



Iktatószám:

RF-322-1/A.14/2025

## A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum minőségirányítási rendszere

### 4. verzió

Készítette:

A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum Minőségirányítási Csoportja

Buzás Anita

MICS vezető



Kissné Komiszán Krisztina

igazgató

Jóváhagyás dátuma: 2025. 09. 01.

Jóváhagyta: 2025. 09. 03.



Kutiné Bors Szilvia Brigitta

főigazgató



Dr. Varga Zoltán Balázs

kancellár





## Tartalom

I.	Bevezetés .....	4
II.	Minőségpolitika .....	7
1.	Az intézmény küldetése .....	7
2.	Az intézmény jövőképe .....	7
3.	Intézményi célrendszer .....	8
	Kiemelt stratégiai és minőségcéljaink .....	8
	Fejlesztési célok .....	8
4.	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei .....	11
5.	Az oktatók értékelési rendszere .....	13
I.	Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések) .....	22
1.	Intézményi indikátorrendszer .....	22
4.	Partneri igény- és elégedettségmérések .....	27
II.	Intézményi folyamatmodell .....	33
1.	Vezetési-irányítási folyamatok .....	33
2.	Szakmai-képzési folyamatok .....	33
3.	Támogató és erőforrás folyamatok .....	33
III.	Intézményi önértékelés .....	34
1.	Az intézményi önértékelési szempontsor .....	34
2.	Az intézményi önértékelés folyamata .....	46
3.	Az intézményi önértékelés szervezeti háttere .....	47
4.	Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok .....	47
5.	Az intézményi önértékelés dokumentumai és sablonjai .....	61
IV.	Az intézmény vezetőjének önértékelése .....	62
1.	Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása .....	62
2.	Az intézményvezetői önértékelés folyamata .....	62
3.	Intézményvezetői önértékelési szempontsor .....	63
V.	A külső értékelés folyamata és intézményi feladatok .....	91
1.	Intézményi feladatok a külső értékelés során .....	91



## I. Bevezetés

### **Az intézmény alapadatai:**

Hivatalos megnevezés: Budapesti Gazdasági SzC II. Rákóczi Ferenc Technikum

Levelezési ím: 1075 Budapest, Wesselényi utca 38.

OM azonosító: 203061/007

Honlap: <https://rakoczi.hu>

Telefonszám: +36 1342 4905

Központi e-mail cím: [rakoczi@rakoczi.hu](mailto:rakoczi@rakoczi.hu)

Az intézmény vezetője: igazgató

Szakképzési Centrum: Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrum

1074 Budapest, Dohány utca 65.

Intézmény fenntartója: Kulturális és Innovációs Minisztérium

Költségvetési tekintetben középírányító szerv: Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal

### **Az intézmény bemutatása**

A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum közel **110 éves** múlttal rendelkező oktatási intézmény. Hosszú működése során a fővárosi szakképzés meghatározó intézményévé vált. Központi (belvárosi) elhelyezkedéséből fakadóan jól megközelíthető a Budapesten kívüli lakosoknak is. Iskolánk műemlék jellegű épületében közel 600 tanulónak tudunk egyszerre helyet biztosítani. Az oktatás jól felszerelt osztálytermekben és szaktantermekben zajlik, az internetkapcsolat minden oktatási célra használt helyiségben biztosított.

Az iskola profilja többször változott, mindvégig igazodva a kor kihívásaihoz. A változó gazdasági és munkaerő-piaci igényekhez igazodva jelenleg az alábbi két ágazatra várjuk a diákokat:

- **gazdálkodás és menedzsment ágazat**
- **turizmus-vendéglátás ágazat**

**Nappali** munkarendben, 5 évfolyamos képzés keretében oktatunk **turisztikai technikusokat** (szakmairányok: idegenvezető és turisztikai szervező) és **pénzügyi-számviteli ügyintézőket**.

Rövidített ciklusú (8 hónapos) munkarend nélküli felnőttképzési jogviszony keretében is **indítunk osztályokat, a turisztikai technikus képzésünk évről-évre egyre népszerűbb.**



Tanulóink létszáma a 2024/2025. tanévben az alábbiak szerint alakul (2025. június 13-ai statisztikai adatok):

Nappali munkarendben tanulók létszáma (9-13. évfolyam)	Munkarend nélküli felnőttképzési jogviszonyban tanulók létszáma
553 fő	39 fő

A 13. évfolyamon tanuló diákjaink duális képzés keretében folytatják tanulmányaikat. Iskolánk az elmúlt három év során közel negyven **duális partnerrel** működött együtt, számuk folyamatosan bővül a tanulólétszám függvényében.

Iskolánkban a teljes munkaidős oktatóinak létszáma 35 fő, rajtuk kívül 16 fő részmunkaidős és 11 fő óraadó kollégát foglalkoztatunk. 1 fő rendelkezik doktori fokozattal. Oktatóink rendelkeznek a jogszabály által előírt szakmai, pedagógiai végzettséggel.

Nagyon fontosnak tartjuk, hogy olyan gazdasági és turisztikai szakembereket képezzünk, akik az itt megszerzett tudásukat magabiztosan tudják majd alkalmazni a jövőben, az élet bármely területén.

A minőségi szakmai felkészítésen kívül kiemelt figyelmet fordítunk az **idegennyelv tanításra** és a XXI. századi **kulcskompetenciák** fejlesztésére (*kreativitás és innováció, kritikai gondolkodás és problémamegoldás, kommunikáció, együttműködés*). Befogadó szellemiségű iskolaként tanulóinkat az elfogadásra és toleranciára neveljük. Iskolánkban integráltan tanítjuk a sajátos nevelési igényű tanulókat, a hallássérült, látássérült és egyéb (enyhe) pszichés fejlődési zavarral küzdő diákokat fogadjuk.

Arra törekszünk, hogy közvetítsük az egyetemes és magyar kultúra értékeit és az egész életen át tartó tanulás kompetenciájának fontosságát.

Az iskola átfogó, a Szakképzés 4.0 stratégiában megfogalmazott, az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET Keretrendszer) alapú minőségirányítási rendszer követelményeinek megfelelő minőségirányítási rendszert épít ki működése területén. A minőségirányítási rendszer jogszabályi kereteit a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr.) határozza meg. A minőségirányítási rendszer elkészítése az Önértékelési Kézikönyv módszertani útmutatása és a Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrum (későbbiekben BGSZC), mint fenntartó által meghatározott közös alapok mentén készült; ugyanakkor tartalmazza a BGSZC II. Rákóczi Ferenc Technikum egyedi céljait és folyamatait, az iskola értékrendjét, hagyományait és arculatát.



### **Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya**

Jelen dokumentum a Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum minőségirányítási rendszerének alapszabályzata, melynek hatálya teljes körűen kiterjed az intézmény oktatási, valamint az azt támogató kulcsfontosságú oktatás-szervezési tevékenységére, minőségirányítási feladataira, beleértve a vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési, értékelési és fejlesztési eljárásokat, valamint a képzések értékelésének mechanizmusát.

Kötelező érvénnyel bír az intézmény valamennyi oktatójára, munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló munkatársára, az iskola valamennyi tanulói jogviszonyban lévő diákjára.

### **Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás**

A minőségirányítási rendszert és annak módosítását az igazgató készíti el. Az oktatói testület véleményt nyilvánít, és a fenntartó hagyja jóvá. A felülvizsgálat és a módosítás két évente történik, önértékelési ciklusonként egy alkalommal.

## II. Minőségpolitika

*„Nemcsak azért vagyunk felelősek,*

*amit teszünk, hanem azért is,*

*amit nem teszünk meg.” (Lao-ce)*

### 1. Az intézmény küldetése

A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum alapvető küldetése, hogy megőrizze és tovább fejlessze a szakképzésben eddig felhalmozott anyagi- és szellemi tőkét.

Oktató-nevelő munkánk során kiemelten fontosnak tartjuk, hogy diákjaink felismerjék a bennük rejlő képességeket, amelyekre alapozva folyamatosan fejleszteni tudják önmagukat. Rugalmas, kreatív és nyitott szemléletű, munkájukat szerető felnőttként lépjenek ki az életbe, felelős állampolgárként a társadalom hasznos tagjaivá váljanak.

Célunk a korszerű szakképzés megvalósítása **gazdálkodás és menedzsment ágazaton**, illetve a **turizmus-vendéglátás ágazaton** is. A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzési szerkezetet működtetünk, a duális szakképzés megvalósításában együttműködünk a gazdálkodó szervezetekkel.

Oktatóink törekednek a szakmai igényességre, a digitális eszköztáruk bővítésére és az élethosszig tartó tanulás belső igényének kialakítására tanulóinkban.

További célunk, hogy iskolánk az ismeretek átadásán túl az emberi kapcsolatok sokféleségének olyan színtere legyen, melyet a tanítványok és az oktatók közösen alakítanak és formálnak. Az intézmény elképzeléseinek megvalósításához rendelkezésre áll a felkészült, képzett oktatói testület, a jól felszerelt intézmény, valamint az oktatás területén működő támogató partnereink.

### 2. Az intézmény jövőképe

Iskolánk és partnereink a VII. kerület meghatározó és magas szintű szakképzést nyújtó intézménye kíván lenni. Ezért legfőbb törekvésünk a munkaerőpiaci elvárásokhoz rugalmasan alkalmazkodó, a gazdasági és társadalmi változásokra nyitott, hatékonyan és eredményesen működő iskola megvalósítása.

Célul tűzzük ki, hogy a közgazdasági és turisztikai képzést nyújtó budapesti iskolák élmezőnyébe tartozzunk azáltal, hogy:

1. *Piacképes szakmai képzéseket biztosítunk tanulóinknak.*
2. *Olyan fiatalok hagyják el iskolánkat, akik szakmájukat szerető, magasan képzett szakemberek, általános műveltséggel és használható idegen nyelvtudással is rendelkeznek.*



A munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzési profil működtetése érdekében nyitottak vagyunk az ágazatokon belüli profilbővítésre.

### Összegezve:

Jövőképünkben egy olyan, folyamatosan fejlődő intézmény szerepel, amely minőségi munkájával, partnerközpontú szemléletével jelentős szerepet tölt be a fővárosban és Pest vármegyében úgy nevelő-oktató munkája, mint a szakmai oktatás és képzés tekintetében, és amely rugalmasan reagál a változó piaci igényekre.

### 3. Intézményi célrendszer

Intézményi célrendszerünk megfogalmazásában arra törekszünk, hogy a célok az intézmény érintettjei számára érthetőek legyenek, megvalósításuk reálisan elérhető legyen, valamint megfeleljen a mérhetőség kritériumának is.

Kiemelt stratégiai és minőségcéljaink

A következő évtizedre három fő stratégiai célt fogalmaztunk meg intézményünkre:

- 1. a munkaerőpiac elvárásainak megfelelő oktatás biztosítását,**
- 2. a lemorzsolódás, korai iskolaelhagyás csökkentését, valamint**
- 3. naprakész tudású és elkötelezett oktatói kar**

amelyeket a Szakképzés 4.0 stratégia is kiemelt célként fogalmaz meg.

Fejlesztési célok

A fejlesztési célokat az első önértékelési ciklus végén fogalmazta meg az intézmény. Három fejlesztési területet tárt fel az intézményi önértékelési folyamat:

1. Oktatói és tanulói motiváció erősítése az intézményben
2. Belső kommunikáció hatékonyságának javítása az intézményben
3. Az intézmény alapidokumentumaiban lefektetett alapelvek egységes alkalmazása az oktatói tevékenység során

Stratégiai célok	Stratégiai célokhoz kapcsolódó részcélok	Minőségcélok és sikerkritériumok
<p>A munkaerőpiac elvárásainak megfelelő oktatás biztosítását</p>	<p>idegennyelvi képzés erősítése és a nyelvvizsgák növelése (28. sz. indikátor)            duális partnerekkel való együttműködés bővítése (4.sz. indikátor)            pályázati aktivitás (24.sz. indikátor)            szakmai (és) tanulmányi versenyeken való megmérettetés (8., 13. sz. indikátor)</p>	<p>Célunk, hogy végzős tanulóink 25%-a B2 nyelvvizsgával vagy azzal egyenértékű érettségi vizsgával rendelkezzen a technikumi képzés végén            Célunk, hogy a 2022/23-as tanévtől a 13. évfolyamos tanulóink legalább 50 %-ának biztosítjuk a duális képzőhelyet.            Célunk, hogy a 2025/26-os tanévtől az intézmény legalább egy hazai és egy EU-s pályázatot nyújt be vagy pályázati partnerként bekapcsolódik            Célunk, hogy a 2024/25-ös tanévtől tanulóink 5%-a részt vegyen valamilyen szakmai / tanulmányi versenyen tanévenként.</p>
<p>A lemorzsolódás, korai iskolaelhagyás csökkentése.</p>	<p>beiskolázási színvonal fenntartása és javítása (2.sz. indikátor)            a tanév során lemorzsolódott tanulók arányának csökkentése (15. és 19. sz. indikátor)            társadalmi érzékenyítés, elfogadásra nevelés (17., 30. sz. indikátor)            egészségtudatosságra, fenntarthatóságra nevelés (30.sz. indikátor)</p>	<p>A 2022/23-as tanévtől az egyes tanulmányterületre jelentkezők száma folyamatosan 150%-os legyen a meghirdetett férőhelyekhez képest.            Célunk, hogy a 2022/2023-as tanévtől kezdődően:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• az intézmény elhagyó/kilépő/lemorzsolódó tanulók aránya 5% alatt maradjon</li> <li>• legalább heti 1 fejlesztő foglalkozás az SNI-s tanulók 100%-a számára</li> </ul>           A fegyelmi intézkedések számának nyomonkövetése, a trend alakulásának figyelése. A 2022/23-as tanévtől évente legalább egy alkalommal önismereti és érzékenyítő foglalkozások tartása az osztályoknak, az iskolapszichológus, az iskolai szociális segítő és külső szakemberek közreműködésével.            A 2022/23-as tanévtől:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• évente legalább egy alkalommal drog-prevenációs foglalkozás tartása a 9-10. évfolyamos osztályoknak az iskolapszichológus és az iskolai szociális segítő közreműködésével,</li> <li>• évente legalább egy foglalkozás tartása évfolyamonként a védőnő és/vagy az iskolapszichológus közreműködésével, az egészségtudatossággal kapcsolatban (pl. szexualitás, testképtudatosság stb.).</li> <li>• évente legalább egy gyűjtőakció szervezése iskolai szinten (pl. farmergyűjtés, használt elemgyűjtés stb.).</li> </ul> </p>
<p>Naprakész tudású és elkötelezett oktatói kar</p>	<p>rendszeres tudásmegosztás (14. és 31. sz. indikátor)</p>	<p>Céljaink, a 2024/25-ös tanévtől:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• az oktatók módszertani és digitális módszertani támogatása és eszköztárának bővítése belső oktatói képzések és workshopok keretében (tanévenként legalább egy digitális módszertani workshop),</li> </ul> </p>



		<ul style="list-style-type: none"><li>• minden tanévben a Budapesti POK által szervezett pedagógiai napokon legalább 1 jó gyakorlatunk bemutatásával részt veszünk.</li></ul>
	magas színvonalú közismereti és szakmai oktatás digitális tartalmakkal (11., 12., sz. indikátor)	Céljaink, a 2022/23-as tanévtől: <ul style="list-style-type: none"><li>• végzős tanulóink legalább 90 %-a eredményes szakmai, és érettségi vizsgát tegyen</li></ul>

### 1. számú táblázat: az intézményi célok összefoglaló táblázata

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

A BGSZC II. Rákóczi Ferenc Technikum minőségirányítási csoportja (MICS) a jogszabályi előírásoknak megfelelően 2022. áprilisában megalakult.

Hat fő alkotja a csoportot:

- az intézmény vezetője,
- a szakmai igazgatóhelyettes,
- a nevelési és oktatási igazgatóhelyettes,
- a minőségirányítási továbbképzést elvégzett oktató,
- két fő oktató.

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

Az intézmény minőségbiztosítási rendszerét a MICS bővíti a jogszabályi előírások szerint, illetve aktualizálja a változásoknak megfelelően.

A MICS feladatai:

- a minőségirányítási rendszer kiépítése és felülvizsgálata
- az intézményi önértékelés szervezése és lebonyolítása
- az intézményvezetői önértékelés támogatása
- a minőségirányítási rendszerbe bevont munkatársak felkészítése
- a vezetőség és az oktatók folyamatos tájékoztatása a minőségirányítási munkáról
- az önértékelés megkezdése előtt az oktatói testület tájékoztatása értékelés
- az önértékelés munkatervének elkészítése
- az önértékelési szempont- és elvárásrendszer közös értelmezése
- az információ és adatgyűjtés megszervezése
- az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítésének koordinálása
- erősségek és fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése, rangsorolása
- javaslattétel fejlesztendő területekre

Az oktatók/munkatársak minőségirányítási feladatai:

- részvétel az önértékelésben
  - adatok gyűjtése, szolgáltatása
  - a partneri mérésekben való közreműködés
- részvétel a döntésekben
  - a célok meghatározásában



- a folyamatszabályozásokat végző csoportokban
- a fejlesztéseket kidolgozó fejlesztési csoportokban
- a fejlesztések megvalósításában

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

Az FCS feladatai:

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

A minőségirányítási rendszer felülvizsgálatára legalább két évente az intézményi önértékelés elvégzése után kerül sor.

A 12/2020 (II. 7.) Korm. rendelet 50.§ szerint az önértékelés és a külső értékelés alapján készített cselekvési tervet az oktatói testület fogadja el, és a fenntartó hagyja jóvá.

#### **Személyi feltételek és azok finanszírozása**

A MICS finanszírozásáról az intézményi lehetőségek és sajátosságok figyelembevételével az intézmény vezetője a szakképzési centrum egyetértésével dönt.

#### **Infrastrukturális feltételek**

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

## 5. Az oktatók értékelési rendszere

Az oktatók értékelését **az igazgató végzi** a további intézményi vezetők és – döntése alapján – külső szakértő bevonásával háromévente.

Ennek során:

- a) értékeli az oktató munkáját, erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg, jóváhagyja az oktató által az értékelés megállapításaihoz kapcsolódóan készített cselekvési tervet,
- b) vizsgálja az EQAVET alapján kidolgozott elvárás-rendszer teljesülését.

### **Az oktatói értékelés módszertana, eszközei**

Az értékelési feladatokat az igazgató a gyűjtött adatokra, és vezetőtársai (**igazgatóhelyettesek és munkaközösségvezetők**) értékelő munkájára támaszkodva végzi. Az igazgató esetén az értékelést a fenntartó (szakképzési centrum esetén a főigazgató) végzi. Az oktatók teljesítménye és annak objektív, differenciált értékelése vezetői felelősség.

Az oktatói értékelés része az intézményi önértékelésnek és a külső értékelésnek, mert ezek keretében vizsgálni kell az oktatói és intézményi vezetői értékelési rendszer intézményi működtetését, és abban a vezetői feladatokat.

Az oktatói értékelés az intézmény szakmai fejlődését szolgálja. Az egységes és nyilvános elvárásrendszer lehetőséget biztosít az intézményi sajátosságok alapján megfogalmazott célok elérésére.

**Az értékelés során használt módszerek:** dokumentumelemzés, megfigyelés és kérdőív.

**Dokumentumok:** oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok, szakmai önéletrajz, tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkatervek és beszámolók, digitális tananyagok, tanmenetek, óratervek, egyéni fejlesztési tervek, tanulói produktumok (füzet, dolgozatok, projektmunkák)

A dokumentumelemzés célja, hogy az igazgató részére objektív adatokat szolgáltatson, illetve az igazgató meggyőződjön arról, hogy az oktató munkáját előre megtervezetten, a tantervi szabályozó dokumentumok, a képzési és kimeneteli követelmények előírásainak, az intézmény sajátosságainak, szakmai programba foglaltakkal összhangban, a tanulócsoporthoz jellemzőségeivel összehangolva tudatosan végzi. A Szakmai Program vizsgálata az alábbi területek megítélése szempontjából fontos:

- Szakmai felkészültség.
- A szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazása.
- Pedagógiai tervezés.



- Pedagógiai értékelés.
- Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a duális partnerekkel.
- Személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenység.
- Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség.

Dokumentumok és vizsgálati szempontok:

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

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

**Megfigyelés:** Ennek módszere az egységes szempontok szerint végzett óra/foglalkozáslátogatás. A kapott információk összegzése adhat képet arról, hogyan valósítja meg tanítási óráján az oktató az intézmény nevelési-oktatási feladatait, követi-e a szakmai programban megfogalmazott elveket, figyelembe veszi-e a tanulócsoporthoz adottságait, a tanulók személyiségfejlesztését, és hogy mindezek összhangban állnak-e az oktató tervezőmunkájával. Ezekon kívül információt ad arról, hogy megvalósul-e a tanórán a tanulók tevékenységének tudatos szervezése, a tanuló önállóságának támogatása, megfelelő-e a motiválás, a folyamatos ellenőrzés és értékelés. A látogatás alkalmat ad arra, hogy megismerje az iskolavezetés az oktató szakmai professzionizmusát és etikus viselkedését.

A látogatást minden esetben egy értékelő megbeszélés követi.

- **Óra-/foglalkozáslátogatás és az azt követő értékelő megbeszélés szempontjai**
  - Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
  - A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
  - Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
  - Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
  - A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
  - A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
  - Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.



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

**Kérdőív:** az oktatóra vonatkozó kérdőíves felmérés *lehetséges* szempontjai:

- **Tanulói vélemény**

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



- **Munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés** (*kérdőív helyett/mellett a visszajelzés más formái is felhasználhatók*)
  - Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.
  - A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
  - Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
  - A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.

### **Az oktatói értékelés területei, szempontok**

Az oktatói értékelést a szakképző intézmény minden oktatói munkakörben foglalkoztatott dolgozójára alkalmazni kell (*közismereti és szakmai oktatók, iskolapszichológus*). A munkaviszonyban álló oktatókat, illetve munkakörüket minden értékelési területre vonatkozóan értékelni kell. Az újonnan belépő oktató vagy tartósan távol lévő kolléga esetében csak a munkakör értékelhető, vagyis esetükben az 1-3. értékelési területet kell csak figyelembe venni, számukra az értékelés munkabérrre vonatkozó alkalmazása csak a munkakör értékelése alapján fog megvalósulni.

Az egyes értékelési területen belül értékelési szempontok vannak. Az értékelés során, az egyes területeken belüli szempontok figyelembevételével kell az egész értékelési területet 1-6 ponttal értékelni. Nem minden oktatói munkakörben releváns minden szempont, ezektől a szempontoktól eltekintve a teljes értékelési területet kell pontozni.

Az oktatói értékelésnek tíz területe van (lásd a 3.1 számú mellékletet és a 3.2 számú melléklet).

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

A nyugdíj előtt álló (3 év) oktatók esetében minden terület értékelése megtörténik, de fejlesztendő feladatokat nem fogalmazunk meg számukra.

### **Az oktatói értékelés folyamata**

#### **I. Az oktatói értékelés előkészítése**

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



Felelős: Szakképzési centrum (fenntartó) vezetője

## II. Szakképző intézményi tájékoztatás, közös értelmezés

Az értékelést az igazgató és az igazgató-helyettesek végzik a teljes oktatói testületre vonatkozóan. Az oktatói értékelés szempontrendszerrel tartalmazó táblázat közös és részletes értelmezése után.

Az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározzák a munkakör munkaerő-piaci értékét az alábbi két értékelési szempont szerint:

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

Meghatározzák a figyelembe veendő adatok körét, majd elkészítik az értékelés ütemezését.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

## III. Az oktatói értékelés végrehajtása

Évente gyűjthető adatok:

A KRÉTA naplóból évente gyűjthető adatok:

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

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

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

- központi mérések eredménye,
- vizsgaeredmények,
- versenyeredmények,
- szakértői, szaktanácsadói tevékenység,



- vizsgaelnöki, vizsgafelügyelői tevékenység,
- belső tananyagfejlesztés,
- belső tudásmegosztás,
- szakmai rendezvényeken való részvétel,
- közösségépítés,
- rendezvények szervezése,
- pályázatok, fejlesztések végrehajtása,
- kapcsolattartás,
- részvétel szakmai szervezetek munkájában.

A kérdőíves felmérés ütemezését a munkatervben el kell készíteni. A minőségirányítási csoport (MICS) végzi az értékelés során az adatgyűjtés és a kérdőívezés szervezési feladatait.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

#### **IV. Az oktató értékelése**

Az ütemterv és az értékelési munkamegosztás alapján a vezetők elkészítik egyéni javaslatukat. Elkészítik az egyeztetéshez az oktatói értékelőlapot, meghatározzák az erősségeket és a fejlesztendő területeket. A vezetők konszenzussal döntenek az értékelésről, vita esetén az igazgató dönt.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

#### **V. Az oktatói értékelés szupervíziója**

A súlyozott oktatói sorrend kialakulását követően szükséges lehet az érintett oktatók értékelésének átgondolása, módosítása. Módosítás az adatok alapos felülvizsgálata után történik.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

#### **VI. Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatóval**

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

Az igazgató meghatározza, hogy mely vezető(k), mely oktatókkal egyeztet. Az igazgató az értékelés ismertetésén, megbeszélésén részt vesz.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója



## VII. Az oktatói értékelés felhasználása

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

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

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

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

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

### Az oktatói értékelés ütemezése:

Az oktatók értékelésére három évente kerül sor. A második értékelési időszak 2026. augusztus 31-én ér véget, ennek megfelelően az oktatótestület ellenőrzése 2025. szeptember 1. és 2026. június 15. között zajlik.

Időtartam	Tevékenység	Tevékenységhez szükséges eszközök	Felelős	Megjegyzés
szeptember első hete	tájékoztató értekezlet	kézikönyv az oktatói értékelés rendszeréről	MICS	
szeptember 5-15. között	látogatási ütemterv elkészítése	órarendek	igazgató	
október 15–február 28.	óralátogatások	szempontsor, jegyzőkönyv	igazgató, igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezető	

március hónap	külső és belső partnerek megkérdezése	kérdőívek	oktatói önértékelést támogató csoport	
április hónap	dokumentumok elemzése	tanmenetek, munkatervek, munkaközösségi és oktatói beszámolók,  szakmai, közismereti eredmények kimutatása, vizsgaeredmények kimutatása,  szakmai bemutatók, konferenciák,  szakmai rendezvények, továbbképzésekről kimutatás,  szakértői és vizsgatevékenységekről kimutatás,  pályázatok készítése, KRÉTA FÓKUSZ, ESL modul	dokumentumok összegyűjtése, rendszerezése: MICS	
május 1.- június 15.	igazgatói értékelések		igazgató	

2. számú táblázat: az oktatói értékelés ütemezésének összefoglaló táblázata

### Az intézményi vezetők értékelése

Az *igazgatóhelyettesi szintű intézményvezetők* értékelését az igazgató végzi, szakképzési centrum esetén a centrum vezetésének bevonásával. A szempontrendszer megtalálható a 3.3 és 3.4 számú mellékletben.

Az igazgatók értékelését a szakképzési centrumokban a főigazgató végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával. A munkakör értékelésének szempontjai megegyeznek az oktatói értékelés szempontjaival. A szempontrendszer megtalálható a 3.5 és 3.6 számú mellékletben.

A szakmai tapasztalatok esetében figyelembe kell venni a vezetői tapasztalatot, illetve a vezetői munkaerő-piaci tapasztalatot. A munkaerő-piaci értéknél fontos szempont a vezetői szerep. Az igazgatói értékelésnél figyelembe kell venni (amennyiben rendelkezésre áll) az előző külső értékelés, intézményi és intézményvezetői önértékelés és a kérdőíves felmérések eredményeit.

## I. Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések)

### 1. Intézményi indikátorrendszer

Az intézményi célrendszerben megfogalmazott céljaink megvalósulását az alábbi kötelező és egyedi intézményi indikátorok segítségével fogjuk mérni. A kötelezően alkalmazandó és az egyedi indikátorok értelmezését és számításuk módját az 1. számú melléklet tartalmazza.

Az indikátorok számításához szükséges adatok gyűjtését 2022. szeptember 1-én megkezdjük és az folyamatosan végezzük, hogy az önértékeléshez megfelelő időben rendelkezésre álljanak.

A változások /trendek követésének feltétele, hogy az indikátorok számításához felhasznált adatok mérési módja, időpontja/időszaka az adott tanévben/önértékelési ciklusban azonos legyen, biztosítva az összehasonlíthatóságot, elemezhetőséget.

S.szám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége	Gyűjtési határidő	felelős*	forrás
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként	október 1. állapot	KRÉTA adminisztrátor	KRÉTA rendszer
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára	intézménytípusonként, ágazatonként	április 30.	igazgató	KIFIR rendszer

	jelentkezők és felvettek száma és aránya				
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján	október 1.	KRÉTA adminisztrátor/igazgató	KRÉTA rendszer
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként	szeptember 15.	KRÉTA adminisztrátor	KRÉTA rendszer
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva		Képzés indulását követő első hónap, illetve a képzés befejezése	KRÉTA adminisztrátor	KRÉTA rendszer
6.	Országos kompetenciamérés eredményei		március 31.	igazgatóhelyettes	Oktatási Hivatal honlapján közzétett jelentések
7.	NSZFH mérések eredményei		augusztus 31.	igazgatóhelyettes	NSZFH által küldött adattábla

8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten	augusztus 31.	MICS	munkaközösségek beszámolóí
9.	Elhelyezkedési mutató		A tanulmányok befejezését követő második év szeptember 30.	osztályfőnöki munkaközösség	kérdőívek
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal		A tanulmányok befejezését követő második év szeptember 30.	osztályfőnöki munkaközösség	kérdőívek
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga	augusztus 31	igazgatóhelyettes	KRÉTA/ketszintu.hu és NSZFH Törzslapnyi lvéntartási rendszer
12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként	augusztus 31.	szakmai igazgatóhelyettes	NSZFH Törzslapnyi lvéntartási rendszere
13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten	augusztus 31.	MICS	iskolai nyilvántartás
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények		augusztus 31.	MICS	iskolai nyilvántartás



15.	Intézményi lemorzsolódási mutató		szeptember 30.	igazgatóhelyettesek	KRÉTA
16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, végzeteket foglalkoztatók (munkaerőpiac)	évente a munkaterv szerint	partneri elégedettséget	kérdőívek
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséretesek	augusztus 31.	osztályfőnöki munkaközösség	KRÉTA
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva		október 1-i állapot	iskolaitkár	KRÉTA
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva		október 1-i állapot	iskolaitkár	KRÉTA
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	Nem releváns			
21.	Műhelyiskolában részs szakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	Nem releváns			
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg		augusztus 31.	MICS	KRÉTA
23.	Szakértői, szaktanácsadói,		augusztus 31.	MICS	KRÉTA



	vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva				
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek		augusztus 31.	Igazgató	KRÉTA

3. számú táblázat: az intézményünkben kötelezően használatos indikátorok

Sorszám	Egyedi indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége	Gyűjtési határidő / felelős / forrás		
25.	Tanítási év végi elégtelenek aránya	a tanév végén jogviszonyban lévő tanulói létszámhoz viszonyítva	június 15.	igazgatóhelyettes	KRÉTA
26.	Évisméltésre utasítottak száma	a tanítási év végén (aug.31.)	augusztus 31.	igazgatóhelyettes	KRÉTA
27.	Egy tanulóra jutó igazolatlan órák száma egy tanítási évben	az össz tanulói létszámhoz viszonyítva	június 15.	igazgatóhelyettes	KRÉTA
28.	Nyelvvizsga eredmények	a végzős évfolyam tanulói között	augusztus 31.	idegen nyelvi munkaközösség	saját adatgyűjtés
29.	Erasmus oktatói részvétel aránya	Az oktatói testület körébe	augusztus 31.	Erasmus pályázati koordinátor	Erasmus pályázati adatok
30.	Társadalmi- és egészségtudatos nevelés	osztályok részvétele a programokban	június 15.	igazgatóhelyettes	iskolapszichológus, védőnő, szociális

					segítő, osztályfőnök által megadott adatok
31.	Oktatók digitális eszköztárának bővítése	tanévenként az oktatói testület körében	június 15.	igazgatóhelyettes	saját adatgyűjtés

4. számú táblázat: az intézményünkben egyedileg használatos indikátorok

A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum által meghatározott egyedi indikátorok értelmezését és számításának módját a mellékletben található összegző táblázat részletezi (1. számú melléklet).

#### 4. Partneri igény- és elégedettségmérések

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

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

#### A Budapesti Gazdasági SZC II. Rákóczi Ferenc Technikum partnerei / érdekelt felei:

Belső partnerek	Elsődleges kapcsolattartó/képviselő <sup>1</sup>
tanulók	IDB (Iskolai Diák Bizottság), szülők, osztályfőnökök, oktatók
munkatársak: oktatók (beleértve valamennyi megbízási vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott munkatársat is)	iskolavezetés, munkaközösségvezetők
szülők, szülői szervezet	igazgatóhelyettes
Külső partnerek	Elsődleges kapcsolattartó/képviselő
végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	volt osztályfőnökök, pályakövetéssel megbízott munkatárs

<sup>1</sup> A kapcsolattartók felsorolása nem teljeskörű



leendő tanulók	beiskolázási munkaközösség
duális partnerek	gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes
kamarák	gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes, szakmai igazgatóhelyettes
Bischitz Johanna Integrált Humán Szolgáltató Központ	igazgatóhelyettes
Erasmus Plus program fogadó szervezetei	Pályázati kapcsolattartó
II. Rákóczi Ferenc Közgazdasági Alapítvány	igazgató
oktatási szolgáltatást nyújtó szervezetek (POK, Pénziránytű, OTP Fáy András Alapítvány)	iskolai kapcsolattartó
kulturális szervezetek	igazgató, igazgatóhelyettesek
felsőoktatási intézmények	igazgató
állami és önkormányzati szervezetek	igazgató

5. számú táblázat: az intézmény belső és külső partnereit összegző táblázat

Az intézményi eredményesség elérésében azokon a partnereken kívül, akik az oktatási-nevelési tevékenységhez kapcsolódnak, fontos szerep hárul a további érdekeltekre is. Az ő szerepük alapvetően abban nyilvánul meg, hogy érdekeltségükből következően elvárást támasztanak az iskolával szemben, befolyásoló képességük tükrében pedig hatással bírnak az intézmény működésére. Annak érdekében, hogy az intézmény felé közvetíteni tudják elvárásaikat, az azonosított partnerekkel és egyéb érdekelt felekkel történő kapcsolatfelvételkor rögzíteni szükséges a kapcsolattartó/képviselő személyét, valamint a kapcsolattartás és együttműködés módját. A partnerlista aktualizálása folyamatosan történik, amelynek felelőse a MICS.

A minőségirányítási csoport első alkalommal 2022. november 30-ig eljárásrendet készített a partneri elégedettségmérések lebonyolítására, amelyet két évente felülvizsgál, és szükség esetén módosít. Meghatározza az elégedettségmérésbe bevont partnerek körét, meghatározza a mintavétel módját és résztvevőit.

A MICS ajánlást fogalmaz meg a partneri elégedettségmérésre felkérendő kollégák személyére, akiket a vezetőség bíz meg a feladattal.

A partneri mérés munkacsoport az előre összeállított partnerlista és a mérési módszerek segítségével lebonyolítja az igény- és elégedettségmérést.



A lebonyolított mérés eredményét összesítik, elvégzik az elemzést és azt továbbítják a MICS és az intézményvezetés felé, akik az eredményeket az oktatói közösség felé közvetítik. Az elégedettségmérések eredményei a minőségirányítási dokumentáció részét képezik.

A mérési folyamat lebonyolítása után az intézmény vezetése, a MICS-csel és az oktatói testülettel egyetértésben döntést hoz arról, hogy szükséges-e beavatkozást tenni a mérési folyamatba. Ha a beavatkozást szükségesnek látják, akkor a PDCA logikája mentén újra szabályozzák a folyamatot. Ha nem szükséges beavatkozás és módosítás, akkor standardizálják az eljárást.

A teljes mérési folyamat során biztosítani kell a névtelenséget, az iratkezelési- és adatvédelmi szabályok betartását. A partneri mérések összesített eredményeiről a mérésben résztvevő partneri kört értesíteni szükséges.

#### **A partneri igény- és elégedettségmérés lebonyolítása, az eredmények összegzése**

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi. A partneri mérések lebonyolítását elektronikus kérdőívszerkesztő és kiértékelő programok használatával végezzük reprezentatív kiválasztással. A partneri mérések ütemezését oly módon tervezzük meg, hogy az összesített adatok az önértékelést végző munkatársak számára időben rendelkezésre álljanak. A partneri méréseket úgy végezzük el, hogy a mintavételi arány figyelembevételével a felmérés érvényessége biztosított legyen. Ennek mértékét a MICS határozza meg. A partneri mérések összesített eredményeiről tájékoztatjuk 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.

**A partnerek igény- és elégedettségmérésének ütemezése**

	Partnerek	Mérés ideje	Mérés módszere, eszköze	Felelős	Minta nagysága	érvényességi határ
<b>Belső partnerek</b>	Tanulók	február	kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	100 %	50%
	Oktatók		kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	100 %	75%
	Szülők		kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	100 %	20%
<b>Külső partnerek</b>	Duális partnerek	február	Interjú, kérdőív	Gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	50 %	30%
	Végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	október	kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	20 %	10%
	Általános iskolák, ahonnan a 9. évfolyamra diákok érkeztek	szeptember	kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	50 %	30%
	Kulturális szervezetek	február	kérdőív	Partneri mérési munkacsoport	50 %	30%

6. számú táblázat: a partneri elégedettségmérés ütemezését bemutató táblázat

Az Önértékelési Kézikönyvben kiadott ajánlás alapján intézményünkben az alábbi partneri méréseket végezzük az intézményi önértékelés keretében.

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	2.3 számú melléklet
Tanulói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	2.1 számú melléklet
Szülői kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden évfolyamot lefedő 100%-os mintavétellel.	2.2 számú melléklet
Duális képzőhely kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés vagy tanuló szerződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 50%-os mintavétellel.	2.4 számú 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 50%-os mintavétellel.	2.5 számú melléklet



Általános iskolák, ahonnan a 9. évfolyamra diákok érkeztek	intézményi önértékelés	a hozzánk diákokat küldő általános iskolák	Reprezentatív felmérés, legalább 50%-os mintavétellel.	2.6 számú melléklet
Kulturális szervezetek	intézményi önértékelés	Az intézménnyel kapcsolatban álló kulturális szervezetek	Reprezentatív felmérés, legalább 50%-os mintavétellel.	2. 7 számú melléklet
Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	3.8 számú melléklet

7. számú táblázat: a partneri méréseket összegző táblázat

## II. Intézményi folyamatmodell

A folyamatszabályozások elkészítésének intézményi ütemterve

### 1. Vezetési-irányítási folyamatok

	<b>Vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai</b>	<b>Határidő</b>	<b>Felelős</b>	<b>Melléklet száma</b>
V1.	<b>Stratégiai tervezés</b>	2022. 08. 31	igazgató	4.1.2. melléklet
V2.	<b>Tanévi tervezés</b>	2022. 08. 31	igazgató	<b>4.1.1. melléklet</b>
V3.	<b>Emberi erőforrások menedzselése</b> (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)	2022. 08. 31.	igazgató	4.1.3. melléklet
V4.	<b>Intézményi önértékelés</b>	2022. 08. 31.	MICS	4.1.3. melléklet

8. számú táblázat: vezetési-irányítási folyamatok

### 2. Szakmai-képzési folyamatok

	<b>Szakmai-képzési folyamat-terület folyamatai</b>	<b>Határidő</b>	<b>Felelős</b>	<b>Melléklet száma</b>
SZK1	<b>Szakmai-képzési tervezés</b>	2022. 08. 31	MICS	4.2.1. melléklet
SZK2	<b>Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel</b>	2022. 08. 31	MICS	4.2.2. melléklet
SZK3	<b>Oktatók szakmai-képzési együttműködése</b>	2022. 08. 31	igazgató	4.2.3. melléklet
SZK4	<b>Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése</b>	2022. 08. 31	MICS	4.2.4. melléklet

9. számú táblázat: szakmai-képzési folyamatok

### 3. Támogató és erőforrás folyamatok

	<b>Támogató és erőforrás folyamat-terület folyamatai</b>	<b>Határidő</b>	<b>Felelős</b>	<b>Melléklet száma</b>
--	--	-----------------	----------------	------------------------

T1.	<b>Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése</b>	2022. 08. 31	igazgató	4.3.1. melléklet
T2.	<b>Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése</b>	2022. 08. 31	MICS	4.3.2. melléklet
T3.	<b>Panaszkezelés</b>	2022. 08. 31	MICS	4.3.3. melléklet

10. számú táblázat: támogató és erőforrás folyamatok

Folyamatmodell felülvizsgálatára és módosítására vonatkozó eljárásrend

	<b>folyamat neve</b>	<b>felülvizsgálati határidő</b>	<b>módosítási határidő (ha szükséges)</b>	<b>felelős</b>
1.	<b>Vezetési-irányítási folyamatok</b>	intézményi önértékelés utáni június 31.	intézményi önértékelés utáni szeptember 31.	igazgató
2.	<b>Szakmai-képzési folyamatok</b>	intézményi önértékelés utáni június 31.	intézményi önértékelés utáni szeptember 31.	MICS
3.	<b>Támogató és erőforrás folyamatok</b>	intézményi önértékelés utáni június 31.	intézményi önértékelés utáni szeptember 31.	MICS

11. számú táblázat: támogató és erőforrás folyamatok

### III. Intézményi önértékelés

#### 1. Az intézményi önértékelési szempontsor

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

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

**12. számú táblázat: Intézményi önértékelési szempontsor**

**TERVEZÉS**

Önértékelési terület	Önértékelési szempontok	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések	Vizsgált dokumentumok
<p><b>Tervezés</b></p> <p>A tervezés tükrözi az intézménynnek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz</p>	<p><b>T1</b></p> <p>Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>V1</p> <p>V2</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>24</p>	<p>duális képzőhelyek</p> <p>a végzettséket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek</p>	<p>- szakmai program</p> <p>- éves munkaterv és beszámoló</p> <p>- munkaközösségi munkatervék és beszámolók</p>
	<p><b>T2</b></p> <p>Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat.</p> <p>A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>V2</p> <p>V4</p> <p>SZK1</p> <p>SZK4</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>szülői</p> <p>tanulói</p> <p>oktatói</p> <p>duális képzőhelyek</p>	<p>- szakmai program</p> <p>- éves munkaterv és beszámoló</p>

	T1					<p>- munkaközösségi munkatervek és beszámolók</p> <p>- rövid- és hosszútávú beiskolázási tervek</p>
<b>T3</b>	V1 SZK1 SZK2	4 5 14	duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	- a duális partnerekkel való együttműködés dokumentumai (kérdőívek, jegyzőkönyvek, együttműködési megállapodások, munkaszerveződések stb.)		
<b>T4</b>	V3 V4 T1 T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek	- MIR dokumentáció - SZMSZ - munkaköri leírások		

	<p><b>T5</b></p> <p>Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.</p>	<p>V1 V2 V3 SZK1</p>	<p>14 22 23</p>	<p>oktatói duális képzőhelyek</p>	<p>- szakmai program - SZMSZ - oktatói közösség (értekezleteinek) jegyzőkönyvei, határozatai - duális szakirányú képzés képzési programja</p>
	<p><b>T6</b></p> <p>Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.</p>	<p>V1 V2</p>	<p>2 4 5 14</p>	<p>tanulói szülői oktatói duális képzőhelyek</p>	<p>- szakmai program - az intézmény szabályozó dokumentumai - partneri lista - a partneri együttműködés dokumentumai</p>
	<p><b>T7</b></p>	<p>T2</p>		<p>oktatói</p>	<p>- adatvédelmi szabályzat</p>



	Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	T3			
--	--	----	--	--	--



## MEGVALÓSÍTÁS

Önértékelési terület	Önértékelési szempontok	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések	Vizsgált dokumentumok
<b>Megvalósítás</b> Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	<b>M1</b> Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	V3 T1 T4	3 22 24	oktatói	- szakmai program - éves munkaterv és beszámoló - munkaközösségi munkaterv és beszámoló
	<b>M2</b> Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	duális képzőhelyek	- a duális partnerekkel való együttműködés dokumentumai (kérdőívek, jegyzőkönyvek, együttműködési megállapodások, munkaszerződés stb.)



<b>M3</b> Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.				6 7 8 11 12 18 19	oktatói duális képzőhelyek	- szakmai program - éves munkaterv és beszámoló - munkaközösségi munkaterv és beszámoló - rövid- és hosszútávú beiskolázási tervek
<b>M4</b> Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	V3 SZK3 SZK4			22 23	oktatói duális képzőhelyek	- hosszútávú továbbképzési program - éves beiskolázási terv - nevelőtestületi, munkaközösségi értekezletek, megbeszélések dokumentumai - óralátogatási jegyzőkönyvek
<b>M5</b>	V1 SZK1			10 12	oktatói tanulói	- szakmai program - SZMSZ

	<p>A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint, hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.</p>	SZK4	<p>17 18 19  27 28</p>	<p>a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek</p>	<p>- oktatói közösség (értekezleteinek) jegyzőkönyvei, határozatai - duális szakirányú képzés képzési programja - KKK - PTT</p>
<p><b>M6</b> Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.</p>	<p>SZK3 SZK4 SZK5 T3</p>	<p>6 7 11 12 25 26</p>	<p>tanulói oktatói szülői duális képzőhelyek</p>	<p>- szakmai program - KRÉTA napló modulja</p>	
<p><b>M7</b> Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.</p>	<p>SZK1 SZK4 T1 T4</p>	<p>8 10 11 14 24</p>	<p>oktatói tanulói duális képzőhelyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek</p>	<p>- szakmai program - online tanulási eszközök, KRÉTA</p>	



## ÉRTÉKELÉS

Önértékelési terület	Önértékelési szempontok	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések	Vizsgált dokumentumok
Értékelés Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	<b>É1</b> Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	V4		oktatói	- az önértékelés dokumentumai - a MICS dokumentumai - a fejlesztési csoportok releváns cselekvési tervei - KRÉTA
	<b>É2</b> Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	V4	1 4 5 9 10	oktatói	- a fejlesztési csoportok releváns cselekvési tervei - tanév végi beszámolók - KRÉTA

	<b>É3</b> Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére.	V1 V4 SZK1	8 10 11 14 24	oktatói tanulói	- továbbképzési tervek - a MIR dokumentumai - KRÉTA
	<b>É4</b> Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	V1 V2 SZK4 T2	2 4 5 15	oktatói	- korai jelzőrendszer működtetése a KRÉTA jelzései alapján - KRÉTA

### FELÜLVIZSGÁLAT

Önértékelési terület	Önértékelési szempontok	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések	Vizsgált dokumentumok
<b>Felülvizsgálat</b> <i>(visszacsatolás, fejlesztés)</i> Az intézmény hasznosítja az értékelés és a	<b>F1</b> Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja azokat a szakmai-pedagógiai munka	V1 V2 V4	1 4 5 9	oktatói duális képzőhelyek a végzett tanulókat	- szakmai program - cselekvési tervek - oktatói testület, munkaközösségek

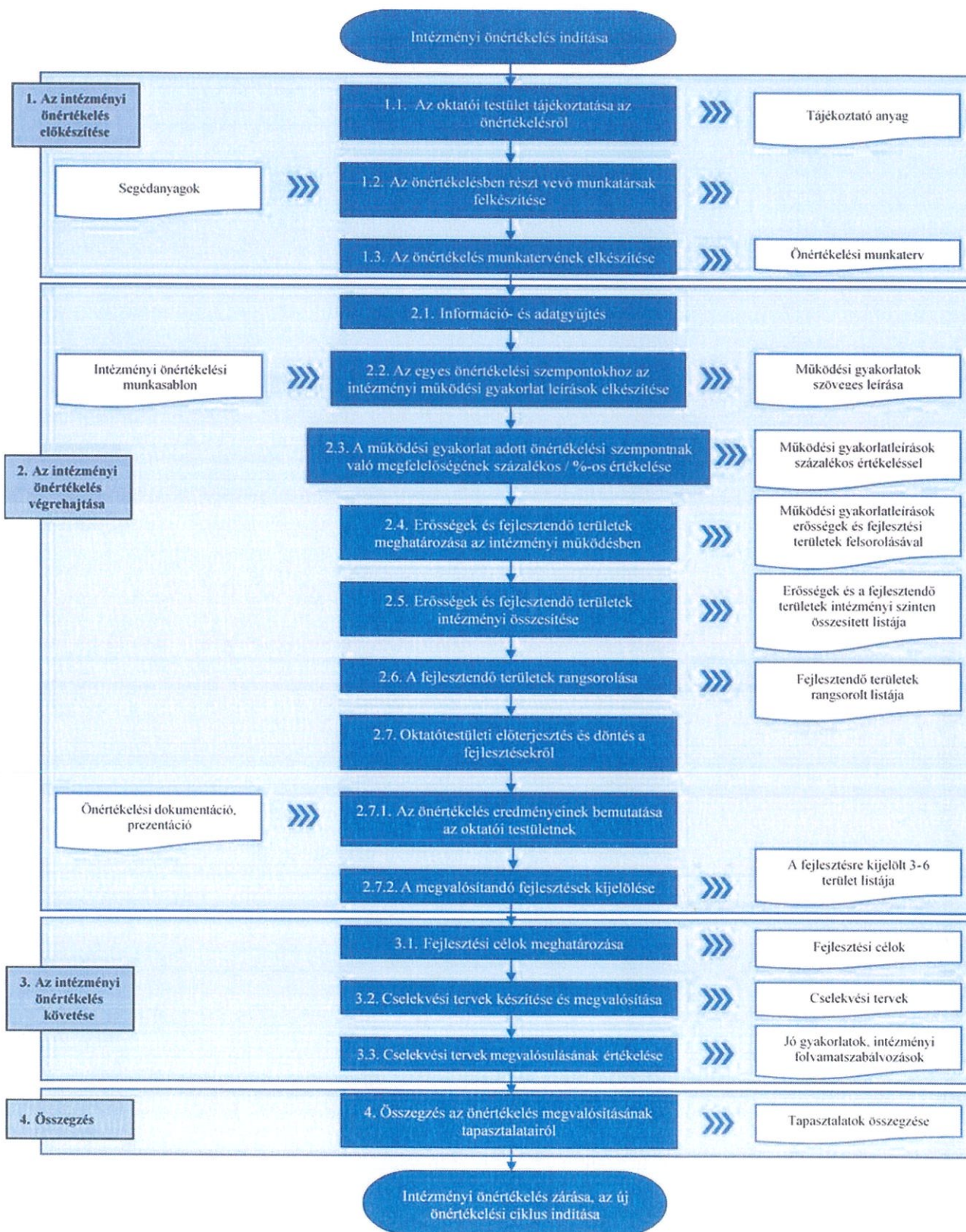


felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.		10	foglalkoztató gazdálkodó szervezetek	megbeszéléseinek jegyzőkönyvei
	<b>F2</b> A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint javítják a tanulókat, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	V1 V2 SZK1	1 4 5 9 10 15	oktatói	- cselekvési tervek - MIR dokumentáció - partnerekkel való együttműködés dokumentumai - KRÉTA
	<b>F3</b> Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	V4			- iskolai honlap - intézményi értékelések dokumentumai - szülői értekezletek jegyzőkönyvei - iskolai küldöttgyűlés jegyzőkönyvei



Budapesti Gazdasági SzC II. Rákóczi Ferenc Technikum minőségirányítási rendszere

## 2. Az intézményi önértékelés folyamata





### 3. Az intézményi önértékelés szervezeti háttere

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

Intézményünkben önértékelési csoportokat állítunk fel:

1. önértékelési csoport: Tervezés
2. önértékelési csoport: Megvalósítás
3. önértékelési csoport: Felülvizsgálat és Értékelés

A z **önértékelési csoportok** összetétele:

- 1 fő MICS tag,
- 1 fő munkaközösségvezető
- 1 fő közismereti oktató
- 1 fő szakmai oktató

### 4. Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatok

#### 1. Az intézményi önértékelés előkészítése

##### **1.1 Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről**

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

A tájékoztatást a MICS tagjai végzik, vezetői támogatással. A csoport tagjai tájékoztatást adnak az oktatói testület részére az önértékelés céljáról, az elvárt eredményeiről, az EQAVET Keretrendszer céljáról, felépítéséről, előnyeiről, hozzáadott értékéről, az önértékelés folyamatáról, a szükséges erőforrásokról.

Fontos, hogy az oktatói testület minden tagja részt vegyen az önértékelési munkával kapcsolatos tájékoztatón. A MICS tagjai egy rövid összefoglaló anyagot készítenek, amelyet a tájékoztató során minden jelenlévő kézhez kap, illetve amelyet a tájékoztatót követően elektronikus úton eljuttatnak minden, így az esetlegesen hiányzó oktatók számára is.

##### **1.2 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.

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.

A felkészítést tartók feladata, hogy minden résztvevő számára megfelelő képzési anyagot biztosítsanak. Ez minimálisan magában foglalja az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsort, az önértékelési folyamat és módszertan rövid leírását, valamint az önértékelési munka sablonjait.

### **1.3 Az önértékelés munkatervének elkészítése**

Az önértékelés megvalósítását alapos, pontos tervezés előzi meg. 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.

Az önértékelés tervezése során figyelemmel kell lenni arra, hogy az intézményi önértékelést kétfévente 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 be kell építeni az intézmény éves munkatervébe.

Az önértékelés munkatervének elkészítéséért a MICS vezetője a felelős.

## **2. Az intézményi önértékelés végrehajtása**

Az önértékelés végrehajtása során az önértékelést végző munkatársak az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsort, mint elvárás-rendszert 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:

### **2.1 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 rendeltén 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 terén.

Az információ- és adatgyűjtés során elsődlegesen azt szükséges tisztázni az intézménynek, hogy milyen információkra és adatokra van szükség, és hogy milyen forrásokból, illetve kiktől gyűjthetők be ezek az információk, adatok.

Az információ- és adatgyűjtés során 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.

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

### **2.2 Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése**

Ennek a lépésnek a célja az adott önértékelési szempontokhoz kapcsolódóan az intézmény oktatásnevelési-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 szempontokhoz az információ- és adatgyűjtést is végezték.

Az intézményi működési gyakorlat leírásánál szem előtt tartani:



- Van-e jól azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és e folyamat végrehajtása során milyen módszereket, gyakorlatot alkalmaz az intézmény?
- Mióta és milyen gyakorisággal (mennyire rendszeresen) alkalmazza a kérdéses területen alkalmazott módszereit, gyakorlatát az intézmény?
- Mennyire jellemző („mindennapos”) ezeknek a módszereknek, 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 tovább fejleszti-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. 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 / elvárássra 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.

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

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 tární és rögzíteni kell a hiányosságokat, problémákat, amelyeket tapasztaltak és azt is, hogy mi működik jól.

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

Értékelési kategóriák:



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

#### 2.4 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 azonosítania, rögzítenie.

A problémák, hiányosságok, fejlesztendő területek 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 területek meghatározása azon önértékelési szempont esetében kötelező, ahol a megfelelési százalékos értéke 60% alatt van.

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

- Az intézmény az adott önértékelési szempont által elvárt működési gyakorlatot alakított ki.

Ennek keretében vizsgálni kell a működési gyakorlat kiterjedtségét az adott önértékelési szempontra vonatkozóan, kiterjedtségét az intézményre vonatkozóan, szabályozottságát, egységes működtetését, időbeli szabályozottságát, rendszerességét.

- Az intézmény a vizsgált tevékenység területén olyan működést alakított ki, amely az intézmény céljain és a releváns partnerek elvárásain alapul.
- Az intézmény a vizsgált tevékenység területén egyértelmű szabályokat alakított ki, jól definiálta a tevékenység megvalósításának elemeit (kinek, mit és hogyan kell megtennie).
- A kialakított szabályokat, a sikeres megvalósításhoz szükséges mértékben, írásban rögzítették.
- Az előírásoknak, belső szabályoknak megfelelően valósul meg a tevékenység végrehajtása az intézmény mindennapi gyakorlatában.



- A kérdéses területre kialakított jó működési gyakorlatot az intézmény minden területén, minden munkaközösségében alkalmazzák.
- A kérdéses területre kialakított belső szabályozást rendszeresen, és amikor az szükséges, minden esetben alkalmazzák.
- Minden szükséges területen rendelkeznek mérési eredményekkel, számszerű adatokkal, amelyeket – ha van rá mód – összehasonlíttanak 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.

Az adatgyűjtés és elemzés, értékelés során felmerült ötleteket, fontos információkat menet közben az önértékelési munkasablon (9. sz. melléklet) „Megjegyzés” rovatában rögzítik az önértékelők.

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

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

### **2.5 Erősségek és fejlesztendő területek összesítése**

Az erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szintű összesítése során a MICS áttekinti az önértékelést, és konszenzussal meghatározza az önértékelésen belüli kapcsolatokat,



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

Ebben a lépésben 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 szakképzésspecifikus elvárásoknak.

## **2.6 A fejlesztendő területek rangsorolása**

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.

Az intézményvezető részt vesz 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 minőségbiztosítását is jelenti.

## **2.7 Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről**

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

### **2.7.1 Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek**

Az oktatói testületi előterjesztés célja, hogy a munkatársak megismerjék az önértékelés eredményeit, főbb megállapításait, és ennek részeként azokat a fejlesztendő területeket, amelyekkel foglalkoznia kell az intézménynek, és döntsenek arról, hogy mely fejlesztéseket indítják el az intézményben.

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

### **2.7.2 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.

### **3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései**

Az önértékelést követő lépések nagyon fontosak az intézmény minőségfejlesztése szempontjából. Az önértékelés ugyanis megalapozza az intézményben a folyamatos fejlesztés képességének kialakítását, működtetését, az intézmény „tanuló szervezetté” válását.

#### **3.1 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 vonatkozzon 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.

#### **3.2 Cselekvési tervek készítése és megvalósítása**

A kijelölt fejlesztési feladatok megtervezésére és megvalósítására az intézmény cselekvési terveket készít, 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 elemeket:

- 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 már általában nem a MICS, hanem 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. 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.

### **3.3 Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése**

A fejlesztések megvalósítását követően – a következő önértékelés során – értékelni kell, hogy a befejezett fejlesztések elérték-e a kívánt céljukat, és ennek eredményeképpen az intézmény kielégíti-e az önértékelési szempontokban megfogalmazott elvárásokat, a kapcsolódó követelményeket. 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 önértékelés 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 végső cél az intézmény önértékelési rendszerének a kialakítása és folyamatos, hosszútávon történő működtetése. Az önértékelési rendszer kialakítása során az alábbi szempontokat érdemes átgondolni, 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?

## A Budapesti Gazdasági SzC II. Rákóczi Ferenc Technikum intézményi önértékelési folyamatának szabályozása

**Első önértékelési ciklus: 2022. szeptember 1. – 2024. augusztus 31.**

(13. számú táblázat)

Folyamat neve	intézményi önértékelés
Folyamat célja	Az intézmény első önértékelési ciklus menetének meghatározása
Elvárt eredmény	2024. augusztus 31-ére megvalósul a teljes intézményi önértékelés
Folyamatgazda	igazgató

az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai	a szakaszokhoz kapcsolódó tevékenységek	felelős	közreműködők	határidő	bemenő (felhasznált) dokumentumok	keletkező dokumentumok	ellenőrzés
<b>Az intézményi önértékelés előkészítése</b>	Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről	MICS	MICS, oktatói testület	2022. szeptember 30.	képzési anyag, MIR kézikönyv	tájékoztató anyag (rövid, lényegre törő)	Igazgató
	Az önértékelésben részt vevő munkatársak kiválasztása és felkészítése	MICS képzésen részt vett tagjai	MICS, oktatók	2022. november 15-ig	kapott továbbképzési anyag	helyi továbbképzési anyag	Igazgató
Az önértékelés munkatervének elkészítése		MICS	MICS és az önértékelésben	2022. december 15-ig	MIR kézikönyv	intézményvezetői jóváhagyásra előterjeszhető	Igazgató



				rész vevő kollégák				részletes munkaterv	
Az intézményi önértékelés végrehajtása	Információ-adatgyűjtés és	MICS		MICS tagjai és az önértékelésben részt vevő munkatársak	2022. november 30-tól folyamatosan	kérdőívek, interjúk, intézményi dokumentumok	elemzésre, önértékelésre felhasználható adatok		
	Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése	MICS		MICS tagjai és az önértékelésben részt vevő munkatársak;	2024. január 30-ig	önértékelési munkasablon	működési gyakorlat leírások		
Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az	Az intézményi működési gyakorlat adott ön értékelési szempontnak való megfelelésének százalékos / %-os értékelése	MICS		MICS tagjai és az önértékelésben részt vevő munkatársak;	2024. február 29-ig.	önértékelési munkasablon	működési gyakorlatleírások százalékos értékeléssel		
	Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az	MICS		Oktatói testület	2024. március 31-ig.		működési gyakorlatleírások		

intézményi működésben						erősségek és fejlesztési területek felsorolásával	
Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése	MICS	Oktatói testület	2024. április 30-ig			erősségek és fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listája	
A fejlesztendő területek rangsorolása	MICS	Oktatói testület, igazgató	2024. május 15-ig.			fejlesztendő területek rangsorolt listája	
Oktatóitestületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről <ul style="list-style-type: none"> <li>Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói</li> </ul>	MICS	Oktatói testület	2024. május 31-ig.		Önértékelési dokumentáció, prezentáció	A fejlesztésre kijelölt 3-6 terület listája	

	testületnek			2024. június 30-ig.				
Az intézményi önértékelés követése	<ul style="list-style-type: none"> <li>A megvalósítandó fejlesztések kijelölése</li> </ul>	MICS tagjai	FCS csoport	2024. szeptember 1.-2024. november 30.	Az önértékelés során elkészült dokumentumok	jól megfogalmazott fejlesztési célok (SMART)		
	Cselekvési tervek elkészítése és megvalósítása	Fejlesztési csoportok (FCS) és a MICS tagjai	Fejlesztési csoportok (FCS) és a MICS tagjai	2025. augusztus 31.		Elkészült cselekvési tervek minden fejlesztendő területre		
	A cselekvési tervek megvalósulásának értékelése (következő intézményi önértékelés során)	MICS tagjai		2026. augusztus 31.		Jó gyakorlatok intézményi folyamat-szabályozása		
<b>Összegés</b>	Összegés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól	MICS	oktatói testület	2026.08.31.		Tapasztalatok összegzése		



#### 5. Az intézményi önértékelés dokumentumai és sablonjai

- Tanulók elégedettségét mérő kérdőív
- Oktatók elégedettségét mérő kérdőív
- Duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív
- A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve
- Intézményi önértékelési munkasablon
- Cselekvési terv sablon

Ezek megtalálhatók a mellékletben.



#### IV. Az intézmény vezetőjének önértékelése

Az intézményvezető önértékelésének célja, az intézményvezető pedagógiai és vezetői készségeinek fejlesztése. Munkájának általános pedagógiai és vezetéselméleti szempontjai valamint az intézményvezető saját céljaihoz képest elért eredményeinek alapján.

##### 1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja. Az intézményvezetői önértékelés kapcsolódik az intézményi önértékelés folyamatához. Az önértékelést meg kell, hogy előzze az intézményi működési gyakorlat önértékelési szempontokénti leírása, az adott szempontoknak való megfelelés értékelése, az értékelés indoklása az erősségek és fejlesztendő területek meghatározása.

Az intézményvezetői önértékelés a vezetői megbízás második és negyedik évében történik.

Az adatokat a partneri kérdőíves felmérés szolgáltatja.

A partneri kör:

- oktatók
- munkaerőpiaci partnerek (duális képzőhelyek oktatói)

##### 2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata

###### I. Előkészítés

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

###### II. Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

###### 1) Az intézményvezető megvizsgálja és elemzi:

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

###### 2) az intézményvezető elkészíti:

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

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

### III. Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

Az intézményvezető megvalósítani kívánt fejlesztési feladatainak megtervezésére és megvalósítására **cselekvési tervet** (5.2.1 számú melléklet) készít, amely tartalmazza:

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

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

#### Az intézményvezetői önértékelés ütemezése

	folyamat neve	felelős	határidő
1.	<b>előkészítés:</b>		június 30.
1.1.	partneri kérdőívek összeállítása	MICS	március 31.
1.2.	kérdőíves megkérdezés	MICS	május 31.
1.3.	kérdőívek összesítése, átadása az intézményvezetőnek	MICS	június 30.
2.	<b>intézményvezetői önértékelés</b>	intézményvezető	augusztus 31.
3.	<b>intézményvezetői önértékelés követése</b>	Intézményvezető	az önértékelést követő év augusztus 31.

### 3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor

#### 14. számú táblázat: Intézményvezetői önértékelési szempontsor

##### Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás
<p><b>TERVEZÉS</b></p> <p>A tervezés tükrözi az intézménynnek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.</p>	<p><b>T1</b></p> <p>Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>Az intézmény az európai, országos, regionális és helyi szakképzés-politikai célokat figyelembe véve stratégiai és éves célokat határoz meg, amelyek egymásra épülnek.</p> <p>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.</p> <p>A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai.</p>

<p>Az intézmény fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon 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.</p> <p>Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkaterv, beiskolázási terv, amennyiben releváns cselekvési illetve intézkedési tervek) összhangban vannak az intézmény hosszú távú céljaival.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője a jogszabályokra alapozva hogyan irányítja, szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, a szakképzésre vonatkozó célok meghatározását, az intézményi innováció ösztönzését és azokban milyen személyes feladatot vállal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a vezetési programjában megfogalmazott célok között megjelennek-e a szakképzés-politikai célok, valamint hogy a vezetési program célrendszere összhangban van-e az intézmény stratégiai céljaival.</i></p>	
	T2

<p>Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat.</p> <p>A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>Az intézmény konkrét, egyértelmű és mérhető célokat, célkitűzéseket fogalmaz meg, ezzel biztosítja az értékelhetőséget és a visszacsatolást.</p> <p>A meghatározott célokhoz az intézmény önállóan vagy a fenntartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel, amelyekkel rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett figyelemmel kíséri és értékeli a kitűzött célok elérését.</p> <p>Az intézmény stratégiai céljait lebontják a gyakorlati megvalósítás szintjére és azok megjelennek a képzések tervezésében, tartalmában, módszertanában és az oktatás-szervezésben.</p> <p><i>Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a célok egyértelmű és megalapozott meghatározását és azok mérhetőségének biztosítását, és mindezekben milyen személyes feladatot vállal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a képzések és a képzési programok stratégiai célokkal való összhangját, és ebben milyen személyes feladatot vállal.</i></p>
<p>T3</p>	<p>Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit.</p>

	<p>Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.</p>
<p>A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzetettek foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sportszervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket.</p> <p>Az egyéni képzési igényeket a jelenlegi vagy leendő tanulók, a szülők, a képzésben részt vevő személyek, az oktatók jelenítik meg.</p> <p>Az intézmény a helyi munkaerő-piaci igények felmérése, valamint az egyéni képzési igények feltárása érdekében konzultációt, párbeszédet folytat, valamint adatot, információt és visszajelzéseket gyűjt a releváns partnerei körében. Az adatok, információk és visszajelzések feldolgozásába és elemzésébe bevonja a releváns partnereit, kiemelten a munkatársakat.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és ezekben a tevékenységekben milyen személyes feladatot vállal.</i></p>	



<p><i>Vizsgátni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes feladatot vállal a helyi és az egyéni szakképzési igények megismerésében.</i></p>	
<p>Az intézmény tevékenységét minőségirányítási rendszer alapján végzi, amely minőségpolitikából, önértékelésből és az ezekre épülő beavatkozó, fejlesztő tevékenységekből áll. Az intézményi minőségirányítási rendszernek része az oktatók értékelési rendszere is.</p> <p>Az intézmény a minőségpolitikában megalkotja a küldetését, és a jövőképét, és azokhoz kapcsolódóan stratégiai célokat és minőségcélokat határoz meg. A minőségpolitikában és a kapcsolódó minőségcélokban kinyilvánítja a minőségirányítás és a minőségfejlesztés iránti vezetői és intézményi elkötelezettséget, valamint meghatározza a minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti kereteit, ezen belül azt, hogy ki miért felelős.</p> <p>Az intézmény a szervezeti és működési szabályzatban, és a munkaköri leírásokban rögzíti az intézmény szervezeti egységei és a teljes munkatársi kör minőségirányítással kapcsolatos felelősségét és feladatait.</p> <p><i>Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer</i></p>	<p>T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</p>

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

		<p>házi rendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak részvételét az intézményi célok, tervek kialakításában, illetve hogy a jogszabályokban és az egyéb szabályzatokban meghatározott módon bevonja-e a munkatársakat a tervezési munkába.</i></p>
	<p><b>T6</b></p> <p>Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.</p>	<p>Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a külső partnereit, és kijelöli a releváns külső partnereket. A külső partnerek körét megismertetik az intézmény munkatársaival, tanulóival és a szülőikkel.</p> <p>Az intézmény a szabályozó dokumentumaiban, terveiben szakmai-képzési együttműködési rendszert tervez és szervez más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályaaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és meghatározza az egyes partnerekkel folytatott együttműködés tartalmát.</p> <p>Az intézmény együttműködést tervez a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában,</p>

	<p>összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.</p> <p>Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerőpiaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén.</p> <p>Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program tervezése során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel.</p> <p>Az intézmény a szakmai programjával összhangban azonosítja a belső partnereit. Az intézmény a működésével kapcsolatos döntések előkészítése, végrehajtása és ellenőrzése érdekében – jogszabályban meghatározottak szerint – megtervezi az együttműködését az oktatókkal, a tanulókkal, a kiskorú tanulók törvényes képviselőivel, a képzésben részt vevő személyekkel, a képzési tanáccsal és a diákönkormányzattal, valamint kölcsönös tájékoztatást tervez a vele tanulói jogviszonyban álló tanulók elhelyezését biztosító kollégiummal.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi az intézmény külső és belső partnereinek azonosítását és ebben a folyamatban milyen személyes feladatot vállal, valamint hogyan vesz részt a partnerekkel való együttműködés rendszerének tervezésében,</i></p>
--	--

<p>kialakításában, és milyen konkrét feladatokat vállal ebben az együttműködési rendszerben.</p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a partneri együttműködés tervezése során az intézményvezető hogyan alakítja ki a partnerek bevonását az intézmény döntéshozatali folyamataiba.</i></p>	
<p>Az intézmény az adatkezelési szabályzatában meghatározza a természetes személyek személyes adatai kezelésének, az adatokhoz való hozzáférésnek, az adatok tárolásának és továbbításának intézményi rendjét. Az adatkezelési szabályzat elkészítésénél, módosításánál az intézmény a jogszabályi előírásoknak megfelelően kikéri a képzési tanács és a diákönkormányzat véleményét.</p> <p>Az intézmény adatvédelmi szabályzata a tanuló, a képzésben részt vevő személy, az alkalmazottak szakmai oktatással összefüggésben kezelt személyes adatai mellett tartalmazza a minőségirányítási tevékenységekből (mérések, értékelések, kérdőíves megkérdezések stb.) származó adatok kezelésének szabályait is.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjének kialakítását és abban milyen személyes feladatot vállal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy hogyan irányítja és szervezi a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését és a közérdekű adatok nyilvánosságának biztosítását.</i></p>	<p><b>T7</b></p> <p>Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</p>



### Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p><b>MEGVALÓSÍTÁS</b></p> <p>Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.</p>	<p><b>M1</b></p> <p>Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.</p>	<p>Az intézmény célrendszerében meghatározott célok koherensen megjelennek a szakmai programban és az intézmény éves terveiben.</p> <p>Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat.</p> <p>A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén.</p> <p>A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan vonja be az intézmény</i></p>

<p><i>munkatársait az erőforrás-elosztás során alkalmazott alapelvek meghatározásába és hogyan biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok eléréséhez hogyan osztja meg vezetői feladatait a vezetőtársával, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.</i></p>		
<p>Az intézmény a célok és a képzési eredményesség érdekében szakmai-képzési együttműködési rendszert működtet más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a 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 munkaszerveződéssel 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</p>	<p><b>MI2</b> Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.</p>	



	<p>szakmai programban rögzített szabályok alapján egységes gyakorlatot alkalmaz.</p> <p>Az intézmény együttműködik a működési területén a többi szakképző intézménnyel a képzési kínálat kialakításában, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.</p> <p>Az intézmény együttműködik a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerésében, a duális képzés működtetésében, a képzőhelyek támogatásában, a gazdasági partnereivel a szakmai oktatói továbbképzések megvalósításában.</p> <p>Az intézmény a nevelési és egészségnevelési program megvalósítása során együttműködik kulturális és sportszervezetekkel, egészségügyi, szociális támogató intézményekkel, egyéb szakmai szervezetekkel.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan működteti az együttműködési rendszert a releváns partnerekkel, az együttműködő partnerek közötti munkamegosztás kialakításával és az egyéni feladatok meghatározásával hogyan biztosítja az intézményi célok elérését, milyen módon biztosítja az oktatók és a duális partnerek összehangolt szakmai munkáját.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető személyes részvételével hogyan ösztönzi, támogatja a teljes partneri kör bevonását és részvételét az együttműködésekben, a sikeres</i></p>
--	---



		<p><i>együttműködés biztosításához hogyan, milyen kommunikációs csatornákon kommunikál és osztja meg a szükséges információkat a partnerekkel, kiemelten a duális partnerekkel való együttműködésben.</i></p> <p><b>M3</b> Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.</p> <p>Az intézmény oktatói a szakmai program, illetve a duális képzőhelyekkel egyeztetett képzési program alapján, közösen végzik az oktatási tevékenységüket.</p> <p>Az intézmény a képzési célok elérése érdekében működteti az oktatók (egy osztályban tanító oktatók, szakmai oktatók, projekteket megvalósító oktatók) együttműködési rendszerét, közös szabályokat alkalmaz a pedagógiai tervezésben, a tanulók értékelésében, működteti a szakmai-képzési belső együttműködést, a belső tudásmegosztást. Az oktatók munkatervben rögzített munkaközösségi értekezleteken, projektértekezleteken történő egyeztetések alapján, a képzési és kimeneti követelmények, a programtantervek, a szakmai program figyelembevételével készítik el a projekterveket, tanmeneteket.</p> <p>A projektek megvalósításában a szakmai és a közismereti oktatók egyaránt részt vesznek.</p> <p>A tanulók versenyfelkészítése és felzárkóztatása az oktatók együttműködésével valósul meg.</p>
--	--	--



		<p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan irányítja, szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet, hogyan működteti az oktatók együttműködési rendszerét. Vizsgálni kell, hogy hogyan szervezi, irányítja a belső kommunikációt, milyen módon működteti az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét, valamint azt, hogy hiteles és szakszerű kommunikációjával hogyan biztosítja az oktatói együttműködések hatékonyságát az intézményi célok megvalósításában.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője hogyan támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését a célok elérése érdekében, hogyan gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása esetén, hogyan irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést, mindehhez milyen szervezeti működtetési kereteket biztosít.</i></p>
	<p><b>M4</b> Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.</p>	<p>Az intézmény az oktatók továbbképzése céljából hosszú távú továbbképzési programot és ez alapján éves beiskolázási tervet készít.</p>



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Az éves beiskolázási tervben biztosítják az egyenletes továbbképzési terhelést, annak érdekében, hogy megvalósuljon az oktatók jogszabályban meghatározott négyévenként legalább hatvan óra továbbképzése.</p> <p>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.</p> <p>A továbbképzésben részt vevők rendszeresen tájékoztatják az érintetteket, köztük a szakirányú oktatásban részt vevő többi érintettet, a továbbképzéseken tapasztalatról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását.</p>	
---	--

<p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen szempontok figyelembevételével alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét és ebbe hogyan vonja be a vezetőtársait és az oktatói testületet. Vizsgálni kell azt is, hogy a továbbképzések kiválasztásával hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját. Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan fejleszti vezetői kompetenciáit.</i></p>	
<p>Az intézmény a közismereti kerettantervek, a képzési és kimeneti követelmények és a programtantervek alapján, a helyi igények figyelembevételével kialakítja a szakmai programját, amely tartalmazza az oktatás-képzés folyamatában alkalmazott oktatási, nevelési, pedagógiai stratégiákat, a tanulási eredmény alapú megközelítést, a kimeneti követelmények által vezérelt tartalomszabályozást, továbbá a képzésben alkalmazott korszerű szakképzési releváns módszereket, munkaformákat, kiemelten a projekt módszert.</p> <p>A képzési és kimeneti követelmények alapján az intézmény képzési programja egyértelműen meghatározza az elvárt tanulási eredményeket, amelyek eléréséhez az intézmény olyan módszereket alkalmaz, amelyek a tanulókat aktív tevékenységre, a</p>	<p><b>M5</b></p> <p>A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.</p>



	<p>tanulási folyamatban való aktív részvételre ösztönzik (pl. projektoktatás).</p> <p>Az intézmény szakmai programja tartalmazza az egyéni tanulói képzési igényeknek való megfelelés módjait, az egyéni tanulási utak lehetőségeit, az előzetes tudás beszámításának szabályait, valamint a hátrányokkal küzdő (SNJ, BTMN, HH, HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat.</p> <p>Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja azt, hogy az intézmény szakmai programjában megjelenjenek azok a stratégiák, alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére. Vizsgálni kell azt is, hogy a szakmai program ezen elemeinek megvalósulása érdekében az intézményvezető hogyan szervezi és irányítja az intézmény oktatási-nevelési-képzési tevékenységét.</i></p>
<p><b>IM6</b></p> <p>Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.</p>	<p>Az intézmény szakmai programja tartalmazza az oktatás-nevelés-képzés folyamatában alkalmazott értékelési eljárásokat, a tanulmányok alatti vizsgák részeit, annak követelményrendszerét, és egyértelműen leírja a továbbhaladás minimumkövetelményeit. A gyakorlatban működtetett értékelési eljárásokban érvényesül a</p>

	<p>kimenet-szabályozás, a tanulási eredmény alapú megközelítés és a vizsgáztatás során is alkalmazandó portfólió módszere.</p> <p>A képzési programban a duális képzőhelyekkel egyeztetve meghatározzák az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait, amelyekkel pontosan és megbízhatóan tudják a képzőhelyekkel közösen értékelni a tanuló elért tanulási eredményeit.</p> <p>Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja a tanulóknak tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszereket, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszereket, eljárásokat nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.</i></p>
<p><b>M7</b></p> <p>Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.</p>	<p>Az intézmény biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.</p> <p>Az intézmény szakmai programjában és azon belül kiemelten a képzési programban megjelennek az ágazati alap- és a szakmai vizsgák sikeres teljesítéséhez szükséges, gyakorlatban alkalmazható digitális tudástartalmak.</p>

<p>Az intézményben az alapvető informatikai felszereltség mellett a duális képzőhelyek bevonásával a képzésben megjelennek az adott ágazatban jellemző digitális hardverek és szoftverek, a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott legkorszerűbb megoldások és eszközök.</p> <p>Az intézmény ösztönzi és támogatja a digitális tananyagtartalmak fejlesztését és használatát az oktatók körében és a duális képzőhelyeken egyaránt.</p> <p>A digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatát az oktatói értékelésben is értékelik, figyelembe veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető milyen mértékű elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, hogyan biztosítja a szükséges személyi és tárgyi erőforrásokat a digitális oktatás feltételeinek megteremtése és fenntartása érdekében, hogyan szervezi és irányítja a digitális innováció folyamatát.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan biztosítja az egyes duális képzőhelyek digitalizációval kapcsolatos igényeinek a megjelenését a szakmai oktatás folyamatában (például a képzőhelyen alkalmazott szoftverek felhasználói szintű ismerete).</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan támogatja az oktatók digitális tananyagfejlesztési tevékenységét és hogyan ösztönzi őket, hogy a mindennapi oktatási gyakorlatukba beépítsék a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát.</i></p>	
---	--



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

### Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<b>ÉRTÉKELÉS</b> Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	<b>É1</b> Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül. Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz. Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés magában foglalja az adatok gyűjtését és felhasználását, és eljárásokat tartalmaz a belső és a külső partnerek bevonására. Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.  <i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen módon vesz részt személyesen az intézmény önértékelési rendszerének a kialakításában és működtetésében, milyen feladatokat vállal az önértékelésben, hogyan irányítja és</i>

<p>szervezi a munkát, hogyan vonja be a belső és a külső partnereket, az önértékelés eredményeit hogyan mutatja be a partnerek számára, hogyan biztosítja a megfelelő erőforrásokat az önértékeléshez.</p>	
<p>Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolólok megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét.</p> <p>Az intézmény a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott folyamatmodell alapján szabályozza és működteti az intézményi folyamatokat a vezetési-irányítási, a szakmai-képzési, a támogató és erőforrás folyamat-területeken. A folyamatokhoz kapcsolódó indikátorokkal, a szabályozás és a működési gyakorlat összehangjának a vizsgálatával rendszeresen méri és értékeli az intézményi folyamatok működésének eredményességét.</p> <p>Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalább egyszer méri a szakképzési alapfeladat-ellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális képzőhelyek, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezetek) igényét és elégedettségét.</p> <p>Az önértékelés során az intézmény értékeli az oktatói értékelés helyi szabályozását, működtetését és eredményességét.</p> <p>A stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partneri mérések eredményeinek, a szabályozott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer</p>	<p>ÉZ</p> <p>Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.</p>

	<p>eredményességének az önértékelése során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontonál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az intézményi önértékelés folyamatában, hogyan vesz részt a célok megvalósulásának, valamint az indikátorok és egyéb mérési eredmények, a szabályozott folyamatok és cselekvési tervek eredményességének az értékelésében.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény vezetője hogyan vesz részt az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, szabályozásában, működtetésében, hogyan irányítja és szervezi az oktatói értékelést, személyesen milyen értékelési feladatokat végez.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelésének szabályozása és a működtetés gyakorlata biztosítja-e a folyamatos szakmai teljesítményt megítélni képes vezetői értékelést.</i></p>	<p>Az intézmény méri és értékeli a digitális felkészültséget a vezetők, a munkatársak és a tanulók körében. A digitális felkészültség értékeléséhez felhasználja az indikátorokat, a partneri mérési eredményeket, vizsgálja az alkalmazott digitális stratégiát, módszertant, az intézmény infrastrukturális feltételrendszerét.</p> <p>Az intézmény a környezeti fenntarthatóság értékelése érdekében vizsgálja a fenntartható fejlődés követelményeinek, a környezet-tudatosságnak, a környezetvédelmi szempontoknak és intézkedéseknek a megjelenését az oktatás és képzés, és az intézményi működés területén.</p>
<p><b>É3</b></p> <p>Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.</p>		

<p>Az intézmény a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az önértékelése során erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézményvezető vezetési programjában és vezetői gyakorlatában hogyan jelenik meg az elkötelezettsége a digitalizáció és a környezeti fenntarthatóság iránt. Rendszeresen értékei-e az intézmény digitális felkészültségét és a környezeti fenntarthatóság szempontjából az intézmény működését, kiterjesztve mindezt az infrastrukturális feltételek és a szükséges munkatársi kompetenciák felmérésére és értékelésére is.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelése során méri és értékeli-e és hogyan a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását, a tanuló digitális kompetenciáit, továbbá a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységben.</i></p>	
<p>Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányszervi vizsga adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszerét. 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</p>	<p><b>É4</b></p> <p>Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.</p>



	<p>alakulását. Mindezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője kialakított-e az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri-e és hogyan használja fel a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.</i></p>
--	---

### Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<b>FELÜLVIZSGÁLAT</b> <b>(visszacsatolás, fejlesztés)</b> Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	<b>F1</b> 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.	<p>Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, kiemelten az oktatói testülettel.</p> <p>Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés során meghatározott fejlesztendő területek alapján az intézményi célok figyelembevételével fejlesztési célokat határoz meg, amelyekhez cselekvési terveket készít. A fejlesztések kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába bevonja a releváns partnereit, kiemelten a duális képzőhelyeket, a végzett tanulókat alkalmazó gazdálkodó szervezeteket.</p> <p>Az intézmény erőforrásokat biztosít a cselekvési tervek végrehajtásához, azok teljesülését rendszeresen értékeli. A visszacsatolási mechanizmus alapján nyomon követhető az</p>

<p>önértékelést és a külső értékelést követő fejlesztések beépülése a szakmai-pedagógiai munkába és az intézményi működésbe.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan használja fel az önértékelés és a külső értékelés eredményeit a szakmai-pedagógiai munka értékelésére, fejlesztésére. Az intézmény vezetője hogyan vesz részt személyesen az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, hogyan vonja be ebbe a munkába a releváns partnereit (oktatói testület, egyéb alkalmazottak, duális képzőhelyek és egyéb kiemelt partnerek), hogyan gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, hogyan biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.</i></p> <p><i>Ennél a szempontnál vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában, milyen vezetői intézkedéseket kezdeményez az oktató, a szakmai csoport és az intézmény szintjén.</i></p>	
<p>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 adataalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő</p>	<p><b>F2</b></p> <p>A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanuló, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.</p>

		<p>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.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja és szervezi az önértékelésen alapuló minőségfejlesztési tevékenységet, hogyan biztosítja, hogy a fejlesztési célok és a cselekvési tervek az önértékelés eredményeire épüljenek.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy elkötelezett-e az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus következetes és szisztematikus működtetésében, érti és alkalmazza-e a tanuló szervezetté válás elvét és gyakorlatát.</i></p>
<p>F3</p>	<p>Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.</p>	<p>Az intézmény az értékelések (önértékelés, országos kompetenciamérés, partneri mérések, pályakövetés, megvalósított fejlesztések) eredményeit bemutatja a partnereknek. Az intézmény maga dönti el, hogy mely partnerek számára és hogyan, milyen formában teszi nyilvánossá az értékelések, visszajelzések eredményeit. A vonatkozó szakképzési jogszabályok értelmében azonban a külső értékelés eredményét az intézménynek kötelező a honlapján nyilvánosságra hoznia.</p>



		<p>Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan biztosítja, és személyesen milyen szerepet vállal abban, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetőek legyenek az értékelés és a felülvizsgálat eredményei.</i></p>
--	--	---

## V. A külső értékelés folyamata és intézményi feladatok

### 1. Intézményi feladatok a külső értékelés során

1. Az intézmény a MICS-vezető személyében kijelöli a minőségirányítási megbízottat, aki a külső értékelés során az intézmény kapcsolattartójaként feladatai ellátásával (pl. intézményi dokumentumok előkészítése, időpont egyeztetése) segíti a folyamatot.
2. Az intézmény visszajelez a látogatás tervezett dátumáról: elfogadja az időpontot, vagy indokolt esetben (pl. ütközés a tanév rendjében rögzített iskolai eseménnyel vagy vis major esete) elutasítja azt. Elutasítás esetén visszajelzést küld az intézmény számára kijelölt új időpontról.
3. A külső értékelés lezajlása után az IKK megküldi az értékelési dokumentációt az intézmény fenntartójának és az intézménynek – ezt követően az intézmény közlésterjesztő honlapján az összegző értékelést.
4. Az összegző értékelés tükrében az intézmény felülvizsgálja, és szükség esetén módosítja cselekvési terveit – majd a módosított cselekvési terveket elküldi véleményezésre az IKK-nak.
5. Az értékelési folyamat részeként – indokolt esetben – az intézmény panasszal élhet a külső értékelés lebonyolításával kapcsolatban

