



**BGSZC BERZEVICZY GERGELY
KÉT TANÍTÁSI NYELVŰ
KÖZGAZDASÁGI TECHNIKUM**
minőségirányítási rendszere

Hatályos 2022. szeptember 1-jétől

Jóváhagyás dátuma:

Jóváhagyta:

Alírás

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	5
1.1.	A szakképző intézmény bemutatása	5
1.1.1.	<i>Az iskola képzési szerkezete; osztályaink</i>	5
1.2.	Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya	5
1.3.	Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás	6
2.	Minőségpolitika	6
2.1.	Küldetés	7
2.2.	Jövőkép	7
2.3.	Intézményi célrendszer	8
2.3.1.	<i>Stratégiai cél</i>	8
2.3.2.	<i>Minőségcélok</i>	8
2.3.3.	<i>Fejlesztési célok</i>	11
2.4.	A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei	11
2.4.1.	<i>Szervezeti keretek</i>	11
2.4.2.	<i>Munkatársak minőségirányítási feladatai</i>	12
2.4.3.	<i>Minőségfejlesztés finanszírozása</i>	13
2.4.4.	<i>Infrastrukturális feltételek</i>	13
2.4.5.	<i>A minőségbiztosítási rendszer fenntarthatósága</i>	13
2.5.	Az oktatók értékelési rendszere	13
2.5.1.	<i>Az értékelési rendszer elméleti háttere</i>	13
2.5.2.	<i>Az elvárásrendszer meghatározása</i>	14
2.5.3.	<i>Eljárásrend</i>	14
2.5.3.1.	<i>Az oktatói értékelés személyi feltételei</i>	14
2.5.3.2.	<i>Az értékelés módszertana, eszközei</i>	15
2.5.3.2.1.	<i>Dokumentumelemzés</i>	15
2.5.3.2.2.	<i>Megfigyelés</i>	16
2.5.3.2.3.	<i>Kérdőív</i>	17
2.5.4.	<i>Az oktatói értékelés területei, szempontok</i>	18
2.5.5.	<i>A vezetők értékelése</i>	19
2.5.6.	<i>Az oktatói értékelés folyamata</i>	20
2.5.6.1.	<i>Előkészítés</i>	21
2.5.6.2.	<i>Értelmezés, tájékoztatás</i>	21
2.5.6.3.	<i>Az oktató értékelés végrehajtása</i>	22

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

2.5.6.4.	<i>Az oktatói értékelés felhasználása</i>	23
2.5.7.	<i>Az intézményi vezetők értékelése</i>	24
2.5.8.	<i>Az oktatói értékelések ütemezése</i>	24
3.	Az intézmény mérési rendszere	24
3.1.	Intézményi indikátorrendszer	24
3.1.1.	<i>Kötelezően alkalmazott indikátorok</i>	24
3.1.2.	<i>Egyedi intézményi indikátorok (számozásuk folyamatos a kötelezően alkalmazott indikátorok után)</i>	27
3.1.3.	<i>Indikátorok gyűjtésének felhasználásának szervezeti keretei</i>	28
3.1.4.	<i>Indikátorok elemzésére használt módszerek</i>	28
3.2.	Partneri igény- és elégedettségmérések	29
3.2.1.	<i>Partneri mérések elvégzésének szervezeti keretei (ütemezés, mintavétel)</i>	32
4.	Intézményi folyamatmodell	33
4.1.	Vezetési-irányítási folyamatok	33
4.2.	Szakmai-képzési folyamatok	33
4.3.	Támogató- és erőforrás-folyamatok	33
4.4.	Folyamatszabályozás ütemterve	34
5.	Intézményi önértékelés	35
5.1.	Intézményi önértékelési szempontsor	36
5.2.	Az intézményi önértékelés folyamata	38
5.2.1.	<i>Az intézményi önértékelés előkészítése</i>	42
5.2.1.1.	<i>Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről</i>	42
5.2.1.2.	<i>Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése</i>	42
5.2.1.3.	<i>Az önértékelés munkatervének elkészítése</i>	42
5.2.2.	<i>Az intézményi önértékelés végrehajtása</i>	43
5.2.2.1.	<i>Információ- és adatgyűjtés</i>	43
5.2.2.2.	<i>Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése</i>	44
5.2.2.3.	<i>Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelőségének százalékos / %-os értékelése</i>	44
5.2.2.4.	<i>Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben</i>	45
5.2.2.5.	<i>Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése</i>	46
5.2.2.6.	<i>A fejlesztendő területek rangsorolása</i>	46
5.2.2.7.	<i>Oktatótestületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről</i>	46
5.2.2.7.1.	<i>Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek</i>	46
5.2.2.7.2.	<i>A megvalósítandó fejlesztések kijelölése</i>	47
5.2.3.	<i>Az intézményi önértékelés követése, további lépései</i>	47

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

5.2.3.1.	<i>Fejlesztési célok meghatározása</i>	47
5.2.3.2.	<i>Cselekvési tervek készítése és megvalósítása</i>	47
5.2.3.3.	<i>Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése</i>	48
5.2.4.	<i>Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól</i>	48
5.3.	Az intézményi önértékelés sablonjai	48
6.	Az intézmény vezetőjének önértékelése	49
6.1.	Intézményvezetői önértékelés szervezeti keretei, eljárásrendje	49
6.1.1.	<i>Az önértékelés ütemezése</i>	49
	Az intézményvezetői önértékelés előkészítése	49
6.1.2.	<i>Partneri mérések elkészítése</i>	49
6.1.3.	<i>Erősségek, fejlesztendő területek meghatározása</i>	49
6.1.4.	<i>Cselekvési terv</i>	50
6.2.	Intézményvezetői önértékelés folyamata	50
6.2.1.	<i>Az intézményvezetői önértékelés előkészítése</i>	50
6.2.2.	<i>Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása</i>	50
6.2.3.	<i>Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései</i>	51
6.3.	Intézményvezetői önértékelési szempontsor	51
7.	Irodalomjegyzék	51

1. Bevezetés

1.1. A szakképző intézmény bemutatása

Iskolánk nagy múltra tekint vissza: 1947-ben alapította Újpest város képviselő-testülete. Újpest akkor még önálló, gyorsan fejlődő iparváros volt. Az akkori városvezetés ráértett a fejlődés irányára, felismerte, hogy a városnak nemcsak általános műveltséget biztosító gimnáziumra van szüksége, hanem olyan szakmai képzést nyújtó közoktatási intézményre is, amely kifejezetten a gazdasági élet számára képez szakembereket. Erre a feladatra alapította meg az Újpesti Városi Kereskedelmi Középiskolát, iskolánk jogelődjét.

Ahogy változott az elmúlt évtizedek alatt az iskolát körülvevő gazdasági, társadalmi környezet, úgy követte ezeket a változásokat az iskola is. Képzési kínálatában, pedagógiai módszereiben folyamatosan megújulva igyekezett megfelelni az aktuális kihívásoknak.

A Berzeviczy a főváros egyik legerősebb közgazdasági szakközépiskolája, a fővárosi két tanítási nyelvű szakképzés egyik legjobb intézménye.

Kerületünkben 3 szakképző intézmény és 5 gimnázium működik, tehát erős versenyben kell helytállnunk.

1.1.1. Az iskola képzési szerkezete; osztályaink

Iskolánk gazdálkodás és menedzsment ágazati képzést folytat.

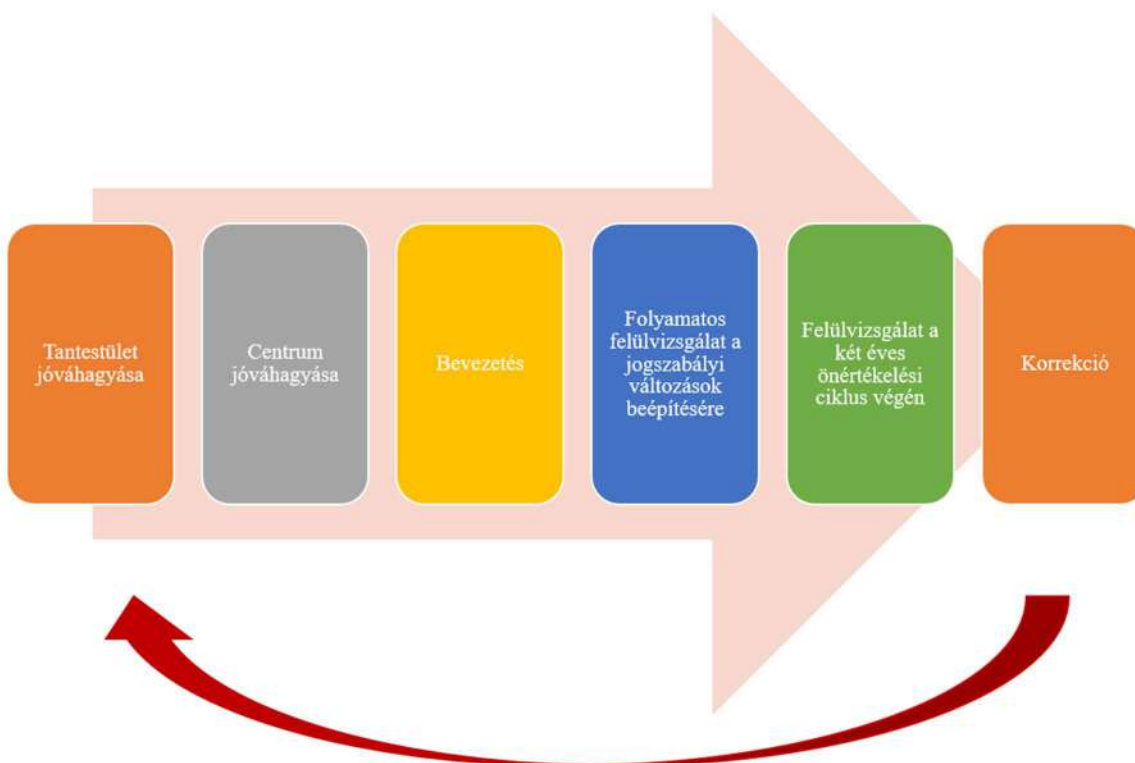
Tudatos döntés eredménye, hogy képzési kínálatunkban ezen belül is egyetlen szakma szerepel: pénzügyi számviteli ügyintézőket képezünk. A döntést indokolja az osztályok nyelvi képzési programja közötti különbség és az osztályok közötti átjárhatóság biztosítása.

A szakmai képzés mellett erősségünk a nyelvtanítás. Évfolyamonként egy osztályban nyelvi előkészítés előzi meg a technikum tanulmányokat, egy osztályunk angol-magyar két tanítási nyelvű képzést nyújt a diákok számára. Két tanítási nyelvű képzésünk töretlen népszerűségnek örvend megindulása óta. A biztos nyelvtudás, a felsőfokú nyelvvizsgálóval egyenértékű érettségi bizonyítvány és a megszerezhető felsőoktatási többletpontok egyaránt vonzóvá teszik.

1.2. Minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya

Az intézmény minőségügyi rendszere része a mindennapos működésnek, ezért a minőségirányítás nem a szervezet különálló része, hanem azon folyamatok és tevékenységek összehangolása, amelyek képessé tesznek minket tevékenységünk rendszeres felülvizsgálatára és javítására, a jó gyakorlatok beépítésére a minőség javítása érdekében. Az iskolában a Minőségirányítási csoport működteti a minőségirányítási rendszert, a szabályozás és a döntéshozatal is a MICS hatáskörébe tartozik. Az iskola minőségügyi tevékenységét az iskola igazgatója felügyeli.

1.3. Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás



1. ábra: A minőségirányítási rendszer bevezetése és működése

2. Minőségpolitika

Intézményünk a Budapesti Gazdasági Szakképzési Centrum iskolájaként elkötelezett a diákok egyéni tanulási útjához alkalmazkodó, a mindennapi életben – nemzetközi környezetben is – felhasználható tudást biztosító, a tanulókat a teljes és boldog életre felkészítő oktató-nevelő munka mellett. Az iskolavezetés és az iskola valamennyi munkatársa kötelezettséget vállal a szakmai munka színvonalának folyamatos növelésére és az intézmény stratégiai, illetve minőségi céljainak elérésére, mert ez lehet a biztosítéka annak, hogy hosszú távon az észak-budapesti agglomeráció vezető gazdasági szakképző intézményévé váljunk.

Legfontosabb célunk, hogy a partneri igényeknek és a hatályos jogszabályi és szakmai előírásoknak egy Boldog iskola működtetésével feleljünk meg. Tevékenységünkkel azt kívánjuk elérni, hogy diákjaink érezzék, értsék, fogadják el és saját életükben is törekedjenek érvényesíteni a következő értékeket: a jóra való törekvés, a mások iránti felelősség- és áldozatvállalás, erkölcsi érzékenység és ítélőképesség, őszinteség, becsületesség, önzetlenség és elfogulatlanság. Célunk, hogy az iskolánkból kikerülő diákjainkat nyitottság, kreativitás, problémaérzékenység, az önálló problémamegoldás és az önmegvalósítás igénye jellemezze. Váljanak alkalmassá a műhelymunkára, legyenek képesek a problémák több oldalról történő megközelítésére. Tartsák szükségesnek a szüntelen önképzést. Az egészséges életmód és a környezetünk védelme váljék mindennapi életük részévé. Fentiek érdekében oktató-nevelő munkánkat a tanulók és a mögöttük álló családok, a munkatársak és a partnerek egyedi igényeire alapozzuk, amelyeket a fejlesztési tevékenységünk keretében beépítünk mind az oktató-nevelő munkánkba mind pedig a minőségbiztosítási folyamatainkba.

BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum minőségirányítási rendszere

Szakmai munkánk fejlesztése átgondolt folyamatokon és tevékenységeken alapul. Munkánk eredményét folyamatosan mérjük, hogy az eredmények, illetve indikátorok tükrében tökéletesíteni tudjuk a folyamatokat és tevékenységeket. Vezetői és munkavállalói szinten egyaránt felelősséget vállalunk a minőségirányítási rendszer működtetéséért és fejlesztéséért. Ennek érdekében a rendszer működését és a kitűzött célok teljesülését rendszeresen értékeljük és szükség esetén fejlesztési célokat fogalmazunk meg az elvárttól elmaradó területek felzárkóztatására. A fejlesztési célok végrehajtását cselekvési tervben rögzítjük.

Az iskola vezetősége kinyilvánítja, hogy minőségpolitikáját minden, az alapító okiratban szereplő tevékenységre vonatkozóan érvényesnek tekinti. Minőségpolitikai alapelveink küldetésünkben és jövőképünkben is megjelennek.

2.1. Küldetés

Iskolánk a teljes, boldog életre készíti fel a diákokat, a mindennapi életben is felhasználható tudással vértézve fel őket. Ennek megvalósításához tudatos jelenlétre van szükség a tanítási térben, amihez mind a módszertani, mind az iskolai programok sokszínűsége, valamint az élményközpontú tanítás is hozzájárul. A motiváció fenntartását a tanulási eredmény alapú megközelítés biztosítja.

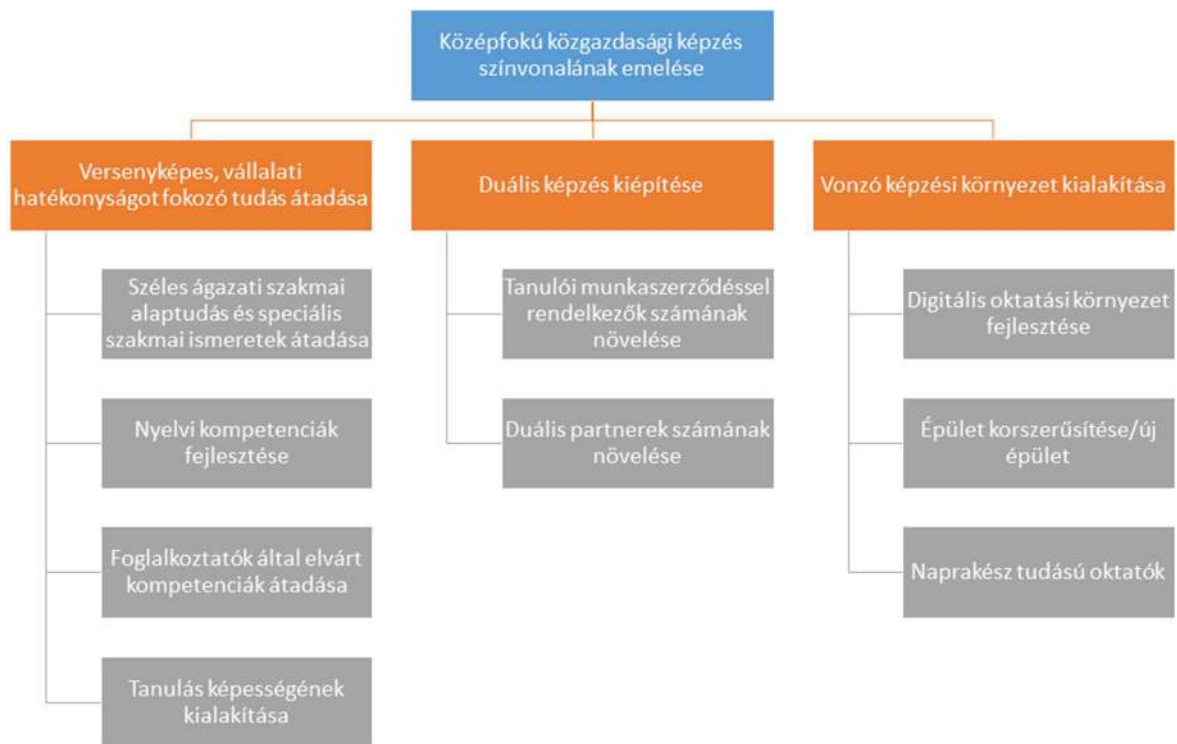
2.2. Jövőkép

Iskolánk az észak-budapesti régió és agglomeráció vezető szakképző intézménye, melyet a munkaerőpiac és a felsőoktatási intézmények által visszaigazoltan, stabil szakmai tudással bíró, a pénzügyi-számviteli terület elvárásaihoz rugalmasan alkalmazkodó szakemberek fognak elhagyni.

Oktató-nevelő munkánk fókuszában a Boldog Iskola működtetése áll, amit változatos, sokszínű tevékenységformák által, egyénre szabott értékelési módszerekkel, a családok és az oktatók közötti szoros együttműködés megteremtésével érünk el.

2.3. Intézményi célrendszer

2.3.1. Stratégiai cél



2. ábra: Az intézmény stratégiai céljainak rendszere

2.3.2. Minőségcélok

A jelen dokumentumban kitűzött minőségcélok minden önértékelési ciklust követően felülvizsgálatra kerülnek.

A stratégiai célokhoz igazítva az alábbi minőségpolitikai célokat tűztük ki az első önértékelési ciklusra:

1. minőségcél: Az oktató munka hatékonyságának és eredményességének növelése

A minőségcél kitűzésének háttere:

Az iskola eredményességi mutatóiban (iskolai tanulmányi átlag, tantárgyi átlagok, bukások száma, nyelvvizsgák száma, versenyeredmények) évek óta stagnálás tapasztalható, ami negatívan befolyásolja partnereink elégedettségét, valamint hátrányt jelent a beiskolázási versenyben.

A minőségcél megfogalmazása: Az önértékelési ciklus végére az iskola eredményessége az alábbi szempontok mindegyikében javulást mutat.

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

A minőségcél mérésének indikátorai:	
Bázisérték	Cél
tanulmányi átlag: 3,6	3,8
bukások aránya: 18,96% (bukások száma/tanulók létszáma – a 2018/19-es tanévet vesszük figyelembe, mert ez utolsó COVID által még nem befolyásolt tanév)	10%
nyelvvizsgák száma (az érettségizettek %-ában): 72%	80%
Határidő:	Önértékelési ciklus vége
Felelős:	Oktatói testület

1. táblázat: az intézmény 1. minőségcéljának részletes bemutatása

2. minőségcél: Egyenletes munkaterhelést jelentő munkamegosztás készítése és rögzítése az éves munkatervekben
A minőségcél kitűzésének háttere: A nem kellően részletezett, feladatokat és felelősségi köröket nem pontosan rögzítő éves munkatervek, valamint az előre nem tervezhető, „ad hoc” feladatok előfordulása azonnali megoldást igénylő helyzeteket eredményeznek. Ezekben a helyzetekben a motiváltabb, nagyobb munkabírású kollégákra támaszkodik az iskolavezetés. Ez óhatatlanul túlterheléshez, a kollégák kiegészéséhez vezet.
A minőségcél megfogalmazása: Transzparens rendszer kidolgozása és működtetése az oktatói testület tagjainak hatékony, arányos és egyenletes leterhelését eredményező feladat kiosztásra.
A minőségcél mérésének indikátora

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

Bázisérték	Cél
Tantestület bevonódási rátája -	70%
Vállalt feladatok pontértékének szórása: -	15%
Határidő	Önértékelési ciklus vége
Felelős	Intézményvezetés (Igazgató és helyettesek)

2. táblázat: az intézmény 2. minőségcéljának részletes bemutatása

3. minőségcél: A beiskolázási marketing tevékenység javítása	
<p>A minőségcél kitűzésének háttere: A célközönség generációs változása következtében a jól bevált iskolanépszerűsítő módszereink nem működnek. Erre a folyamatra ráerősített a világhírű is. A módszertani eszköztár újratervezése vált szükségessé.</p>	
<p>A minőségcél megfogalmazása: Új marketing eszköztár kidolgozása megtörténik, a közösségi média kínálta lehetőségek aktív kihasználásával, a partner általános iskolák körének bővítésével.</p>	
A minőségcél mérésének indikátora	
Bázisérték	Cél
Jelentkezők és felvettek száma és aránya: 24%	18%
Jelentkezés elköteleződése (jelentkezések száma/jelentkezők száma): 1,8	2,2
Legalacsonyabb bekerülési pontszám: 90	110 pont minden tagozaton
Pályaorientációs napon fogadott általános iskolások száma: 27 fő	75 fő

Nyitott kapuk hatékonysága (nyitott kapukon részt vett és jelentkezett diák/ a nyitott kapuk összes diákrésztvevőjével): -	50%
Határidő:	Önértékelési ciklus vége
Felelős:	Beiskolázási marketing és intézményi kommunikáció munkaközösség-vezető

3. táblázat: az intézmény 3. minőségcéljának részletes bemutatása

2.3.3. Fejlesztési célok

A fejlesztési célok meghatározása az első intézményi önértékelés ciklus végén, az erősségek és gyengeségek ismeretében, a fejlesztésre szoruló területek meghatározását követően történik majd meg.

2.4. A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei

2.4.1. Szervezeti keretek

A minőségirányítási rendszer működtetési feladatait az intézményi *minőségirányítási csoport* (MICS) látja el. A MICS tagjai:

- Igazgató
- Szakmai igazgatóhelyettes
- Általános igazgatóhelyettes

A MICS a minőségirányítási rendszer működtetésén túl felelős az önértékelés feladatainak szervezéséért, a lebonyolításért. A MICS feladata az önértékelési folyamat során a vezetés és a munkatársak folyamatos tájékoztatása is.

Az önértékelés során meghatározott erősségek és fejlesztendő területek alapján kell fejlesztési célokat kitűzni és az intézményi fejlesztéseket elindítani. Ez a munka általában már nem a MICS, hanem a fejlesztő csoport (FCS) feladata. A fejlesztő csoport tagjait az intézményvezető kéri fel a fejlesztendő terület ismeretében a releváns kompetenciákkal rendelkező munkatársak köréből. Indokolt esetben külső szakértő is bevonható ebbe a munkába. Az FCS elemzi a fejlesztendő területet, okkeresést, kiegészítő vizsgálatokat végezhet, szükség esetén kijelöli a fejlesztési célt (mérhető indikátorral), valamint cselekvési tervet készít.

Az intézményi folyamatok áttekintését és a folyamatszabályozások kialakítását/átdolgozását a folyamatszabályozási munkacsoportok végzik. A munkacsoport tagjait a MICS vezetője kéri fel és bízta meg a szabályozandó folyamat szempontjából megfelelő ismeretekkel és kompetenciákkal rendelkező munkatársak közül.

2.4.2. Munkatársak minőségirányítási feladatai

A MICS irányítása mellett az ***intézmény minden munkatársának*** van feladata a minőségfejlesztésben. A munkatársak minőségirányítási feladatai:

- részvétel az önértékelésben
 - adatok gyűjtése és szolgáltatása,
 - partneri mérésekben való közreműködés,
 - az önértékelés értékelési területenkénti/szemponthonkénti értékelési feladatok elvégzése
- részvétel
 - a döntésekben,
 - a célok meghatározásában,
 - a folyamatszabályozásokat végző csoportokban
 - a fejlesztéseket kidolgozó fejlesztő csoportokban
 - és az általuk kidolgozott fejlesztések megvalósításában.

A munkatársak az SZMSZ-ben és munkaköri leírásokban rögzített minőségirányítási feladataikat a kötött munkaidő terhére, a szakmai oktatással összefüggésben elrendelhető egyéb feladatok körében végzik.

2.4.3. Minőségfejlesztés finanszírozása

A minőségirányítási tevékenység finanszírozásáról az intézményi sajátosságok és lehetőségek figyelembevételével az intézmény vezetőjének javaslata alapján a szakképzési centrum dönt.

2.4.4. Infrastrukturális feltételek

A minőségirányítási munkához az infrastrukturális feltételeket, a megfelelő eszközöket, anyagokat, a digitális eszközrendszert az intézmény biztosítja. A minőségfejlesztési feladatok ellátásra önállóan használható helyiség az igazgatóhelyettesi iroda, ahol rendelkezésre áll:

- 2 db asztali számítógép a szükséges szoftverekkel,
- szkennel és fénymásoló,
- prezentációs eszközök,
- az adatok védett tárolását biztosító, zárható szekrények.

2.4.5. A minőségbiztosítási rendszer fenntarthatósága

A MIR fenntarthatóságát a vezetői elkötelezettség mellett a munkatársak minőségügyi képzése, az aktuális minőségirányítási feladatok munkatervbe illesztése, a folyamatos szakmai fejlesztések, a team munka alapú, partnerközpontú működés, a feladatok digitalizációja és az információáramlás és a belső tudásmegosztás zavartalanágának biztosítása garantálja.

2.5. Az oktatók értékelési rendszere

2.5.1. Az értékelési rendszer elméleti háttere

Az oktatói és igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetői értékelés intézményi hatáskör, a vezető feladata. Az intézményvezető a háromévenkénti értékelés eredményeire támaszkodik az oktatók bérének megállapításánál, egyéb differenciált juttatások, kedvezmények megadásánál, új feladatokkal történő megbízásnál. Szakképzési centrum esetén ezekben a kérdésekben az igazgató javaslatára a főigazgató dönt a kancellár egyetértésével.

A Szakképzés 4.0 stratégia alapján az egyik legfontosabb feladat, hogy a szakterületük legfrissebb technológiáit is ismerő közismereti és szakmai oktatók tanítsanak a képzésben. Az

BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum minőségirányítási rendszere

új értékelési szempontrendszer alapjául szolgál az oktatói értékelési rendszernek. A meghatározott értékelési területek és szempontok elvárásokként fogalmazódnak meg a szakképzésben dolgozó oktatókra vonatkozóan, mert minőségi képzési rendszert nem lehet működtetni elkötelezett, felkészült oktatók nélkül.

Az Szkt. 50. §-a értelmében az oktatót az igazgató háromévente értékeli az alábbi, a szakképzésért felelős miniszter által javasolt és a szakképző intézményre az alapján kialakított módszertan szerint.

Az oktatók értékelési rendszere keretében az igazgató a további intézményi vezetők és – döntése alapján – külső szakértő bevonásával háromévente

- 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 Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET) alapján kidolgozott elvárásrendszer teljesülését, ennek keretében az oktató
 - szakmai felkészültségét,
 - a szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazását,
 - pedagógiai tervezését,
 - pedagógiai értékelését,
 - együttműködését más oktatókkal, a szülőkkel és a duális partnerekkel,
 - személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenységét,
 - innovációs tevékenységét és szakmai elkötelezettségét.

Az oktató értékelésének elkészítéséhez személyazonosításra alkalmatlan módon kérdőíves felmérést kell végezni az oktatói testület, a tanulók és a kiskorú tanulók törvényes képviselői bevonásával. A felmérésben való részvétel önkéntes.

Az oktatói értékeléshez a részletes módszertani leírás, az alkalmazott partneri mérőeszközök, és a KRÉTA rendszerben gyűjtött indikátorok fognak segítséget nyújtani.

2.5.2. Az elvárásrendszer meghatározása

Az elvárások rögzítik az értékelési területeket, az értékelési szempontokat, a magyarázatot és a szempontok adatforrásait, amelyek az EQAVET elveknek és minőség-jellemzőknek megfelelően írják le a jó oktató jellemzőit.

2.5.3. Eljárásrend

2.5.3.1. Az oktatói értékelés személyi feltételei

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

A folyamatban a 2.5.6. alatt található táblázat szerint részt vesz a MICS és az értékelő csoport tagjai: igazgató, igazgatóhelyettesek, szakmai munkaközösség vezetők.

2.5.3.2. Az értékelés módszertana, eszközei

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

2.5.3.2.1. Dokumentumelemzés

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

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

A 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.

A dokumentumok és javasolt vizsgálati szempontjaik a következők:

- 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.
- Munkatervek és beszámolók.
 - Pedagógiai eredményesség
 - Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
 - Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.

BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum minőségirányítási rendszere

- 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 pályaaorientációs tevékenységet végez
 - Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
 - Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
 - Aktívan részt vesz projektekből, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.
 - Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik.
 - Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.
- Tanmenet, az éves tervezés egyéb dokumentumai (munkaterv)
 - 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.

2.5.3.2.2. Megfigyelés

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

reakció kiszámíthatatlansága miatt az oktató spontán reagálását, etikus viselkedését, szakmai professzionizmusát is.

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

- 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.

2.5.3.2.3. Kérdőív

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

- Tanulói vélemény
 - Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
 - Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.

- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszeresek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
- A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.
- Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
- A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
- **Munkaerő-piaci, duális partneri visszajelzés¹**
 - Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik.
 - A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
 - Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
 - A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja ki értékelési gyakorlatát.
 - Együttműködik a duális képzőhelyekkel.
- **Szülői vélemény**
 - Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.
 - Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.

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

A kérdőíves felmérésben az oktatott tanulók 100 %-át, a tanulók szüleinek legkevesebb 20%-át kell megkérdezni. A munkaerő-piaci, duális partneri visszajelzés opcionális.

A kérdőíves felmérés minta kérdőíveit a 1-3. számú melléklet tartalmazza.

2.5.4. Az oktatói értékelés területei, szempontok

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

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

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

¹ Opcionális. Kérdőív helyett a visszajelzés egyéb formái is felhasználhatók. Például partneri találkozók, megbeszélések során kapott visszajelzések.

Az értékelési rendszer tíz értékelési területből áll:

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

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

Az értékelési szempontok részletes leírását az 4. számú melléklet a szempontok vizsgálatához szükséges adatforrások kijelölését pedig az 5. számú melléklet tartalmazza.

2.5.5. A vezetők értékelése

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával.

Az igazgató értékelését a főigazgató (a szakképzési centrum további vezetőinek részvételével) végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával. Az értékelés folyamata megegyezik az oktatói értékelés folyamatával. A munkakör értékelésének szempontjai megegyeznek az oktatói értékelés szempontjaival, azzal a különbséggel, hogy a szakmai tapasztalatnál figyelembe kell venni a vezetői tapasztalatot, illetve a vezetői munkaerő-piaci tapasztalatot, illetve a munkaerő-piaci értéknél fontos szempont a vezetői szerep. Igazgató értékelése esetén figyelembe kell venni (amennyiben aktuális változat rendelkezésre áll) az előző külső értékelés, intézményi és intézményvezetői önértékelés és a kérdőíves felmérések eredményeit.

A vezetői értékelés szempontjait a 6. számú mellékletben részletezzük.

2.5.6. Az oktatói értékelés folyamata

Sorsz.	Tevékenység	Idő- tartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
1	Oktatói értékelés előkészítése	2 hét	Intézmény- vezető	MICS	Tájékoztató anyag
2.	Oktatótestület tájékoztatása, a folyamat értelmezése	1 hét	Intézmény- vezető	MICS	Prezentáció
3.	Értékelő csoportok kijelölése, megbízása	2 hét	MICS	oktatótestület	Értékelő csoportok létrejötte (ÉCS)
4.	Oktatói értékelés végrehajtása - adatgyűjtés	24 hét	ÉCS vezetője	ÉCS tagjai	Értékelési dokumentumok és adatbázis
5.	Oktató értékelése	4 hét	ÉCS vezetője	ÉCS tagjai	Erősségek és fejlesztési területek meghatározása
6.	Oktatóról készült értékelés szupervíziója	2 hét	MICS	ÉCS-k	
7.	Egyeztetés az érintett oktatókkal	1 hét	Intézmény- vezető	MICS tagok	
8.	Oktatói értékelés felhasználása	folyamatosan	Intézmény- vezető	MICS	Fejlesztési terv

4. táblázat: az intézmény oktatóinak értékelési folyamata

2.5.6.1. Előkészítés

Az oktatói értékelés előkészítése során össze kell hangolni az egy centrumhoz, fenntartóhoz tartozó intézmények oktatói értékeléséhez tartozó értelmezést, közös eljárásrendet.

2.5.6.2. Értelmezés, tájékoztatás

Intézményi szinten az értékelést a vezetők végzik. Az értékelő csoport tagjai: igazgató, igazgatóhelyettesek, szakmai munkaközösség vezetők, az alábbiak szerint:

vezetői szint	értékelt oktatói kör
igazgató	minden oktató, igazgatóhelyettesek
általános igazgatóhelyettes	minden oktató
szakmai igazgatóhelyettes	szakmai oktatásban résztvevő oktatók
természettudományi munkaközösség vezetője	matematika, komplex természettudomány, digitális kultúra, testnevelés tantárgyat oktatók
társadalomtudományi munkaközösség vezetője	magyar nyelv és irodalom, történelem, német nyelv, francia nyelv szakos oktatók
angol nyelvi munkaközösség vezetője	angol nyelv szakos oktatók, a két tanítási nyelvű tagozaton szaktárgyat célnyelven oktatók
osztályfőnöki munkaközösség vezetője	osztályfőnökök

5. táblázat: az intézmény oktatóinak hozzárendelése az értékelésért felelős vezetőkhez

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

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

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

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

2.5.6.3. Az oktató értékelés végrehajtása

2.5.6.3.1. Évente elvégzendő adatgyűjtés

A KRÉTA napló alapján 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 iskolai Drive felületen gyűjthető adatok, dokumentumok köre:

- az oktató által használt tanmenetek,
- óratervek,
- egyéni fejlesztési tervek
- versenyeredmények

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

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

Egyéb dokumentumok:

- óralátogatások óratervei (amennyiben készült ilyen dokumentum),
- a látogatást követő értékelő megbeszélésről készült feljegyzések

Fontos feladat, hogy az óratervek elkészítésének és a megbeszélésnek a szempontjai az oktatók által ismertek legyenek.

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

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

2.5.6.3.2. Az oktató értékelése

Az ütemterv és az értékelési munkamegosztás alapján a vezetők elkészítik egyéni javaslataikat. A fent meghatározott vezetői körben az intézmény oktatóinak közös értékelése megtörténik. A vezetők elkészítik az egyeztetéshez az oktatói értékelőlapot (7. számú melléklet), meghatározzák az erősségeket, fejlesztendő területeket. A vezetők konszenzussal döntenek az értékelésről, vita esetén az igazgató dönt. Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.5.6.3.3. Az elkészült értékelés szupervíziója

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

2.5.6.3.4. Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatókkal

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

Az egyeztetést az a vezető folytatja le, aki az érintett oktató értékelésében részt vett. Az igazgató az egyeztetésben minden esetben részt vesz. Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

2.5.6.4. *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. súlyszorzók, amelyeket akár intézményi szinten, differenciáltan is meghatározhat. Felelős: Fenntartó, szakképzési centrum esetén a kancellár és a főigazgató

2.5.7. Az intézményi vezetők értékelése

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával.

Az igazgató értékelését a főigazgató (a szakképzési centrum további vezetőinek részvételével) végzi, döntése alapján külső szakértő bevonásával. Az értékelés folyamata megegyezik az oktatói értékelés folyamatával. A munkakör értékelésének szempontjai megegyeznek az oktatói értékelés szempontjaival, azzal a különbséggel, hogy a szakmai tapasztalatnál figyelembe kell venni a vezetői tapasztalatot, illetve a vezetői munkaerő-piaci tapasztalatot, illetve a munkaerő-piaci értéknél fontos szempont a vezetői szerep. Igazgató értékelése esetén figyelembe kell venni (amennyiben aktuális változat rendelkezésre áll) az előző külső értékelés, intézményi és intézményvezetői önértékelés és a kérdőíves felmérések eredményeit.

2.5.8. Az oktatói értékelések ütemezése

Jogszabály szerint az igazgató háromévente értékeli az oktató munkáját, legközelebb 2023 nyarán. Az arányos terhelés érdekében évente 12 oktató értékelését kell elvégezni. Prioritást élveznek az új alkalmazottak. A megvalósítás ütemezését az éves munkaterv tartalmazza. Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

3. Az intézmény mérési rendszere

3.1. Intézményi indikátorrendszer

Az intézmény önértékelésben kiemelt szerepe van az intézmény működéséhez kapcsolódó eredmények számszerű értékelésének, az eredmények idősoron történő elemzésének, illetve más szervezetek eredményeivel történő összehasonlításnak.

Az intézményünk által alkalmazott indikátorrendszer elemei:

- Az intézményi célok megvalósulásának ellenőrzéséhez és értékeléséhez kapcsolódó indikátorok
- Az intézményi működési folyamatok eredményességének és hatékonyságának ellenőrzésére és értékelésére használt indikátorok
- A később kijelölésre kerülő fejlesztések megvalósulását ellenőrző és értékelő indikátorok

Intézményünkben a kötelezően előírt - és jellemzően az iskolai adminisztrációs rendszerből származó, vagy egyéb intézményi adatszolgáltatásokból származtatott - indikátorok mellett egyedi, a saját céljainkhoz és a céljaink eléréséhez szükséges folyamatokhoz kapcsolt indikátorokat is alkalmazunk.

3.1.1. Kötelezően alkalmazott indikátorok

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

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

Sor- szám	Kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	A szakképzési indikátor részletezettsége
1.	Tanulólétszám	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
2.	A szakképző intézmény 9. évfolyamára jelentkezők és felvettek száma és aránya	intézménytípusonként, ágazatonként
3.	A szakképző intézményben egy oktatóra jutó tanulói jogviszonyú szakképző intézményi tanulók száma	feladatellátási helyenként számított oktatólétszám alapján
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő tanulók összlétszámához viszonyítva	intézménytípusonként, ágazatonként, szakmánként
5.	A szakmai oktatásban felnőttképzési jogviszonnyal résztvevők aránya az intézmény teljes tanulói létszámához viszonyítva	-
6.	Országos kompetenciamérés eredményei	-
7.	NSZFH mérések eredményei	-
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten
9.	Elhelyezkedési mutató	-
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	-
11.	Vizsgaeredmények	érettségi vizsga, ágazati alapvizsga, szakmai vizsga

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

12.	Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya, az összes, adott vizsgaidőszakban vizsgázók számához viszonyítva	összesen, szakmánként
13.	Intézményi elismerések	intézmény, intézményi csoport szinten
14.	Szakmai bemutatók, konferenciák, szakmai rendezvények	-
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató	-
16.	Elégedettségmérés eredményei	szülő, oktató, tanuló, duális képzőhely, munkaerőpiac
17.	Intézményi neveltségi mutatók	fegyelmi esetek, igazolatlan mulasztások száma, dicséretetek
18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	-
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	-
20.	Dobbantó programban tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva ²	-
21.	Műhelyiskolában részsakmát szerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva ³	-
22.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	-

² Iskolánkban nincs ilyen képzés, az indikátor nem releváns.

³ Iskolánkban nincs ilyen képzés, az indikátor nem releváns.

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

23.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	-
24.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összege	-

6. táblázat: Az intézmények által kötelezően mérendő szakképzési indikátorok

Az indikátorok részletezett leírását, értelmezési és számítási útmutatóját az 1. sz. melléklet tartalmazza.

3.1.2. Egyedi intézményi indikátorok (számozásuk folyamatos a kötelezően alkalmazott indikátorok után)

Sor-szám	Egyedi intézményi szakképzési indikátorok megnevezése	Mérésük	A szakképzési indikátor részletezettsége	Felhasználásuk a különböző önértékelési területeken	Felhasználásuk a különböző folyamatoknál
25.	Nyelvvizsgák száma	sikeres nyelvvizsgák száma/érettségiző diákok száma	nyelvi előkészítő évfolyamokon intézményi szinten	T1 T2 M1 M5 É2	V1 Sz1
26.	Tanévi iskolai tanulmányi átlag	osztályzatok számtani átlaga	intézményi szinten évfolyamonként	T2	SZK1
27.	Oktatói testület bevonódási rátája		intézményi szinten	T6 M3	
28.	Bukások aránya	tanév végi bukások száma/tanulók száma	intézményi szinten évfolyamonként	T2	SZK1
29.	Oktatók által vállalt feladatok pontértékének szórása		intézményi szinten	M3	

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

30.	Jelentkezők elköteleződése	jelentkező diákok száma / beadott jelentkezések száma (hány tagozatot jelöl meg a 4-ből)	intézményi szinten	M2	SZK2
31.	Bekerülési pontszám	tagozatonként a szeptemberben nálunk kezdő diákok felvételi pontszámának minimuma, átlaga és szórása	intézményi szinten	T6	SZK2
32.	Pályaorientációs napon fogadott általános iskolások száma		intézményi szinten	T6	SZK2
33.	Nyitott kapuk hatékonysága	a nyitott kapuk rendezvényen megjelent diákok közül hányan adták be a jelentkezésüket, hány nyert felvételt és hányan iratkoztak be	intézményi szinten	M2	SZK2

7. táblázat: egyedi intézményi indikátorok

3.1.3. Indikátorok gyűjtésének felhasználásának szervezeti keretei

Mind a kötelező, mind pedig az egyedi intézményi indikátorokat éves szinten gyűjtjük. Az adatok összesítése, értékelése és a következő tanévre vonatkozó célkitűzések és cselekvési terv megfogalmazása június 15. és június 30. között történik.

Adatgyűjtésért felelős: Adatgyűjtésért felelős munkacsoport, amelyet a MICS jelöl ki és intézményvezető bíz meg.

Elemzésért felelős: Természettudományi munkaközösség vezetője

Az adatokat elektronikus formában őrizzük egy csak a vezetőség számára hozzáférhető Google Drive- felületen tároljuk legalább 5 évig.

3.1.4. Indikátorok elemzésére használt módszerek

Az indikátorok “együttesen úgy működnek, mint egy jelzőrendszer, amely figyelmeztet, ha valami nem a vártak megfelelően alakul a rendszer működésében. Az indikátorok nem adnak

BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum minőségirányítási rendszere

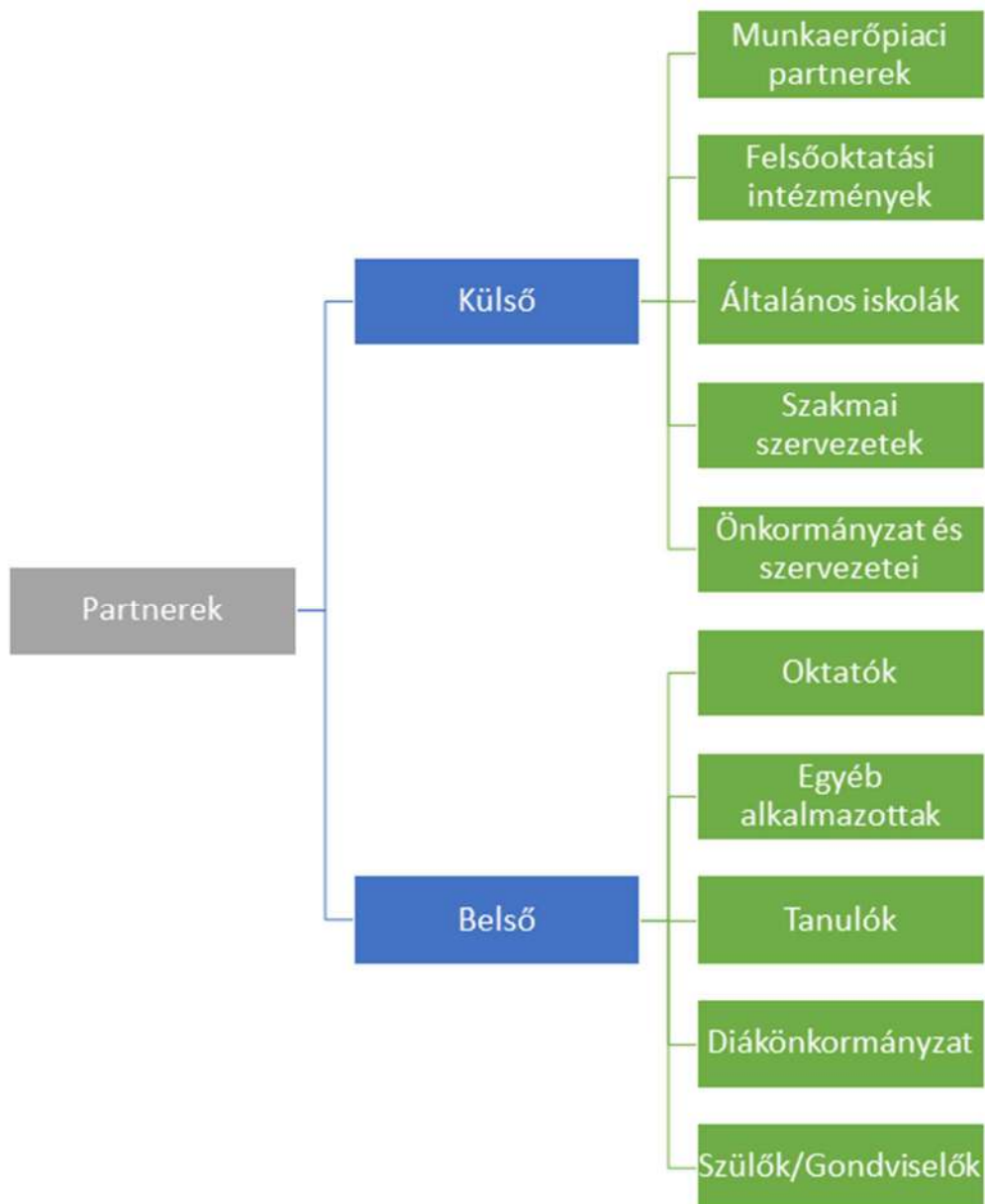
magyarázatot a változásra, nem adják meg a diagnózist, s nem írják elő az ellenszert sem, pusztán a cselekvés szükségességére hívják fel a figyelmet.” (Imre, 2001) Ezért tartjuk fontosnak az indikátorok elemzési módszereinek rögzítését.

- **Trendvizsgálat** - A vizsgált indikátor időbeli változásait mutatja, a tényadatok alapján várható trendek is kirajzolhatóak
- **Benchmarking** - A BGSZC más intézményeihez mért fejlődés vizsgálata, összehasonlítás hasonló intézmények eredményeivel
- **Szegmentálás** - Azon indikátorok esetén, amelyek ezt lehetővé teszik, nem csak az iskolai szintű eredményeket vizsgáljuk, hanem azokat különböző szegmensekre bontjuk (pl. 1+5 éves nyelvi előkészítő osztály vs. 5 éves technikus osztály)

3.2. Partneri igény- és elégedettségmérések

A fejlesztési területek meghatározásához és a fejlődési eredmények értékeléséhez elengedhetetlen a releváns partneri kör véleményének megismerése az intézményi és az intézményvezetői munkáról.

Intézményünk partneri körének felmérése megtörtént, az alábbi releváns, a stratégiai célok elérésében kulcsfontosságúnak tartott partnereket azonosítottuk:



3. ábra Intézményünk azonosított releváns partnerei

A mérendő partnerek körének kiválasztásakor a szakképző intézmények számára kiadott Önértékelési kézikönyv direktíváit tekintettük alapnak. Ezek alapján intézményünkben a szakképző intézményi és intézményvezetői önértékelés, valamint az oktatói teljesítményértékelés keretében az alábbi kötelező partnerek mérését kell elvégezni legalább egyszer minden önértékelési ciklusban:

- Oktatók
- Oktatói/Képzési tanács
- Tanulók
- Szülők/Gondviselők
- Duális képzőhelyek
- Végzeteket foglalkoztató gazdasági szervezetek

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

Partneri kérdőív típusa	A kérdőív felhasználási területe	Milyen körben kell a partneri mérést elvégezni?	Milyen mintán kell a partneri mérést elvégezni?
Oktatói kérdőív (13. számú melléklet)	intézményi önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100 %-os minta
Oktatói/képzési tanács kérdőív⁴	intézmény vezetői önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	100%-os minta
Tanulói kérdőív (12. számú melléklet)	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100%-os minta
Szülői kérdőív (11. számú melléklet)	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot, évfolyamot lefedő 20%-os mintavétellel.
Duális képzőhely kérdőív 1 (15. számú melléklet)	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés vagy tanuló szerződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 50%-os mintavétellel.
Végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezet kérdőív (14. számú melléklet)	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az elmúlt három tanévben végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot lefedő legalább 20%-os mintavétellel.

⁴ nem releváns az intézmény esetében

Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez (1. számú melléklet)	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100%-os minta
Szülői kérdőív az oktatói értékeléshez (Nem kötelező) (2. számú melléklet)	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	20%-os minta
Duális képzőhely kérdőív 2 az oktatói értékeléshez (nem kötelező) (3. számú melléklet)	oktatói értékelés	Az adott oktatóval szakmai oktatóként és/vagy csoportvezetőként kapcsolatban álló duális képzőhelyek.	20%-os minta

8. táblázat: partneri kérdőívek listája és felhasználásának részletei

3.2.1. Partneri mérések elvégzésének szervezeti keretei (ütemezés, mintavétel)

A különböző partneri mérések célja, hogy a partnerek elvárásait feltárjuk, elégedettségüket és - amennyiben bármelyik, általunk befolyásolható területen jelentkezik - elégedetlenségüket is megismerhessük, így az intézmény működése egyre inkább megfelelhet az igényeknek.

A beazonosított partnerek esetében a Beiskolázási marketing és intézményi kommunikáció munkaközösség dönt arról, hogy az adott tanévben személy szerint kik koordinálják az egyes felméréseket. Amennyiben szükséges a kérdőív aktualizálása, a felelős munkaközösség és a vezetőség elvégzi a feladatot még a partnerek megkeresése előtt. A különböző partneri csoportokból egyszerű véletlen kiválasztással kerülnek ki a megkérdezett partnerek. Az éves Munkatervben rögzíteni kell az egyes felmérések időpontját, melyek a tanév második felében valósulnak meg.

A felmérés lépései:

- (1) a kapcsolatfelvétel,
- (2) a partner tájékoztatása a felmérésről,
- (3) a kérdőívek elektronikus úton v. papíron elérhetővé válnak (a mérés lefolytatása),
- (4) eredmények kiértékelése,
- (5) visszajelzés a partnerek felé

4. Intézményi folyamatmodell

4.1. Vezetési-irányítási folyamatok

A vezetési-irányítási folyamat-terület folyamatai	
V1.	Stratégiai tervezés
V2.	Tanévi tervezés
V3.	Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)
V4.	Intézményi önértékelés
V7.	Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése
V8.	Kommunikáció a partnerekkel
V9.	Információáramlás

4.2. Szakmai-képzési folyamatok

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

4.3. Támogató- és erőforrás-folyamatok

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

4.4. Folyamatszabályozás ütemterve

Határidő	Szabályozott folyamat	Felelős	Bevont munkatársak	Eredmény
2022.06.30.	V3 (Emberi erőforrások menedzselése)	MICS vezető	Folyamat-szabályozási munkacsoport	Kész folyamat-szabályozások
2022.08.31.	V1 (Stratégiai tervezés)			
2022.09.15.	V2 (Tanévi tervezés)			
2022.09.09.	(SZK2) Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel			
2022.10.21.	(SZK4) Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése (SZK6) A tanulók mérése és értékelése			
2022.11.30.	(V7) Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése			
2022.12.15.	(T2.) Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése			
2023.01.31.	(SZK1) Szakmai-képzési tervezés			
2023.02.28.	(SZK3) Oktatók szakmai-képzési együttműködése			
2023.03.31.	(T1) Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése			
2023.04.30.	(T3) Panaszkezelés			
2023.05.31.	(V7) Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése			
2023.06.30	(V8) Kommunikáció a partnerekkel (V9) Információáramlás			

9. táblázat: az intézmény folyamatszabályozásának ütemterve

5. Intézményi önértékelés

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

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

- Átfogó, azaz az önértékelés az intézmény minden területét érinti, az önértékelésben minden releváns partner szempontját megvizsgálják, valamint nem csak az adatokat, hanem az azokra hatással lévő folyamatokat, módszereket is értékeli.
- **Szisztematikus**, azaz a rendszerszemléletet, a tevékenységek tudatosságát, az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus következetes és tudatos alkalmazását tükröz, az alkalmazott módszerek és az elért eredmények mellett az azok közötti kapcsolatot is értékeli. A tényszerűség, azaz az önértékelés tényekre, adatokra való építése szintén a szisztematikussághoz kapcsolható.
- **Rendszeresség**, azaz az intézmény az önértékelést rendszeres időközönként megvalósítja, annak érdekében, hogy mérje az előrehaladást, az intézmény önmagához mérten elért fejlődését, és fenntartsa a folyamatos szervezeti tanulást, a szervezetfejlesztési és a szakmai fejlesztési folyamatokat.

A kétévente elvégzett önértékelés során mérjük és értékeljük

- az oktatási-képzési szolgáltatásainkkal kapcsolatos partneri igényeket és elégedettséget,
- a munkaerőpiac igényeit,
- a végzeteket foglalkoztatók elégedettségét,
- a végzett tanulók elhelyezkedését, munkaerő-piaci helyzetét.
- a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását,
- az évente gyűjtendő szakképzési indikátorokat,
- a szabályozott folyamatok eredményességét,
- a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét,
- az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.

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

Az önértékelési folyamat szerves részét képezik a követő tevékenységek, amelyek célja a fejlesztések ösztönzése, a folyamatos fejlesztés és fejlődés előmozdítása: az önértékelés során feltárt fejlesztendő területekre az intézmények fejlesztési célokat határoznak meg, fejlesztési terveket készítenek és fejlesztési tevékenységeket valósítanak meg.. Így beszélhetünk a „tanuló szervezet” működéséről, aminek alapja az önértékelésen alapuló minőségfejlesztés.

5.1. Intézményi önértékelési szempontsor

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

Intézményünk az önértékelés során a négy önértékelési területen összesen 21 szempontot vizsgál és értékel, amelyeket az alábbi táblázat foglal össze. A szempontokhoz kapcsolódó elvárásokat, folyamatokat, indikátorokat és partneri méréseket az 16. számú melléklet tartalmazza.

Tervezés önértékelési terület	
Kód	Önértékelési szempont leírása
T1	Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.
T2	Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.
T3	Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.
T4	Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.
T5	Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.
T6	Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.
T7	Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.

Megvalósulás önértékelési terület	
Kód	Önértékelési szempont
M1	Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

M2	Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.
M3	Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.
M4	Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.
M5	A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.
M6	Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.
M7	Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.

Értékelés önértékelési terület	
Kód	Önértékelési szempont
É1	Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.
É2	Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.
É3	Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.
É4	Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.

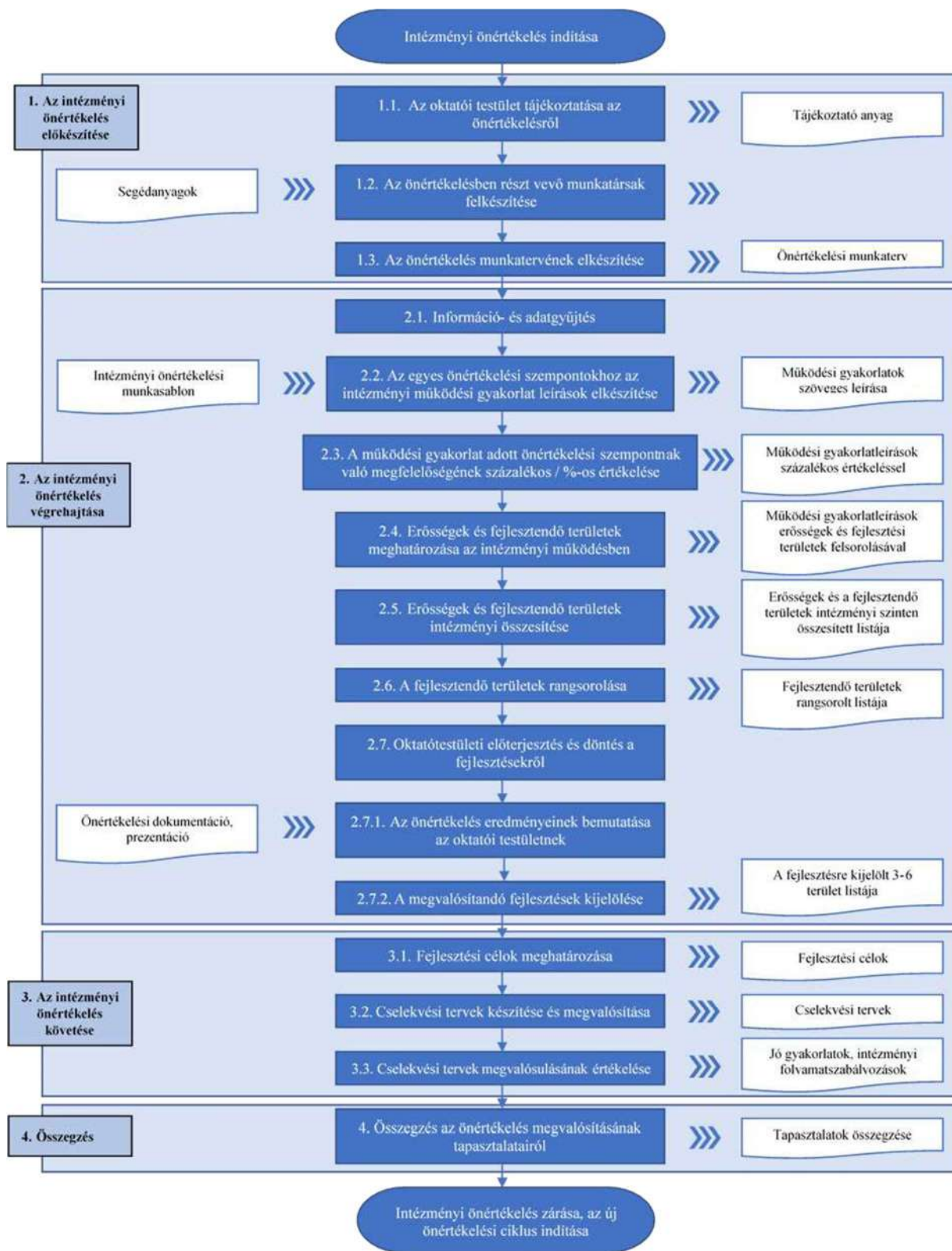
Felülvizsgálat értékelési terület	
Kód	Önértékelési szempont
F1	Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja azokat a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.
F2	A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését és a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket, valamint javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.
F3	Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.

5.2. Az intézményi önértékelés folyamata

Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres időközönként – legalább kétfévente – átfogó önértékelést végez. A kétéves önértékelési ciklus 2022. szeptember 1-jén indul. Az első átfogó intézményi önértékelés elkészítésének határideje 2024. augusztus 31.

Az intézményi önértékelés során elvégzendő feladatokat az alábbi folyamatábra mutatja.

BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum minőségirányítási rendszere



4. ábra: Az intézményi önértékelés folyamata

Forrás: Önértékelési Kézikönyv Szakképző Intézmények számára, Hatályos 2022.02.09-től

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

Az intézményi önértékelés folyamatának szabályozása

Sorszám	Tevékenység	Határidő/ Időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
1. Az intézményi önértékelés előkészítése					
1.1.	Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről	2022.09.30.	igazgató	oktatói testület	tájékoztató összefoglaló dokumentuma elérhető a tanári Drive felületen
1.2.	Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése	2022.09.30.	igazgató	MICS vezető	
1.3.	Az önértékelés munkatervének elkészítése	2022.09.30.	igazgató	MICS tagok	elkészült munkaterv
2. Az intézményi önértékelés végrehajtása					
2.1.	Információ- és adatgyűjtés	folyamatos	igazgató	MICS tagok	adatbázisok, kitöltött kérdőívek, óralátogatási jegyző-könyvek
2.2.	Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése	2024. május	igazgató	MICS tagok	intézményi működési gyakorlat leírások
2.3.	Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelőségének százalékos / %-os értékelése	2024. május	igazgató	MICS	
2.4.	Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben	2024. május - június	igazgató	MICS, FCS	

**BGSZC Berzeviczy Gergely Két Tanítási Nyelvű Közgazdasági Technikum
minőségirányítási rendszere**

Sorszám	Tevékenység	Határidő/ Időtartam	Felelős	Bevont munkatársak	Elvárt eredmény
2.5.	Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése	2024. május - június	igazgató	MICS, FCS	
2.6.	A fejlesztendő területek rangsorolása	2024. május - június	igazgató	MICS, FCS	
2.7.	Oktatótestületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről	2024. június	igazgató	MICS, FCS	
2.7.1.	Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek	2024. június	igazgató	MICS, FCS	
2.7.2.	A megvalósítandó fejlesztések kijelölése	2024. június	igazgató	MICS, FCS	
3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései					
3.1.	Fejlesztési célok meghatározása	2024.06.15.	igazgató	MICS, FCS	
3.2.	Cselekvési tervek készítése és megvalósítása	2024.07.31.	igazgató	MICS, FCS	elkészült cselekvési terv
3.3.	Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése	2024.07.31.	igazgató	MICS, FCS	
4.	Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól	2024.08.31.	igazgató	MICS	

Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések:

5.2.1. Az intézményi önértékelés előkészítése

5.2.1.1. Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről

A tájékoztatást a MICS tagjai végzik, vezetői támogatással. 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. Az oktatói testület minden tagja részt vesz az önértékelési munkával kapcsolatos tájékoztatón. A tájékoztató anyagáról összefoglaló emlékeztető készül, mely a közös Drive felületen az oktatók számára folyamatosan elérhető.

5.2.1.2. Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése

A felkészítést az oktatói továbbképzésen részt vett MICS tagok tartják, 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 egységesen értelmezzék az önértékelés szempont- és elvárásrendszerét. Tekintsék át, vizsgálják felül az egyes szempontokhoz rendelt intézményi folyamatokat és szakképzési indikátorokat, és az intézményi sajátosságok figyelembevételével egészítsék ki azokat, azaz a kötelezőeken kívül rendeljenek hozzájuk további intézményi folyamatokat, a folyamat működtetésének eredményességét meghatározó indikátorokat, saját intézményi indikátorokat, partneri mérési eredményeket, amelyek segítik az önértékelés tényszerű elvégzését.

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 szempontsört,
- az önértékelési folyamat és módszertan rövid leírását,
- az önértékelési munka sablonjait.

5.2.1.3. Az önértékelés munkatervének elkészítése

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 átfogó munkaterve a teljes kétéves megvalósítási folyamatra készül el, emellett a MICS minden adott tanévben az elvégzendő önértékelési feladatokat éves

önértékelési munkatervében részletesen meghatározza. Az önértékelési feladatok beépülnek az intézmény éves munkatervébe.

Az önértékelési munkatervnek az alábbi elemeket tartalmazza:

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

A munkaterv elkészítésénél figyelemmel kell lenni arra, hogy a megvalósítási folyamat lépései kövessék a folyamatos fejlesztés PDCA elvét. Az önértékelés munkatervét a MICS tagjai készítik el, elkészítéséért a MICS vezetője a felelős. A munkatervet az intézmény vezetésének kell jóváhagynia, csak ezt követően történhet meg a megismertetése a munkatársakkal.

5.2.2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

5.2.2.1. Információ- és adatgyűjtés

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.

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

- A dokumentumelemzés során tanulmányozni és tartalmilag elemezni kell az intézményi belső működés-szabályozó dokumentumokat: SZMSZ, Házi rend, Szakmai Program, a belső szervezeti dokumentumokat: mint például az intézmény belső mérési rendszere és az általa szolgáltatott adatok, jelentések, beszámolók.
- Kérdőívek: Az intézmény az önértékelése során a kétéves önértékelési ciklusban legalább egyszer kérdőív segítségével vizsgálja a partnerek – a szülők, a tanulók és az oktatók – elégedettségét, továbbá a duális képzőhelyek és a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét. (11-15. számú mellékletek).
- Az interjúk segítenek olyan működési elemek feltárásában, amelyek nem rögzítettek írásban, viszont az intézményben működő gyakorlat. Interjúk készül a folyamatok felelőseivel, az intézményvezetőkkel, a munkaközösségek vezetőivel, a partneri kapcsolattartókkal.

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

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

Az intézményi működési gyakorlat leírásokat az önértékelésben résztvevő, információ- és adatgyűjtést is végző munkatársak készítik el.

Az intézményi működési gyakorlat leírásának szempontjai:

- Van-e jól azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és e folyamat végrehajtása során milyen módszer(ek)et, gyakorlatot alkalmaz az intézmény?
- Mióta és milyen gyakorisággal (mennyire rendszeresen) alkalmazza a kérdéses területen alkalmazott módszereit, gyakorlatát az intézmény?
- Mennyire jellemző („mindennapos”) ezeknek a módszer(ek)nek, gyakorlatnak alkalmazása és mennyire terjed ki az alkalmazás 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 méri, értékeli a módszerek megfelelőségét?
- A felülvizsgálat és szükség esetén a mérési eredmények alapján az intézmény javítja-e, illetve továbbfejleszti-e a kérdéses területen alkalmazott gyakorlatát?
- Ki (vagy kik), mit, mikor(tól), hogyan, milyen rendszerességgel, miért, milyen szabályozó dokumentumok, belső szabályok alapján végez(nek) tevékenységeket a kérdéses területen?
- Az intézménynél működő gyakorlat mennyire van összhangban a működtetésre kialakított szabályozással?

A működési gyakorlat leírása során az intézménynek szövegesen kell az adott önértékelési szempontokhoz kapcsolódó működési gyakorlatát bemutatnia. Az intézménynek az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsor minden egyes szempontjához ki kell fejtenie az alkalmazott működési gyakorlatát. Az önértékelés során csak tényeket ír le.

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

5.2.2.3. Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való megfelelésének százalékos / %-os értékelése

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

Értékelési kategóriák:

nem felel meg 0-20%

részben megfelel 21-50%

többnyire megfelel 51-80%

megfelel 81-100%

5.2.2.4. 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 szempontként – jó működési gyakorlatokat, erősségeket és problémákat, hiányosságokat, fejlesztendő területeket kell azonosítania, rögzítenie.

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

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

Fejlesztendő területek:

- a megfelelési százalékos értéke 60% alatt van,
- fenti szempontok közül az, amelyik nem vagy csak részben teljesül,
- azok a működési elemek, területek, amelyeket az intézményben tudatosan nem kezelnek
- a terület értékelésével kapcsolatban az intézmény nem rendelkezik tényekkel, azaz nem tudja mérési, értékelési adatokkal alátámasztani a vizsgált tevékenység eredményességét.

5.2.2.5. Erősségek és fejlesztendő területek intézményi 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. Szükséges 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. A MICS azt is megvizsgálja, hogy vannak-e olyan erősségek vagy fejlesztendő területek, amelyek azonos okokra vezethetőek vissza, ezért kezelésük is azonos módon történhet.

Az önértékelés komplex szemléletű, belső összefüggéseket feltáró áttekintése után el kell készíteni az Erősségek és a fejlesztendő területek intézményi szinten összesített listáját, amelyben az összetartozó erősségek és az összetartozó fejlesztendő területek összekapcsolása már megtörtént. A lista alapján meghatározhatók a beavatkozási területek annak érdekében, hogy az intézményi működés megfeleljen az önértékelési szempontokban megfogalmazott szakképzés-specifikus elvárásoknak.

5.2.2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása

Az Erősségek és a fejlesztendő területek listája alapján a MICS az oktatói testülettel egyetértésben meghatározza az összegzett fejlesztendő területeken belüli prioritásokat. A fejlesztendő területek rangsora iránymutatást arra vonatkozóan, hogy mely fejlesztendő területekkel célszerű elsődlegesen foglalkoznunk. A rangsorolás eredményeként elkészül a Fejlesztendő területek rangsorolt listája. A rangsor összeállításában az intézményvezető részvétele biztosítja a vezetői kontrollt, ami a MICS-csel együtt az önértékelés és az önértékelés eredményeinek a minőségbiztosítását is jelenti.

5.2.2.7. Oktatótestületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

5.2.2.7.1. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek

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

- Az önértékelés célja.
- Az önértékelési munka folyamatának és módszertanának áttekintése.
- Az önértékelés főbb megállapításai – az intézményi működés
 - o főbb erősségei,
 - o főbb fejlesztendő területei

- A kiválasztandó fejlesztendő területekre tett javaslatok.

5.2.2.7.2. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

A MICS-nek a Fejlesztendő területek rangsorolt listája alapján az intézményvezetővel egyeztetett javaslatokat terjeszt az oktatói testület elé. Az oktatói testület dönt arról a 3-6 releváns fejlesztendő területről, amelyekre vonatkozóan az intézmény célokat tűz ki és intézkedéseket hoz, cselekvési tervet készít.

5.2.3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései

5.2.3.1. Fejlesztési célok meghatározása

A fejlesztési célok kitűzése a Fejlesztési Csoport (továbbiakban FCS) feladata.

Az FCS tagjai az adott fejlesztési területen releváns kompetenciákkal rendelkező vezetők, munkatársak oktatók, egyéb alkalmazottak, szükség esetén külső szakértők. A feladatok koordinálása és az önértékeléssel való összhang biztosítása érdekében az FCS-kben részt vesz a MICS egy-egy tagja is.

5.2.3.2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

A Cselekvési tervek készítése a FCS, az oktatói testület feladata. Egy adott fejlesztési feladatra Cselekvési tervet a fejlesztendő területért felelős szakmai munkaközösség készít, felelős a munkaközösség vezetője. A megvalósításért a területért felelős felsőbb vezető felel.

A cselekvési terv kötelező tartalmi elemei:

- a fejlesztés eredményes megvalósításához szükséges feladatok kijelölése;
- a feladatok végrehajtásának elvárt eredményeinek meghatározása;
- a feladatok ütemezése (időigény, határidő);
- a feladatok végrehajtásában résztvevők körének meghatározása (felelős, közreműködő);
- a fejlesztés főbb mérföldköveinek, ellenőrzési pontjainak kijelölése;
- a fejlesztés megvalósításához szükséges erőforrások meghatározása.

Minta a cselekvési terv kialakítására:

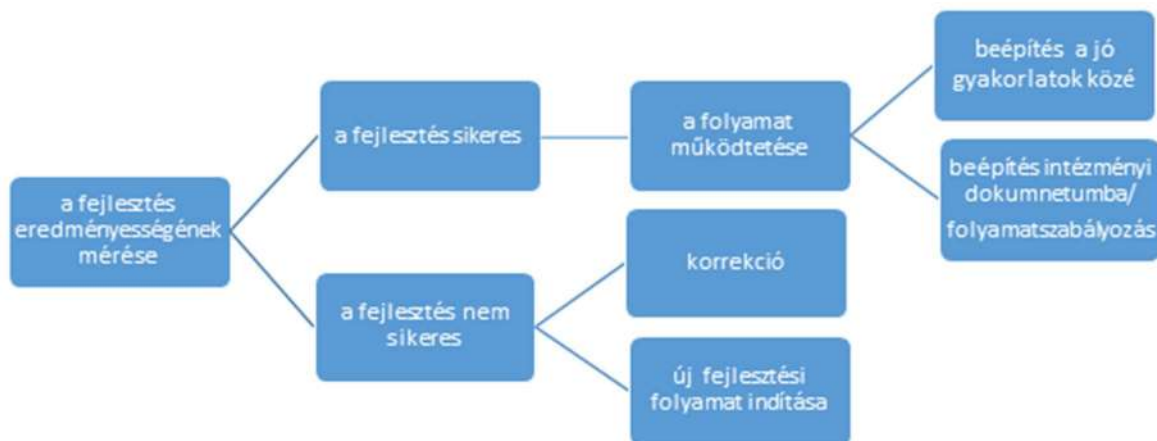
fejlesztendő terület	konkrét probléma, hiányosság	fejlesztési cél	a cél elérésének		a végrehajtás felelősségi köre
			határideje/ lépései	indikátorai	

5.2.3.3. Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

A Cselekvési tervek megvalósulásának ellenőrzési pontjai:

- év végi beszámoló
- következő önértékelés

A cselekvési tervek megvalósulásának ellenőrzési folyamatát az alábbi ábra mutatja.



5. ábra: A cselekvési tervek megvalósulásának ellenőrzési folyamata

5.2.4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

Az önértékelés folyamatának lezárását követően az FCS-k és a MICS áttekinti és értékeli az önértékelési munkát, összegyűjti a megvalósítás pozitív és negatív tapasztalatait, valamint felülvizsgálja és szükség esetén korrigálja az önértékelés intézményi folyamatát, módszereit és eszközeit. Mindez megalapozza a következő önértékelés hatékonyságának és eredményességének növelését és az önértékelési gyakorlat illeszkedését a szabályozásban rögzített folyamatokhoz.

Az intézményi önértékelés megvalósításának konkrét lépéseit, ütemezését, felelőseit, közreműködőit és eredményeit a 8. számú melléklet tartalmazza

5.3. Az intézményi önértékelés sablonjai

- Munkasablon az intézményi önértékeléshez (9. számú melléklet)
- A Cselekvési terv sablonja (10. számú melléklet)
- Az intézményi önértékelés keretében a szülők elégedettségét mérő kérdőív (11. számú melléklet)
- Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív (12. számú melléklet)
- Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív (13. számú melléklet)
- Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív. (14. számú melléklet)

6. Az intézmény vezetőjének önértékelése

6.1. Intézményvezetői önértékelés szervezeti keretei, eljárásrendje

Az intézményvezető önértékelésére az intézményi önértékelésre és a jogszabályban⁵ előírt kérdőíves felmérésre épül, amely során a vezető egyes tevékenységekben vállalt feladataira, szerepére és vezetői kompetenciáira kerül a fókusz. A partneri körnek ebben az esetben az oktatókat és a munkaerő-piaci partnereket (duális képzőhelyek oktatói) kell tekinteni.

Az intézményvezető akkor kezdheti meg önértékelési tevékenységét, ha az intézményi önértékelés folyamatában elkészült az intézményi működési gyakorlat önértékelési szempontonkénti leírása, megtörtént az adott szempontnak való megfelelésség értékelése, az értékelés indoklása és az erősségek, fejlesztendő területek meghatározása. az intézményvezető tevékenységéről és vezetői kompetenciáiról szóló partneri visszajelzések szolgáltatják az intézményvezetői önértékelés alapját.

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

6.1.1. Az önértékelés ütemezése

Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

A MICS összeállítja a partneri kérdőíveket 13-15. számú melléklet

A MICS koordinálásával az intézményi önértékelés megtörténik, az önértékelés eredményét tartalmazó dokumentum elkészül.

6.1.2. Partneri mérések elkészítése

A MICS koordinálásával megtörténik a partnerek kérdőíves megkérdezése.

6.1.3. Erősségek, fejlesztendő területek meghatározása

A megkapott dokumentumok alapján az intézményvezető elvégzi önértékelését.

Megvizsgálja és elemzi

- az intézményi önértékelés során önértékelési szempontonként megfogalmazott működési gyakorlat leírásokat,
- a működési gyakorlatok százalékos és szöveges értékelését,
- a szempontonként feltárt erősségeket és fejlesztendő területeket,
- az értékelési szempontokhoz kapcsolódó, saját munkájára vonatkozó partneri mérési eredményeket (oktatói testület, képzési tanács, munkaerő-piaci partnerek megkérdezésének eredményei).

Egy dokumentumban meghatározza és leírja a saját magára megfogalmazott erősségeket és fejlesztendő területeket. Bemutatja, hogy az összegyűjtött fejlesztendő területek alapján milyen fejlesztéseket kíván megvalósítani saját tevékenységére vonatkozóan, továbbá röviden

⁵ Szkr. 124. § (5)

kifejtheti a kiválasztott fejlesztések indokait, mi ösztönözte a választását, milyen vezetői képességek, kompetenciák fejlődését célozza meg azokkal.

6.1.4. Cselekvési terv

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

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

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

6.2. Intézményvezetői önértékelés folyamata

6.2.1. Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

- (1) Az elvárások mentén a MICS összeállítja a partneri kérdőíveket, amely alapján az oktatói testület és a munkaerő-piaci partnerek értékelik az intézményvezető munkáját. Az intézmény a partnerek megkérdezése során a sablonokban lévő kérdéseket kiegészíti, olyan kérdésekkel, amelyek az intézményi sajátosságokra vonatkoznak.
- (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.

6.2.2. Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

A megkapott dokumentumok alapján az intézményvezető megkezdi önértékelését, amelynek során

- (1) megvizsgálja és elemzi
 - az intézményi önértékelés során önértékelési szempontonként megfogalmazott működési gyakorlat leírásokat, a működési gyakorlatok százalékos és szöveges értékelését,
 - a szempontonként feltárt erősségeket és fejlesztendő területeket,
 - az értékelési szempontokhoz kapcsolódó, saját munkájára vonatkozó partneri mérési eredményeket (oktatói testület, munkaerő-piaci partnerek megkérdezésének eredményei).
- (2) elkészít egy intézményvezetői önértékelési dokumentumot, amelyben az intézményvezető
- (3) meghatározza és leírja a saját magára megfogalmazott erősségeket és fejlesztendő területeket, úgy, hogy egy-egy erősség vagy fejlesztendő terület egy vagy több önértékelési szempontra is vonatkozhat.
- (4) bemutatja, hogy az összegyűjtött fejlesztendő területek alapján milyen fejlesztéseket kíván megvalósítani saját tevékenységére vonatkozóan (legfeljebb hat cél), röviden

kifejti a kiválasztott fejlesztések indokait, mi ösztönözte a választását, milyen vezetői képességek, kompetenciák fejlődését célozza meg azokkal – figyelembe véve az intézményre vonatkozóan meghatározott fejlesztéseket, hiszen a vezető és az intézmény fejlesztési céljai egymást erősítik, összehangolásuk a minőségfejlesztés eredményességét növeli.

6.2.3. Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

Az intézményvezető megvalósítani kívánt fejlesztési feladatainak megtervezésére és megvalósítására cselekvési tervet (10. sz. 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.

6.3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Az intézményvezetői önértékelés szempontjait összefoglaló szempontsört a 17. számú melléklet tartalmazza.

7. Irodalomjegyzék

1. Imre Anna: Nemzetközi indikátorok használata az oktatási folyamatok elemzésében, Új Pedagógiai Szemle 2001/7-8, <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-pedagogiai-szemle/nemzetkozi-indikatorok-hasznalata-az-oktatasi-folyamatok-elemzeseben> (Letöltés dátuma: 2022.05.17)