek száma}} * 100$ Elhelyezkedőnek kell tekinteni mindazokat, akik: • szakképző iskolában végeztek és érettségire felkészítő képzésben tanultak tovább, • technikumban végeztek és felsőoktatásban tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és második vagy további szakképesítés megszerzéséért tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és a sikeresen befejezett szakmai oktatásban sikeresen megszerzett szakmai végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek el. Példa: Adott tanévben a szakmai oktatásban végzettek száma 250 fő. A végzést követően 6 hónappal a pályakövetési rendszerben visszaérkezett adatok alapján a 250 végzett tanuló közül 113 fő dolgozik végzettségének megfelelő munkakörben, 56 fő érettségire felkészítő képzésben vesz részt, 35 fő pedig további szakma megszerzésére irányuló képzésben vesz részt. A mutató számítása tehát $[(113 \text{ fő} + 56 \text{ fő} + 35 \text{ fő}) / 250 \text{ fő}] * 100 = 81,6\%$ Megjegyzés: a fenti mutatók intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként olyan bontásban számítandók, amely az adott intézménynek az önértékeléséhez, 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 végzettekre vonatkozóan tartalmaz adatot.) A sikeresen végzett tanulók közül az érettségire felkészítő képzésben résztvevők száma, a felsőoktatásban továbbtanulók száma, a további szakma vagy szakképesítés megszerzése érdekében továbbtanulók száma, a szakmájukban elhelyezkedettek száma: a szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.

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, tudás-tartalmak, fejlesztendő kompetenciák, készségek felülvizsgálatában, módosításában az eredményes és hatékony szakmai oktatás érdekében. Az indikátor értékelése növeli az intézmény alkalmazkodó képességét a munkaerő-piac változó igényeihez.	A szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
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.
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 szakmaivizsgát 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 mérendő 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 végzettséget foglalkoztató gazdálkodókon kívül), milyen a tehetségtámogatás, a felzárkózás támogatása az intézményben. Azt is megmutatja, hogy a szakmapolitikai célok közül melyek megvalósításában nyújt kiemelkedő teljesítményt az intézmény, illetve hogy ezen eredményeit hogyan mutatja be.	A vizsgált tanévben a szakképző intézmény által elnyert elismerések, kitüntetések, díjak: az intézmény saját nyilvántartása alapján.

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

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

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
16.	Elégedettségmérés eredményei (szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac)	Az adott partner százalékos elégedettsége az elégedettségi kérdőívben felmerülő témákra vonatkozóan. Az indikátor kiszámítása: Az adott partner elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely megmutatja, hogy mennyire elégedett az adott témában az intézmény működésével, folyamataival. Megjegyzés: Az indikátor értelmezhető az intézmény egészére, ágazatonként, szakmánként.	A mutató adatot szolgáltat az önértékeléshez. Segít feltárni az intézmény erősségeit, fejlesztendő területeit. Egyaránt segíti a stratégiai és az operatív tervezést.	Adatforrás: Partneri elégedettségi kérdőív eredménye.
17.	Intézményi neveltségi mutatók (fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicsérek) [db/tanév] [óra/tanév]	A mutató az adott tanévre vonatkozóan tartalmaz információt a fegyelmi esetek, dícsérek és az igazolatlan mulasztások számáról. A mutatót az intézmény házirendjében szabályozott fegyelmezési intézkedések formáira vonatkozóan kell számolni (pl. szaktanári figyelmeztetés, osztályfőnöki figyelmeztetés, igazgatói intézés, ...). Példa: Fegyelmi esetek száma: 186 db/tanév (A mutató megadható típusonként is: igazgatói figyelmeztetés 21 db/tanév, igazgatói megrovás 2 db/tanév stb.) Dicsérek száma: 253 db/tanév Igazolatlan mulasztások: 10214 óra/tanév Megjegyzés: A mutató olyan bontásban számítandó, amelynek felhasználása segítséget jelent a pedagógiai munka fejlesztése során (osztályonként, szakmánként, jogviszonyonként). Trendvizsgálat alkalmazása itt is ajánlott.	Megállapítható-e azon intézményi gyakorlat, amely során az intézmény vizsgálja a neveltségi mutatók alakulását és az eredményeket felhasználja pedagógiai munkája során? A neveltségi mutatók segítségével a pedagógiai tevékenység során alkalmazott módszerek hatékonyságának vizsgálatában, az eltérő tanuló-csoportokhoz igazodó leg-hatékonyabb módszer megtalálásában.	Adatforrás lehet a KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.

Ssz.	Kötelezően mérendő 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: $HH \text{ tanulók aránya} = \frac{HH \text{ tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 1024 fő. A hátrányos helyzetű tanulók száma ugyanebben a tanévben 77 fő. A mutató számítása tehát $(77 \text{ fő} / 1024 \text{ fő}) * 100 = 7,52\%$.	A hátrányos helyzetű csoportok számára elérhető 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 viszonyítva [%]	A mutató számítása: $SNI \text{ tanulók aránya} = \frac{SNI \text{ tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 938 fő. A sajátos nevelési igényű tanulók száma ugyanebben a tanévben 102 fő. A mutató számítása tehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.	A sajátos nevelési igényű csoportok számára elérhető az intézmény által kínált képzések.	Tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók október 1-jei létszáma: KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	A mutató számítása: $\text{Dobbantó programban tanulók aránya} = \frac{\text{Dobbantó programban tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 562 fő. A Dobbantó programban tanulók száma ugyanebben a tanévben 32 fő. A mutató számítása tehát $(32 \text{ fő} / 562 \text{ fő}) * 100 = 5,69\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény (amennyiben a jogszabály számára lehetővé teszi) milyen mértékben járul hozzá a magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó, vagy a rendszerből már kisodródott 15–25 éves fiataloknak a szakiskolai képzés bázisán az oktatás vagy a munka világába történő visszavezetéséhez, a sikeres egyéni életút megtalálásához eljuttató lehetőség biztosításához.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén jogviszonnyal rendelkező tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben Dobbantó programban tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.
21.	Műhelyiskolában részzakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	A mutató számítása: $\text{Műhelyiskolában részzakmát szerzők aránya} = \frac{\text{részzakmát szerző tanulók száma}}{\text{műhelyiskolai tanulói összlétszám}} * 100$ Példa: Adott tanévben a műhelyiskolában tanulók összlétszáma 11 fő. A műhelyiskolai képzést részzakma szerzésével befejezők száma 7 fő. A mutató számítása tehát $(7 \text{ fő} / 11 \text{ fő}) * 100 = 63,6\%$.	A mutató megmutatja, hogy az intézmény a műhelyiskolában tanulók mekkora arányát tudja részzakma megszerzéséhez hozzásegíteni.	A szakképző intézményben adott tanévben műhelyiskolában tanulók száma: KRÉTA. Az adott tanévben műhelyiskolában tanulókköül részzakmát szerzők száma: 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: $\text{Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya} = \frac{\text{szakmai továbbképzéseken résztvevő oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100,$ ahol - szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmai továbbképzésen résztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésen részt vettek számát kell figyelembe venni), - oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. Példa: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 107 fő, a továbbképzésen résztvevő oktatók száma az október 1-jei adat alapján 19 fő. A mutató számítása tehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$. 2. A mutató számítása: $\text{Szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség} = \frac{\text{szakmai képzésre fordított összeg}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ Példa (előző folytatása): Továbbképzésre fordított összeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. A szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség számítása tehát $1\,825\,000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96\,053 \text{ Ft/fő}$.	A mutató azt mutatja, hogy az intézmény eleget tesz-e azon szakmapolitikai céloknak, hogy a szakképzés érzékenyebben reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék a szakmájukban mutatkozó fejlődést és megfeleljenek a szakmai és módszertani elvárásoknak.	Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: KRÉTA. Továbbképzésre fordított összeg: SAP.

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	A mutató számítása: $\text{Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya} = \frac{\text{szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ ahol - szakértői, szaktanácsadói, vizsgálónöki 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.
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, afenntartó által biztosított forrásokon kívül milyen forrásokat tud még bevonni a gazdálkodásába.	Az intézmény nyilvántartása.

Speciális baptista Szakképzési indikátorok

Ssz.	Speciális baptista mérendő szakképzési indikátor	Speciális baptista Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
1.	A szakmai oktatásban bibliaismeretet tanulók aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	Az indikátor megmutatja, hogy a tanulók hány százaléka olyan tanuló, aki bibliaismeretet tanul. A mutató számítása: $\frac{\text{bibliaismeretet tanulók száma}}{\text{intézmény teljes tanulói létszáma}} * 100$ Példa: Október 1-jén szakmai oktatásban tanulók összlétszáma 913 fő. Október 1-jén bibliaismeretet tanulók száma 788 fő. A mutató számítása tehát $(788 \text{ fő} / 913 \text{ fő}) * 100 = 86,31\%$.	Az indikátor információt nyújt, hogy az intézmény milyen mértékben támogatja a fenntartói elvárásokat a bibliaismeret oktatása kapcsán.	A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén bibliaismeret tanulók száma: KRÉTA. A szakképző intézményben adott tanév október 1-jén intézményi teljes tanulói létszám: KRÉTA.
2.	Baptista hittanból érettségizők aránya az 5.tantárgyat választók létszámán belül	Az indikátor megmutatja, hogy az érettségi vizsgán kötelezően választandó 5.tantárgy esetében a tanulók hány százaléka választotta a baptista hittant érettségi tárgynak középszinten. A mutató számítása: $\frac{\text{érettségiben baptista hittant középszinten választott tanulók száma}}{\text{érettségi vizsgán kötelezően 5. tárgyat választott tanulók száma}} * 100$ Példa: Az adott tanév érettségi vizsgaidőszakában (ősz, nyár) kötelezően 5.tantárgyat választott tanulók száma: 103. Az adott tanév érettségi vizsgaidőszakában (ősz, nyár) kötelezően 5.tantárgykén baptista hittant középszinten választott tanulók száma: 14. A mutató számítása tehát $(14 \text{ fő} / 103 \text{ fő}) * 100 = 13,59\%$.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézményen belül mennyire népszerű a bibliaismeret oktatása, a kötelezően 5.tantárgyat választó tanulók hány százaléka tett középszinten baptista hittanból érettségi vizsgát.	Lehetséges adatforrás: kétszintű érettségi szoftver.

VII.2 Az intézményi önértékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközök

I. Duális képzőhely értékelés, indikátor

INDIKÁTOROK	Adatforrások
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT INDIKÁTORAI	
A tanított szaknak, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség. Tanári, szakoktatói végzettség. Szakmai és pedagógiai továbbképzések. Igazolt nyelvismeret. A pedagóguspályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, szakirányú gyakorlati ideje. A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön.	oklevelek, tanúsítványok, bizonyítványok, önéletrajz, KIR adatok
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN INDIKÁTORAI	
Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, a duális partnerek elvárásait. Biztos szakmai tudás, önképzés, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Pedagógiai tevékenységének hozzáadott értéke, a mérhető tanulói teljesítmény. Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza a korszerű módszereket, a kooperatív módszertant, a digitális tanulást, az önálló tanulást, a projektmódszert. Fejleszti a "soft skill" -eket, problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket. Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza. A módszereket a tanulók és a tanulócsoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz. Pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, tervezési dokumentumok
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS INDIKÁTORAI	
Foglalkozásaira rendszeresen készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció) a szakmai munkáját, tudását megosztja kollégáival. Az iskolai tervek elkészítésében részt vesz, pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	dokumentumelemzés (saját anyag - KRÉTA napló tartalma), tanulók előzetes eredményei óralátogatás ta-

Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben korszerű digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.

Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.

Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációját, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel.

Minden oktató terveiben figyelembe veszi a tanuló szakirányát, épít az az ezzel kapcsolatos előzetes tudásuk és a duális képzőhelyen megszerzett tudásra és tapasztalatokra.

Ismeri és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.

Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.

Szakmai elméleti és gyakorlati oktatóként értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.

Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.

tanulói vélemények, dokumentumelemzés, szülői, tanulói kérdőívek, (munkaközösségi tervek, beszámolók, szakmai program), duális partneri vélemények, vizsgaeredmények,

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL - INDIKÁTORAI

Kiemelten fontos a szakmai elméleti - és a gyakorlati oktatók együttműködése.

Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, átadja tudását, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.

A szülőkkal 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 munka, gyámügyi szakemberek stb.)

Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetek, általános iskolák, gazdálkodói szervezetek)

munkatervek, beszámolók, szülői vélemények, részvétel a szülői rendezvényeken, duális partneri vélemények stb.

5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG INDIKÁTORAI

A foglalkozásokon és az azon túli iskolai pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.

Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat.

munkaterek, tanmenetek, óralátogatás

6. INOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG INDIKÁTORAI

Szakmai kapcsolati támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.

Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.

Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére, képzí önmagát.

munkaterek, éves beszámolók stb.

2. Duális képzőhely értékelés, összesítés

Duális képzőhelyi teljesítményértékelés

Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szűrhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk, (Egyébként a képletet módosítani kell!)

KOMPETENCIÁK	Duális képzőhelyi teljesítmény-értékelés					
						V%
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT						
Az intézmény továbbképzési programja biztosítja oktatói számára a korszerű szakmai tudás megszerzését.	1	2	3	4	5	
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN						
Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.	1	2	3	4	5	
Az intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet.	1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5	
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS						

Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, és összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.	1	2	3	4	5	
Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket.	1	2	3	4	5	
Az intézmény együttműködik a duális képzőhelyekkel, megteremti annak szervezeti kereteit, a partneri együttműködések területén gyakorlati megoldásokat alkalmaz.	1	2	3	4	5	
Megvalósul a (duális képzőhelyi és intézményi) oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény támogatja, ösztönzi ezt.	1	2	3	4	5	
Az intézmény együttműködik a duális képzőhellyel a tanulói értékelési rendszer kialakításában és a tanulók közös értékelésében.	1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5	
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKEL						
A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.	1	2	3	4	5	
Az intézmény minőségirányítási rendszert működtet.	1	2	3	4	5	
Az intézmény biztosítja a tanulók számára a megfelelő digitális felkészülést.	1	2	3	4	5	
A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.	1	2	3	4	5	
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG						
A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.	1	2	3	4	5	
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG						
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK						

3. Szülői értékelés, indikátor

INDIKÁTOROK	Adatforrások
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT INDIKÁTORAI	
A tanított szaknak, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség. Tanári, szakoktatói végzettség. Szakmai és pedagógiai továbbképzések. Igazolt nyelvismeret. A pedagóguspályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, szakirányú gyakorlati ideje. A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön.	oklevelek, tanúsítványok, bizonyítványok, önéletrajz, KIR adatok
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŐ MÓDSZERTAN INDIKÁTORAI	
Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, a duális partnerek elvárásait. Biztos szakmai tudás, önképzés, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Pedagógiai tevékenységének hozzáadott értéke, a mérhető tanulói teljesítmény. Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza a korszerű módszereket, a kooperatív módszertant, a digitális tanulást, az önálló tanulást, a projekt módszert. Fejleszti a "soft skill" -eket, problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket. Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza. A módszereket a tanulók és a tanulócsoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz. Pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, tervezési dokumentumok
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS INDIKÁTORAI	
Foglalkozásaira rendszeresen készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció) a szakmai munkáját, tudását megosztja kollégáival. Az iskolai tervek elkészítésében részt vesz, pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival. Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben korszerű digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	dokumentumelemzés (saját anyag - KRÉTA napló tartalma), tanulók előzetes eredményei óralátogatás tanulói vélemények, dokumentumelemzés, szülői, tanulói kérdőívek, (munkaközösségi tervek, beszámolók, szakmai prog-

Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.

Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációját, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel.

Minden oktató terveiben figyelembe veszi a tanuló szakirányát, épít az az ezzel kapcsolatos előzetes tudásuk és a duális képzőhelyen megszerzett tudásra és tapasztalatokra.

Ismeri és pedagógiaileg tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.

Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.

Szakmai elméleti és gyakorlati oktatóként értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.

Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.

ram), duális partneri vélemények, vizsgaeredmények,

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKEL - INDIKÁTORAI

Kiemelten fontos a szakmai elméleti - és a gyakorlati oktatók együttműködése.

Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, átadja tudását, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.

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.)

Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetek, általános iskolák, gazdálkodói szervezetek)

munkatervet, beszámolókat, szülői vélemények, részvétel a szülői rendezvényeken, duális partneri vélemények stb.

5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG INDIKÁTORAI

A foglalkozásokon és az azon túli iskolai pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.

Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat.

munkatervet, tanmeneteket, óralátogatás

6. INOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG INDIKÁTORAI

Szakmai kapcsolati támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.

Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.

Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére, képzi önmagát.

munkatervet, éves beszámolókat stb.

4. Szülői értékelés, összesítés

Szülői teljesítményértékelés

Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szúrhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk, (Egyébként a képletet módosítani kell!)

KOMPETENCIÁK	Szülői teljesítményértékelés					
						V%
Olyan képzéseket indít az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.	1	2	3	4	5	20%
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT						
A tanulók munkájának ellenőrzése rendszeres.	1	2	3	4	5	
Az iskola hatékony pályaorientációs, pályaválasztási tevékenységet folytat.	1	2	3	4	5	
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN						
Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.	1	2	3	4	5	
Az iskola rendszeresen tájékoztat az osztályfőnökön, szülői munkaközösségen keresztül a tanév feladatairól, és ezek megvalósulásáról.	1	2	3	4	5	
Az iskola megfelelő tájékoztatást ad a duális (munkahelyi) képzésről, a tanulók képzési lehetőségeiről.	1	2	3	4	5	
Az oktatók egyértelműen meghatározzák a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyet megismertetnek a tanulókkal.	1	2	3	4	5	
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS						

Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával, duális képzőhellyel és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	1	2	3	4	5	
A szülők rendszeresen visszajelzést kapnak gyermekük előrehaladásáról.	1	2	3	4	5	
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKSEL						
Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).	1	2	3	4	5	
Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.	1	2	3	4	5	
Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	1	2	3	4	5	
A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.	1	2	3	4	5	
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG						
Az iskolában kiemelt oktatási cél a tanulók digitális tudásának fejlesztése.	1	2	3	4	5	
Az iskola hangsúlyt fektet a tanulók környezet- és egészség-tudatos nevelésére.	1	2	3	4	5	
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG						
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK						

5. Tanulói értékelés, indikátor

INDIKÁTOROK	Adatforrások
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT INDIKÁTORAI A tanított szaknak, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség. Tanári, szakoktatói végzettség. Szakmai és pedagógiai továbbképzések. Igazolt nyelvismeret. A pedagóguspályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, szakirányú gyakorlati ideje. A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön.	oklevelek, tanúsítványok, bizonyítványok, önéletrajz, KIR adatok
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN INDIKÁTORAI Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, a duális partnerek elvárásait. Biztos szakmai tudás, önképzés, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Pedagógiai tevékenységének hozzáadott értéke, a mérhető tanulói teljesítmény. Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza a korszerű módszereket, a kooperatív módszertant, a digitális tanulást, az önálló tanulást, a projekt módszert. Fejleszti a "soft skill" -eket, problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket. Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza. A módszereket a tanulók és a tanulócsoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz. Pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, tervezési dokumentumok
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS INDIKÁTORAI Foglalkozásaira rendszeresen készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció) a szakmai munkáját, tudását megosztja kollégáival. Az iskolai tervek elkészítésében részt vesz, pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	dokumentumelemzés (saját anyag - KRÉTA napló tartalma), tanulók előzetes eredményei óralátogatás tanyai

Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben korszerű digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.

Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.

Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációját, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel.

Minden oktató terveiben figyelembe veszi a tanuló szakirányát, épít az az ezzel kapcsolatos előzetes tudásuk és a duális képzőhelyen megszerzett tudásra és tapasztalatokra.

Ismeri és pedagógiaileg tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.

Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.

Szakmai elméleti és gyakorlati oktatóként értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.

Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.

tanulói vélemények, dokumentumelemzés, szülői, tanulói kérdőívek, (munkaközösségi tervek, beszámolók, szakmai program), duális partneri vélemények, vizsgaeredmények,

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL - INDIKÁTORAI

Kiemelten fontos a szakmai elméleti - és a gyakorlati oktatók együttműködése.

Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, átadja tudását, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.

A szülőkkal 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.)

Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetek, általános iskolák, gazdálkodói szervezetek)

munkatervet, beszámolókat, szülői vélemények, részvétel a szülői rendezvényeken, duális partneri vélemények stb.

5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG INDIKÁTORAI

A foglalkozásokon és az azon túli iskolai pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.

Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat.

munkaterek, tanmenetek, óralátogatás

6. INOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG INDIKÁTORAI

Szakmai kapcsolati támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.

Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.

Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére, képzi önmagát.

munkaterek, éves beszámolók stb.

6. Tanulói értékelés, összesítés

Tanulói teljesítményértékelés

Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szűrhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk, (Egyébként a képletet módosítani kell!)

KOMPETENCIÁK	Tanulói teljesítményértékelés					
						V%
Olyan szakmák oktatását indítja az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.	1	2	3	4	5	
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT						
Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.	1	2	3	4	5	
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN						
Az iskola egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyeket megismertetnek a tanulókkal.	1	2	3	4	5	
Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.	1	2	3	4	5	
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS						
Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.	1	2	3	4	5	
Az iskola az elsajátítandó szakmai tartalmak kialakítása során figyelembe veszi azoknak a vállalkozásoknak a véleményét, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak.	1	2	3	4	5	

A vállalkozások (kiemelten azok, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak) az iskolában vagy a vállalkozásnál bemutatják a legmodernebb eszközöket, technológiákat, digitális eszközöket, szoftvereket.	1	2	3	4	5	
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL						
Az iskola figyelembe veszi a tanulók véleményét, javaslatait (pl. működtet diákönkormányzatot, ötletláda áll rendelkezésre, stb.).	1	2	3	4	5	
A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.	1	2	3	4	5	
Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	1	2	3	4	5	
Az iskola nagy hangsúlyt fektet a vizsgákra (ágazati alapvizsgára, érettségi vizsgára, szakmai vizsgára) történő felkészítésre.	1	2	3	4	5	
Az iskolában változatos módszereket alkalmaznak, mint pl. csoportmunka, számítógéppel végzendő feladatok, szemléltetés, magyarázat stb.	1	2	3	4	5	
Az iskola nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tanulók digitális felkészültsége megfelelő legyen.	1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5	
Az iskola hatékony pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenységet folytat.	1	2	3	4	5	
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG						
Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).	1	2	3	4	5	
Az iskolában alkalmazzák a projektoktatást.	1	2	3	4	5	
Az iskola biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az eszközpark területén.	1	2	3	4	5	
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.).	1	2	3	4	5	
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG						

ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--

VII.3 Az oktatók értékelésének eszközei

VII.3.1 Az oktatói értékelés szempontsora

INDIKÁTOROK	Adatforrások
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT INDIKÁTORAI A tanított szaknak, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség. Tanári, szakoktatói végzettség. Szakmai és pedagógiai továbbképzések. Igazolt nyelvismeret. A pedagóguspályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, szakirányú gyakorlati ideje. A fenti gyakorlati tapasztalat külföldön.	oklevelek, tanúsítványok, bizonyítványok, önéletrajz, KIR adatok
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN INDIKÁTORAI Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulási-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, a duális partnerek elvárásait. Biztos szakmai tudás, önképzés, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Pedagógiai tevékenységének hozzáadott értéke, a mérhető tanulói teljesítmény. Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza a korszerű módszereket, a kooperatív módszertant, a digitális tanulást, az önálló tanulást, a projektmódszert. Fejleszti a "soft skill" -eket, problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket. Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza. A módszereket a tanulók és a tanulócsoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz. Pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, tervezési dokumentumok
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS INDIKÁTORAI Foglalkozásaira rendszeresen készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció) a szakmai munkáját, tudását megosztja kollégáival. Az iskolai tervek elkészítésében részt vesz, pedagógiai tervei összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	dokumentumelemzés (saját anyag - KRÉTA napló tartalma), tanulók előzetes eredményei óralátogatás ta-

Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben korszerű digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.

Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.

Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációját, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel.

Minden oktató terveiben figyelembe veszi a tanuló szakirányát, épít az az ezzel kapcsolatos előzetes tudásuk és a duális képzőhelyen megszerzett tudásra és tapasztalatokra.

Ismeri és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.

Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.

Szakmai elméleti és gyakorlati oktatóként értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.

Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.

tanulói vélemények, dokumentumelemzés, szülői, tanulói kérdőívek, (munkaközösségi tervek, beszámolók, szakmai program), duális partneri vélemények, vizsgaeredmények,

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREKKEL - INDIKÁTORAI

Kiemelten fontos a szakmai elméleti - és a gyakorlati oktatók együttműködése.

Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, átadja tudását, támogatja, segíti kollégáinak a munkáját.

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 munka, gyámügyi szakemberek stb.)

Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályaaorientációs munkába (rendezvények, társszervezetek, általános iskolák, gazdálkodói szervezetek)

munkatervek, beszámolók, szülői vélemények, részvétel a szülői rendezvényeken, duális partneri vélemények stb.

5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG INDIKÁTORAI

A foglalkozásokon és az azon túli iskolai pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.

Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat.

munkaterek, tanmenetek, óralátogatás

6. INOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG INDIKÁTORAI

Szakmai kapcsolati támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemzi iskolai munkáját.

Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskola eredményességében, a külső megítélésének alakításában.

Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére, képzi önmagát.

munkaterek, éves beszámolók stb.

VII.3.2 Az oktatói értékelés vonatkozó módszertani eszközei, sablonjai

Intézményvezetői teljesítményértékelés

Ha az értékelésben közreműködő vezetők száma változik, akkor a megfelelő helyre oszlopokat szúrhatunk be, vagy törölhetünk ki. A képletek megőrzése érdekében fontos, hogy a kategóriában az első és az utolsó oszlopok maradjanak meg. Bővítést ezek közé illeszthetünk, (Egyébként a képletet módosítani kell!)

KOMPETENCIÁK	Intézményvezetői teljesítményértékelés						Önértékelés					
						V%	Öé.					Öé.%
Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1. KÉPZETTSÉG, SZAKKÉPZETTSÉG, SZAKMAI TAPASZTALAT												
Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
2. SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG, KORSZERŰ MÓDSZERTAN												
Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	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.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységekben.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője kialakította az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri és felhasználja a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
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.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
3. PEDAGÓGIAI TERVEZÉS, PEDAGÓGIAI ÉRTÉKELÉS												
Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	

Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A PARTNEREK-KEL												
Az intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
5. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ, TANULÁST TÁMOGATÓ TEVÉKENYSÉG												
Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információközlésében alkalmazza a digitális eszközöket.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
6. INNOVÁCIÓS TEVÉKENYSÉG, SZAKMAI ELKÖTELEZETTSÉG												
ÖSSZESÍTETT KOMPETENCIÁK												

LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉKOK

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

Nyilatkozat (oktatói testület)

A Széchenyi István Baptista Technikum, Szakképző Iskola és Gimnázium oktatói testületének képviselőjében és felhatalmazása alapján aláírással tanúsítom, hogy az oktatói testület 2022. június 30. megtartott értekezletén az intézmény minőségirányítási rendszerének elfogadásához előírt véleményezési jogát gyakorolta.

Dátum: 2022. június 30.



Vellai Károly
.....
oktatói testület nevében

Nyilatkozat (fenntartó)

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

Budapest, 2022. augusztus 26.



[Signature]
.....
fenntartó nevében

¹ Intézményünkben jelenleg képzési tanács nem működik.