

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum

minőségirányítási rendszere



Hatályos 2025. szeptember 1-jétől

Jóváhagyás dátuma: Győr, 2025.08.31.

Jóváhagyta: Hartvándiné Frey Aranka Elvira

Főigazgató

Aláírás:.....

Hartvándiné Frey Aranka Elvira
főigazgató

Hatályba léptetés:

Jelen Minőségirányítási Kézikönyvet megvizsgáltam, és azt, mint a Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszerét bemutató, az iskola minőségpolitikájával és minőségcéljaival összhangban lévő szabályozó dokumentumot jóváhagyom. A Minőségirányítási Kézikönyvvel együtt a Minőségirányítási Rendszert alkotó összes minőségirányítási eljárást és munkautasítást, valamint az ezekhez tartozó minőségirányítási formanyomtatványokat hatályba léptetem, és az alkalmazását az iskola teljes állományára elrendelem.

Győr, 2025.08.31.

Józsa Tamás
Igazgató

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere



Hatályos 2025. szeptember 01-jétől

Jóváhagyás dátuma: Győr, 2025.09.01.

Jóváhagyta: Hartványdiné Frey Aranka Elvira

Főigazgató

Aláírás:.....

Hatályba léptetés:

Jelen Minőségirányítási Kézikönyvet megvizsgáltam, és azt, mint a Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszerét bemutató, az iskola minőségpolitikájával és minőségcéljaival összhangban lévő szabályozó dokumentumot jóváhagyom. A Minőségirányítási Kézikönyvvel együtt a Minőségirányítási Rendszert alkotó összes minőségirányítási eljárást és munkautasítást, valamint az ezekhez tartozó minőségirányítási formanyomtatványokat hatályba léptetem, és az alkalmazását az iskola teljes állományára elrendelem.

Győr, 2025.09.01.

.....

Józsa Tamás
Igazgató

Tartalomjegyzék:

I. Bevezetés.....	4
1. Az iskola bemutatása.....	4
1.1 Alapadatok	4
1.2 Részletező leírás.....	5
1.2 A duális képzés megvalósítása.....	10
1.4 Az iskola történeti áttekintése, technikumtól - technikumig	11
2. A minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya.	15
3. Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás	16
4. A minőségirányítási rendszer jogszabályi háttérének ismertetése.....	17
II. Minőségpolitika	18
1. Az intézmény küldetése	18
2. Az intézmény jövőképe.....	21
3. Intézményi célrendszer.....	25
4. A minőségirányítási rendszer működtetésének szervezeti keretei, intézményi feltételei	26
5. Az oktatók értékelési rendszere.....	27
Mellékletek:	
5.1. A szakképzésben alkalmazott oktatók értékelési rendszere	33
5.2. A szakképzésben alkalmazott intézményi vezetők értékelési rendszere	34
5.3. A szakképzésben alkalmazott igazgatók értékelési rendszere.....	35
5.4. Értékelési szempontrendszer és forrásai.....	36
III. Az intézmény mérési rendszere (indikátorok, partneri mérések).....	37
1. Intézményi indikátorrendszer	37
Mellékletek:	
1.1. Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója	41
2. Partneri igény- és elégedettség mérések.....	52
Mellékletek:	
2.1. Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív	55
2.2. Az intézményi önértékelés keretében a szülők elégedettségét mérő kérdőív	57
2.3. Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív.....	58
2.4. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív	59
2.5. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív	61
2.6. Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív	62
IV. Intézményi folyamatmodell	64
1. Az intézményi folyamatszabályozás alapelvei	64
1.1. Vezetési-irányítási folyamatok.....	64
1.2. Szakmai-képzési folyamatok.....	68
1.3. Támogató és erőforrás folyamatok.....	71
2. Az intézményi folyamatszabályozás részletes leírása	73

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.1. Vezetési-irányítási folyamatok.....	73
2.1.1. V1. Stratégiai tervezés.....	73
2.1.2. V2. Tanévi tervezés.....	75
2.1.3. V3. Emberi erőforrások menedzselése.....	78
2.1.4. V4. Intézményi önértékelés.....	80
2.1.5. V9 Információáramlás.....	84
2.2. Szakmai-képzési folyamatok.....	86
2.2.1. SZK1. Szakmai-képzési tervezés.....	86
2.2.2. SZK2. Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel.....	89
2.2.3. SZK3. Oktatók szakmai-képzési együttműködése.....	92
2.2.4. SZK4. A módszertani kultúra és eszköztár szabályozása.....	96
2.3. Támogatós erőforrás folyamatok.....	98
2.3.1. T1. Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése.....	98
2.3.2. T2. Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése.....	101
2.3.3. T3. Panaszkezelés.....	104
V. Intézményi önértékelés.....	107
1. Az intézményi önértékelési szempontsor.....	107
2. Az intézményi önértékelés folyamata.....	137
3. Az intézményi önértékelés sablonjai.....	146
Mellékletek:	
3.1. Munkasablon az intézményi önértékeléshez.....	147
3.2. Cselekvési terv sablon.....	169
VI. Intézmény vezetőjének önértékelése.....	170
1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása.....	170
2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata.....	170
3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor.....	172
Mellékletek:	
3.1. Intézményvezetői önértékelési szempontsor.....	173
3.2. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív.....	196
3.3. Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a szakképző intézményben végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek elégedettségét mérő kérdőív.....	197
3.4. Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók/képzési tanács elégedettségét mérő kérdőív....	198
VII. Mellékletek.....	200

Lásd az egyes fejezetekbe beleszerkesztve, illetve mellékletként csatolva az egyes fejezetek végén.

I. Bevezetés:

1. Az iskola bemutatása:

1.1. Alapadatok:

Alapító: Iparügyi Minisztérium - 1945.

Jelenlegi fenntartó: Győri Szakképzési Centrum 9024 Győr, Nádor tér 4.

Az intézmény feladatellátási helyei:

Központi épület (elméleti oktatás helyszíne): 9021 Győr, Szent István út 1.

Telephely (gyakorlati oktatás helyszíne): 9024 Győr, Babits M. u. 11.

Az iskola típusa: Technikum – Az Építőipar ágazathoz tartozó magasépítő és mélyépítő technikus képzésekkel, nappali és felnőttképzés formában. Felnőttképzés keretében, a programkövetelményes képzések közül, a műemlékfenntartó szaktechnikus, lakberendező és ingatlanközvetítő képzésekkel.

Tevékenységi kör:

- Nyelvi előkészítő évfolyam
- 5 éves technikus képzés – érettségire és szakmai vizsgára felkészítés
- 2 éves technikus képzés – érettségire épülő, szakmai vizsgára felkészítés
- Okleveles technikus képzés – 5 és 2 éves formában is
- Programkövetelményes képzések a felnőttképzésben

Elhelyezkedés, beiskolázási terület: Az iskola az ország ÉNY-i régiójában helyezkedik el. Beiskolázási területe az egész Nyugat-Dunántúlra kiterjed, illetve az ország távolabbi területeiről és a szlovák területekről is vannak diákjaink, kisebb létszámban. Körzetünkben Budapesten, Veszprémben és ógyallán működik építőipari technikum. Ezekkel az iskolákkal szoros a kapcsolatunk, rendszeresen érkeznek tanulók tőlük hozzánk, olyan képzésekre, amely csak nálunk található meg – pl. műemlékfenntartó szaktechnikus, mélyépítő technikus képzés. A távolabbi iskolákkal is partneri kapcsolatban vagyunk, rendszeresen szervezünk egyeztetéseket, megbeszéléseket. Különösen szoros a kapcsolatunk a Budapesti és a Pécsi iskolával.

Kollégium: Saját kollégiummal nem rendelkezünk, a diákjaink a városi kollégiumokban vannak elhelyezve, illetve a legnagyobb létszámban a Kossuth kollégiumban. Kollégiummal kapcsolatos problémánk nincs, mert aki igényel kollégiumot, annak biztosított az elhelyezése. A kollégium az iskolától pár percnyi sétára van, így könnyen elérhető.

Képzési tanács: Az iskolában nem működik képzési tanács.

Az intézmény jelenlegi tanulólétszáma: 648 fő a nappali tagozaton, míg a felnőttképzésben 38 fő tanul. Ezen felül a programkövetelményes képzésekben még 35 fő tanuló van jelen. A tanulólétszám az előző tanévekben folyamatosan emelkedett. Két éve a korábbi 3 induló osztály helyett, 4 osztályt iskolázunk be a nappali tagozaton. A felnőttképzés létszáma is növekszik, a bevezetett új képzések hatására.

Az intézmény oktatóinak száma a 2024/2025-ös tanévben: 63 fő, melyből 44 fő főállású, 9 fő részmunkaidős, 10 fő óraadó volt. A szakmai oktatók jelentős része az iskolában végzett, így jelentős mértékű a kötődése.

1.2. Részletező leírás:

Az intézmény fennállásának közel 80 éve alatt, ca 8500 érettségit, technikus vizsgát tett diákot bocsátott ki, akik az építészet különböző területein elhelyezkedve öregbítették az iskola hírnevét. A technikumi képzésben a közismereti oktatás és az építőipar ágazathoz tartozó szakképesítések szakmai oktatása folyik. Évfolyamonként korábban három osztályunk volt, de az utóbbi két tanévben 4 osztályt indítottunk, a jelentős túljelentkezések miatt. Az induló osztályaink között nyelvi előkészítő és technikus osztályok is vannak. A 2021- es tanévtől kezdődően okleveles technikus osztályt is indítunk. Ezt a lehetőséget az új törvényi előírásoknak és a kiemelkedő tanulmányi eredményeinknek köszönhetjük. Nagy megtiszteltetés és az eredményeink elismerése, hogy az elsők között tudtunk beiskolázni erre a jövőbe mutató korszerű képzési formára, ráadásul úgy, hogy egyszerre 2 egyetem is elismeri az okleveles technikus képzést – SZE, BME.

Tanulóink többnyire Győr-Moson-Sopron, illetve a szomszéd megyék vállalkozó, értelmiségi, vezető beosztású, középvezető és szakmunkás szülők gyermekei, de a tapasztalatok alapján kijelenthető, hogy iskolánk régiós, sőt néha még azon is túlnyúló beiskolázású. Tanulóink között találhatóak határon túliak is, elsősorban Szlovákiából, de más környező országokból is - Románia. Diákjaink szociális helyzete az országos átlagnak megfelelő. Az iskola beiskolázási lehetőségei jók a regionális szerep, az iskola ismertsége miatt. A képzéseink iránti igény a többszörös túljelentkezés formájában mutatkozik meg. Az utóbbi években egyre jobb képességű tanulók érkeznek hozzánk.

A diákok ösztöndíjat kapnak és duális képzésben is részt vehetnek. Tanulóink közel 60%-a fiú, 40%-a lány. Elsődleges célunk a jól képzett középszintű vezetők képzése az építőipar számára, illetve az arra alkalmas tanulók felkészítése a felsőfokú továbbtanulásra. Fontos szerepet kap a hagyományos építészet mellett a legkorszerűbb építészeti és építéstechnikák oktatása. Tanulóink megismerkedhetnek az építészeti tervező, költségvetés-készítő programok használatával (ArchiCAD, AutoCAD, BIM 3D tervezőrendszer, Terc-Etalon online), illetve az energiatudatos, fenntartható környezeti elveket követő építészeti megoldásokkal, passzívház szabványokkal. A tanulmányok során a tanult nyelvnek megfelelő szaknyelvi képzést folytatunk. Saját vizsgaközpontunkban lehetőséget biztosítunk a 4, 7, 9 modulós ECDL vizsga letételére. Elsődleges célunk az ágazati alapvizsgára, a szakmai vizsgára és a kétszintű érettségire való felkészítés. Sikeres vizsga esetén emelt szintű szakmai érettségi és szakmajegyzék szerinti magasépítő vagy mélyépítő technikus végzettség szerezhető. Az új törvényi szabályozás megengedi nappali rendszerben a két technikus végzettség megszerzését is, így egyre általánosabb az a gyakorlat, hogy a diákok mind a két végzettséget megszerzik és utána lépnek ki az iskolából. Igyekeztünk az elsők között minden, már a szakképző évfolyamra lépő osztályunkat is átléptetni az új, szakmajegyzék szerinti képzési rendszerbe. Ez kedvező fogadtatásra talált a diákok körében. Látna az előnyöket örömmel vállalták az új szemléletű oktatásban történő részvételt. Ugyanígy igaz ez az oktatókra is. Ennek köszönhető, hogy úgy álltunk át az új rendszerű, Tanulási Eredmény Alapú (TEA) képzési formára, hogy közben az iskolában változatlan, sőt jobb minőségben folyik az oktatás. Ebben nagy szerepe volt az iskola vezetésének, az egész oktatói közösségnek, de a diákoknak és a szülők támogatásának is.

Elindítottuk az iskolában tradicionális műemlékes képzés alapjain, a műemlékfenntartó szaktechnikus programkövetelményes képzést és a lakberendező képzést. Előkészítettük az ingatlan-

kezeléssel, -forgalmazással, ingatlanvagyon értékesítéssel, társasház kezeléssel, építészeti energetikával kapcsolatos képzéseket, amelyeket lépcsőzetesen szeretnénk elindítani. A programkövetelményes képzések közül is egy ingyenes, korhatári kötöttség nélkül.

Iskolai szinten az a kezdetektől természetes volt, hogy a mérnöktanárok - akik szinte kizárólag az iskola egykori diákjai közül kerültek ki - a mérnöki gyakorlatukat nem feladva a napi praxisból vett elemekkel színesítették a tanítást. Ez az oktatási szemléletünket is meghatározza.

A végzett tanulók többsége építészeti, építő szakirányban tanul tovább. Azon tanulóink, akik technikus végzettséggel szeretnének elhelyezkedni a munkaerőpiacon, képzettségük birtokában számos - biztos egzisztenciát jelentő - lehetőség közül válogathatnak. A tanulók végzettségük európai szintű elismertetéséhez Europass bizonyítványt igényelhetnek.

Iskolánkban fontos szerepet játszik az oktató-nevelő munkában a különféle sokrétű programlehetőség, amely a tanulók szakmai elmélyülését segíti. Ezek választható tevékenységként is nagyban segítik a motiváció fenntartását, rangot, és egyben vonzerőt adnak az iskolának, s nem csupán színesítik a diákéletet (Bár ez utóbbi is fontos szempont!). Ilyen programlehetőségek a nyári szakmai táborok (erdélyi népi építészeti felmérő tábor, a szentendrei, a szennai skanzenben műemlékvédelmi gyakorlat, műemlékfenntartó szakmai munka a Művészetek Völgyében), 4 hetes külföldi szakmai gyakorlat Észtországban, Tallinn-ban, cserediák-kapcsolat a Wiener Neustadt-i és az Udinei műszaki szakközépiskolában. A visszajelzések szerint több ígéretes karrier, szakmai kapcsolatrendszer formálódott, indult már ezeknek a programoknak köszönhetően.

Gyümölcsöző az együttműködés a közgyűjtemények és az iskola között, amely ugyancsak a diákok javát szolgálja. Nagy hagyományai vannak a képzési profilba illeszkedő szakirányú tehetséggondozásnak színteret biztosítva a tehetséges tanulók szakmai versenyekre, diákkonferenciákra való felkészítésére. A legkiemelkedőbbeknek pedig együttműködést a különböző felsőoktatási intézmények tehetséggondozó központjaival, szakmai műhelyekkel. Magyarországi és nemzetközi viszonylatban is.

Számos volt diák tölt be meghatározó munkakört a felsőoktatás és az építőipar területén. Kiemelkedő állami, tudományos, és szakmai díjakkal kitüntetett építészek, egyetemi oktatók, akiknek a tudományos tevékenységük számottevő, de cégtulajdonosok, vezető beosztású mérnökök, építésvezetők, művezetők kerültek ki közülük, akik évtizedek múltán is örömmel járnak vissza az iskolába. Számatalan magyar és külföldi épület is magán viseli a Hild-es diákok keze nyomát.

A máshol érettségizett tanulók részére is minden évben indul kétéves, a közismeret nélküli technikus képzés. A törvényi változásoknak köszönhetően 25 éves korig lehet az első szakképesítést ösztöndíjjal, állami támogatással, nappali rendszerben megszerezni. Ezen felül egy második szakma is ingyenes.

Az iskolai rendszerű felnőttképzésbe belépő osztályok 2020 óta szakmajegyzék szerint kezdik a tanulmányaikat. A fenntartói elvárásnak megfelelően folyamatos igényfelméréssel, a munkaerő-piaci szereplőkkel, a saját dolgozók képzésében érdekelt cégekkel és a volt diákokkal való kapcsolattartás keretében mérjük fel a valós igényeket és a lehetőségeket. Ennek megfelelően szervezzük és indítjuk a képzéseinket.

Az elmúlt időszakban, az iskolában meglévő, jól működő oktatási struktúra megerősítése, kínálatának gazdagítása, fejlesztése érdekében megvalósított célok:

- A tanulólétszám szinten tartása, illetve növelése
- A nyugodt légkörű eredményes, hatékony oktatás feltételeinek megteremtése

- A 9. osztályba és a technikusképzésre jelentkezők számának növelése
- A felnőttképzés elindítása, megszilárdítása, kibővítése egyéni és céges beiskolázásokkal
- Az érettségi előtti szakmai és közismereti képzés fejlesztése
- Az emelt szintű szakmai és közismereti érettségik számának növelése
- Az iskolánk profiljában meghatározó magasépítő technikus képzés megerősítése
- A képzési szerkezet bővítése, a mélyépítő technikus képzés elindítása
- A diákok továbbtanulása elsődlegesen a magasépítő és a mélyépítő technikus képzés befejezése után helyezése
- Az építőipari közép fokú iskolák kapcsolatrendszerében az Hild Technikum meghatározó, innovatív szerepének megszilárdítása
- Az iskola országos és nemzetközi szakmai kapcsolatokon keresztül történő beágyazottságának kiszélesítése
- A napi oktatási feladatokon túl a pedagógusok és a diákok képességeinek egyéni érdeklődésük mentén történő kiteljesítése
- A versenyeken résztvevő, jó eredményt elérő diákok számának növelése
- A továbbtanuló diákok számának növelése
- A programkövetelményes képzések igényfelmérésen alapuló ütemezett elindítása
- Az iskola szervezeti struktúrájának fejlesztése
- A pedagógus generációváltás folyamatos, minőségi szemléletű menedzselése
- Az új szakmai tartalmú képzés, új, innovatív technológiák meghonosítása
- A szükséges fejlesztések lehetőségeihez mért elindítása
- A pedagógus végzettség megszerzésének pályázati támogatása
- A sportolási lehetőségek bővítése, új sportolási formák meghonosítása
- A nyelvi előkészítő osztályok számának bővítése
- Csatlakozás különböző nyelvvizsga központok vizsgáztatási rendszeréhez
- Agilis menedzsment szemlélet megvalósítása
- A duális képzés partnereinek azonosítása, megszólítása
- Az ágazati alapvizsgára történő sikeres felkészítés
- Az iskolában a digitális oktatás feltételeinek rendszerszintű megteremtése
- Az okleveles technikus képzés feltételrendszerének kidolgozása, a képzés elindítása

Az elért eredmények megfelelő alapot teremtenek, hogy továbbra is sikeresen, közmegelegedésre, az építési piac elvárásai szerint működjön iskolánk.

A hozzánk jelentkező tanulók nagy része iskolánkat jelölte meg első helyen és nem csak egy tagozatkódot, hanem egyre jellemzőbben mindegyiket. Tehát feltételezhető az építészet iránti érdeklődés, elköteleződés, amivel találkozunk is a tanulmányok során. A képzés színvonala megfelelő, ezt jelzik az elért SZÉTV, ÁSZÉV, OSZTV, nyelvi, matematikai, anyanyelvi, rajzi és sport versenyeredmények is. Ide számíthatjuk az évente ismétlődő kompetenciamérések az iskolatípusunkra jellemző országos átlagot szignifikánsan meghaladó teljesítményét is. Ezeket az adottságokat kihasználva tesszük érdekeltté diákjainkat a követelményeknek való megfelelésben.

Megfigyelhető, hogy az építőipar folyamatos, de hullámozóan emelkedő teljesítmény mellett is régióinkban újra húzóágazattá vált. Ezt a járvány és a határaink közelében zajló események is befolyásolhatják, de a tendencia egyértelmű. A kedvező hatását mi is érezzük. Ennek egyik jele, hogy folyamatos az érdeklődés az iskolából kikerülő diákok iránt. Számptalan alkalommal kérnek a különböző cégek vezetői a humán erőforrás bővítéshez segítséget. A visszajelzések szerint ezek

általában hosszabb távú munkalehetőséget jelentenek Ezt az érdeklődést kihasználva építjük azt a kapcsolati hálót, amely majd a duális képzés előnyeit kihasználva a feladatok megoldásában segítségünkre lesz.

Az elmúlt években folyamatosan nőtt az előrehozott és emelt szintű érettségi vizsgát tevők száma. Szinte minden végzős tanulónak van legalább egy, elsősorban építészeti és építési alapismeretekből, vagy idegen nyelvből tett emelt szintű érettségi vizsgája. Nőtt az előrehozott, főleg nyelvi, informatikai érettségit választók száma is. A letett vizsgák többletpontot jelentenek és más tárgyakra koncentrációt tesznek lehetővé. Olyan diák is van, akinek az iskolából kilépéskor már két emelt szintű érettségije, középfokú, jobb esetben felsőfokú nyelvvizsgája van. Ez egybevégt az oktatási kormányzat álláspontjával és a fenntartó elvárásaival is. Iskolánk ily módon reális alternatívát tud kínálni a gimnáziumi képzések mellett.

A magasépítő-, mélyépítő technikus képzésben már korábban is több diákunk vett részt – 4+1 éves képzési formában. Voltak, akik az érettségi után nem jelentkeztek továbbtanulásra, vagy jelentkeztek, de évet halasztottak, vagy a felsőoktatási intézményekből különböző okoknál fogva érkeztek vissza iskolánkba. Jelenleg az 5 éves képzési forma miatt, minden tanuló szakmai és érettségi végzettséggel fejezi be a tanulmányait. Nem elhanyagolható azon tanulók száma sem, akik más intézményben tettek érettségi vizsgát és utána döntöttek úgy, hogy az érettségire épülő szakképzések közül az építőiparit választják. Minden évben tudunk ilyen osztályt indítani. Ennek is megvan a pozitív hozadéka. A technikusképző osztályok még teljesebb feltöltése érdekében kibővítettük a képzésre jelentkezők körét, ami által a több jelentkezőből történő kiválasztás következtében nem csak az OSZTV versenyeken jól szereplő diákok jelzik a képzésbe fektetett tanári munkát, hozzáadott értéket, hanem a diákok általános-, és szakmai műveltségi szintjén is érezhető a változás.

A technikus vizsga adta előnyöket kihasználva a végzett technikusok 90%-a felsőoktatási intézményekbe jelentkezik. Ehhez nagy segítséget nyújt a felvételi rendszer átalakítása, ami kifejezetten támogatja a szakirányú szakmai végzettség, szakképesítés megszerzése utáni továbbtanulást.

Iskolánk képzési kínálatában jelen volt a köztudottan magas szintű mélyépítő technikus képzés. A piaci, az iskola használói igény alapján újra indítottuk. Ezzel teljessé vált a nálunk folyó érettségire épülő építő-, középfokú képzések lefedettsége. A mélyépítő képzésre nem csak a piaci szereplők részéről van egyre nagyobb igény, hanem a végzős tanulóink körében végzett felmérés is azt az eredményt hozta, hogy ezt a magasépítő technikussal rokon szakképesítést a diákjaink nagy része lehetőség esetén második szakképesítésként is elsajátítaná. Iskolánkban is évek óta folyik mélyépítő technikus képzés egyre nagyobb létszámmal. Erre a jelen törvényi szabályozás, a második szakképesítés ingyenessé tétele kínál még kedvezőbb lehetőséget. Az előző évtől kezdődően hosszú előkészítő munkánknak köszönhetően újra nem csak a magasépítő számára, hanem a mélyépítő technikusok számára is megrendezik az OSZTV versenyt. Amely azt a törekvést támogatja, ismeri el, hogy az ország több pontján újraindult a mélyépítő képzés.

A beiskolázással párhuzamosan az érettségi vizsga megszerzését követő továbbtanulás is fontos mutatója az iskolában folyó munkának. Az egyetemre, főiskolára jelentkezők aránya a szakképzést követően közel 90%. A végzettség nélkül kilépők száma elhanyagolható. A szakképző év alatt is egyre nő az érettségi rendszer nyújtotta lehetőségeket kihasználó tanulók száma.

A kreditbeszámítási rendszer is segít, a technikusképzés népszerűségnek, új lendületet ad, a presztízsét emeli. A felsőfokú felvételinél a technikus végzettség után járó többletpontszám növelése, valamint a szakmai idegen nyelv tanítása is növeli a szakmaszerzés népszerűségét. A képzési idő tervezett rövidítése, a tanultak kreditként történő elismerése, új dimenziókat nyit meg a jó képességű szakmailag megalapozott tudású diákok előtt.

Folyamatosan foglalkozunk a tehetséges tanulókkal. Működnek a tehetséggondozó foglalkozások különféle formái. Évről-évre nyertes pályázatokat tudhatunk magunkénak, amellyel a tehetséggondozó munkánkat ismerik el. Egyik évben a Várkutató szakkör, máskor a Passzívház építő szakkör, illetve a Kreatív rajz szakkör nyert a Nemzeti Tehetségpályázat támogatási rendszerében.

2013-óta fejlesztőpedagógus segíti a munkánkat. A sajátos nevelési igényű diákok törvény által előírt módon járhatnak a speciális ismereteket átadó, technikákat megismertető órákra. Nincs sok ilyen diák az iskolánkban, de az eddigi tapasztalat, a szaktanári, és a szülői visszajelzés szerint is nagyon hasznosak számukra a fejlesztő órák.

A Minősített Tehetség Műhely pályázat kapcsán a Pedagógiai Szakszolgálattal kötött együttműködési megállapodásnak megfelelően szakmai segítséget, szakpszichológus általi felügyeletet kapunk a tehetséggondozó munkánkhoz. Ide is kapcsolódik a fejlesztőpedagógus tevékenysége, ami lehetőséget ad a diákok mind szélesebb körben történő bevonására. Ezáltal a kettős különlegességű tanulók gondozása is jól koordinálható. A legnagyobb szakmai sikerünk ebben a kérdés-körben, hogy egy kettős különlegességű fejlesztést igénylő tanulóval, oly eredményesen sikerült a felkészítés, hogy a szakmai versenyen elindulva is jó eredményt ért el.

2018-óta iskolai szociális segítő támogatja a munkánkat. Ez nagy segítség volt a digitális oktatás alatt a kedvüket veszített tanulók motiválásában és a kollégák eredményes szakmai munkájának támogatásában. 2020 óta iskolapszichológus és 2021 óta tehetségpszichológus segíti munkánkat. Rendszeresen készülnek a tehetségmérések a Minősített Tehetséggondozó Műhely keretében kapott mérőeszközökkel.

A diákjaink számára felkínáljuk, sőt támogatjuk a nyelvvizsga megszerzését. Ez vagy állami-lag elismert nyelvvizsgaközpontban vagy az emelt szintű nyelvi érettségi megfelelő eredménnyel történő letételével érhető el. A középfokú nyelvvizsga egyre általánosabbá válik, de a felsőfokú nyelvvizsgát is évente 8-11 diák választja. Természetesen a nyelvi előkészítő osztályban tanulók előnyben vannak e téren, de a technikum osztályokban is egyre többen élnek a lehetőséggel. Örömmel üdvözljük az első nyelvvizsga ingyenes megszerzésének lehetőségét. Több nyelvvizsgaközpont vizsgáztatási rendszerét kísérjük figyelemmel, és minden diák részére a neki legmegfelelőbbet ajánljuk. A technikus-évfolyamon szaknyelvi képzésben részesülnek a diákok.

Intézményünk 2008-tól kezdődően ECDL vizsgaközpont. Így minden tanuló számára iskolán belül lehetőség van az ECDL START (4 modul), az ECDL (7 modul), vagy ECDL SELECT (9 modul) vizsga letételére, amivel már az első két év során egyre nagyobb számban élnek tanulóink. Ez a későbbiekre tekintve is megfelelő informatikai alapot ad, biztos előrelépést jelent a digitális kompetenciák bővítésére. Az informatika óraszám bővülésével, a számítástechnikai eszközök modernizálásával ez még hatékonyabb lesz.

A kollégák folyamatosan részt vesznek különféle tananyagfejlesztő projekteknél. Vagy csak a saját óráik, a saját tárgyaik vonatkozásában, vagy országos felkérésre új szemléletű elsősorban szakmai tananyagok fejlesztésében. Ezt jónak tartjuk, és a mindenképpen támogatandó tenden-

cia. Azok a fiatal kollégák is részt tudnak vállalni ebben, akik már kellő tapasztalattal rendelkeznek, ill. egy-egy konkrét, jól meghatározott részfeladat erejéig is lehet munkatársat bevonni. E mellett az idegen nyelvű tananyagfejlesztésben is részt vállalunk. A lehetőségekhez képest még tudjuk használni a Leonardo BASICON projekt digitális, e-learning tananyagát a szakmai nyelv tanításában továbbra is jelen van a digitális tananyag használata, de az interaktív oktatási módszerek meghonosítását lehetővé tevő eszközparkunk bővülése következtében más tantárgyak tanítása során is bevezettük a digitális tananyagok használatát.

Az elmúlt időszakban több partnerünkkel is sikerült szakmai együttműködési megállapodást kötni. Ennek segítségével úgy gondoljuk, hogy ezzel még hatékonyabbá tesszük az iskola képzéseit. Az új eszközök terén előnyben részesítjük az érintőképernyős monitorokat és a különböző XXI. sz-i eszközöket, amelyeknek az oktatásba integrálása a tapasztalatunk szerint mindig valamilyen tananyagfejlesztést is generál. Több szoftvergyártó céggel is kapcsolatban vagyunk. Az országban elsőként nyitottunk a minél szélesebb számítógépes tervezési megoldások irányába.

Együttműködő partnereink:

- West Hungária Bau Kft (WHB GROUP) magasépítő technikus duális képző tanterem, számítógép terem felszerelése, ÉRTK duális képzőközpont működtetése, iskolai tanépítésvezetőség konténereinek biztosítása, nyári duális gyakorlat
- Strabag Hungária Kft. Mélyépítő technikus duális képző tanterem felszerelése
- Leier Hungária szakmai látogatások támogatása, építőanyagok biztosítása
- A-HÍD Zrt. szakmai programok szervezése, támogatása
- Észak-dunántúli Vízügyi Igazgatóság (ÉDUVIZIG) – szakmai programok
- Terc Kft. offline és online költségvetés készítő programok
- Graphisoft Kft – ArchiCad tervező programok használata
- Autodesk – AutoCad tervező programok használata
- Tangens Kereskedelmi és Konzultációs Kft. a Nemetschek, Allplan, Frilo, Scia programok
- Folyamatban van a megállapodás a COLAS és a SWIETELSKY cégcsoportokkal
- A régió építőipari vállalkozásaival is kapcsolatban állunk, a nagy cégektől kezdve a közepes, ill. a kisvállalkozásokig. Részt vesznek a nyári duális gyakorlat lebonyolításában, szakmai előadásokat tartanak a tanulóknak, fogadják a tanulókat szakmai programokra.
- A magasépítő és mélyépítő technikusképzést folytató iskolákkal is rendszeres találkozókat szervezünk, ahol a képzéseink szakmai tartalmát, a fejlesztések irányát, az egyes iskolák képzéseinek összehangolását egyeztetjük.

1.3. A duális képzés megvalósítása:

Számos építőipari céggel folytattunk egyeztetést a duális képzés elindításának érdekében, de a legtöbb cég nem tudta felvállalni a technikusképzést, mivel ez a képzés rendkívül összetett.

Elméleti, elméletigényes gyakorlati és gyakorlati tudásanyagokat is tartalmaz, amit céges körülmények között nagyon nehéz megvalósítani. Végül a West Hungária Bau cégcsoporttal folytatott egyeztetés vezetett sikerre és a 2023/24-es tanévben elindulhatott a duális képzés.

A cégcsoport létrehozott egy képzőközpontot, Építőipari Regionális Tudásközpont Nonprofit Kft. néven. Az iskolával közös képzési program került kidolgozásra, mely alapján 1 napot az iskolában, 4 napot pedig a képzőközpontban vannak a tanulók. A képzőközpontban 3 nap az iskola tanárai tanítanak, míg 1 nap a képzőközpont szakemberei foglalkoznak a tanulókkal. Így a képzés teljesíteni tudja a szakmai vizsgára történő felkészítést is és korszerű gyakorlati ismereteket is ad, a vállalati képzés keretében. Az első kísérleti képzés a 2023/24-es tanév második félévében valósult meg, majd a kedvező tapasztalatok birtokában, a 2024/25-ös tanévben már a teljes tanévben duális képzésben vett részt 24 fő magasépítő technikus tanuló. Terveink szerint, bővítjük a duális partnerek számát és azok által fogadott tanulók körét.

Ugyanezen képzőközpont nyári duális gyakorlatra is fogad tanulókat, így a 2023/24-es tanévtől kezdődően közel 30 fő tud itt egyfüggő nyári gyakorlatot teljesíteni. A többi tanuló – összesen 100-110 fő/év – kisebb cégeknél tud nyári duális gyakorlatot teljesíteni. jellemzően 1-3 fő, illetve nagyobb cégeknél 6-8 fő tud elhelyezkedni. Ebből következik, hogy nagyon sok építőipari céggel vagyunk kapcsolatban, aki minősített duális partnereink.

Sajnos a mélyépítő technikus képzésben még nem sikerült elindítanunk az év közbeni duális képzést. Jelenleg ezen dolgozunk és szeretnénk, ha a következő tanévekben ez is el tudna indulni.

A leírtakat összegezve megállapítható, hogy a technikus képzésben nagyon nehéz megoldani az év közbeni duális képzést, mert a tananyag és a technikus vizsga rendkívül összetett, nagyon sok elméleti, illetve elméletigényes gyakorlati tudnivalóval, amit nehéz oktatni vállalati körülmények között.

1.4. Az iskola történeti áttekintése, technikumtól - technikumig:

1945-ben az Iparügyi Minisztérium úgy döntött, hogy az ország nagyvárosaiban építőipari iskolákat hoz létre. Wimmer László okleveles építészmérnököt - a budapesti Thököly úti Magyar Állami Királyi Felső Építőiparisiskola tanárát - bízta meg a győri iskola megszervezésével. Wimmer László a győri Magyar Állami Gépipari Középiskola és Textilipari Iskola igazgatójával megállapodott abban, hogy az iskolában egy osztállyal megkezdheti működését az építőipari képzés. Az 1945-46-os tanévben, 33 tanulóval, egy osztályban indult el képzés, melynek neve: Győri Magyar Állami Felső Építőiparisiskola Téli Tagozata. A képzés a téli hónapokban folyt, innen kapta az elnevezést. A képzés időtartama 3 év volt.

A második tanév Állami Felső Építőiparisiskola megvezéssel, a mai Deák Ferenc Közgazdasági Szakközépiskolában indult el, mely abban az időben a Kereskedelmi Leányiskola nevet viselte.

A harmadik tanévébe lépő iskola fejlődéstörténetének első jelentős állomása az 1947/48.tanév kezdete, ugyanis a képzési időt felemelték négy évre és a téli tagozat mellett, nappali tagozatos osztály is indult és ezzel vált iskolánk érettségít és technikus képesítést is nyújtó középfokú intézménnyé.

Az 1948-1949-es tanévben már Győri Építőipari Állami Műszaki Középiskola néven, egy nappali és egy téli tagozatos osztály kezdte meg tanulmányait. A tanév ezúttal a Leánygimnázium (a mai Kazinczy Ferenc Gimnázium) épületében folyt.

Az 1949-1950-es tanévben ismét új nevet kapott az iskola: Győri 23. számú Ipari Gimnázium

Építőipari Tagozata.

1950 és 1956 között az Építésügyi Minisztérium még négy alkalommal változtatta meg az iskola nevét, a következők szerint:

- 1950/51: 6. sz. Építőipari Technikum
- 1951/52: 6. sz. Magasépítőipari Technikum
- 1954/55: 6. sz. Hild József Építőipari Technikum
- 1956/57: Hild József Építőipari Technikum

A leírtakból kiderül, hogy az iskola indulásának körülményei nem nevezhetőek ideálisnak. Az iskola folyamatosan költözködött, mindig más iskolában, más néven indulhatott el a következő tanév.

1959 –ben nevezetes tanév kezdődött az iskola életében, ekkor vehette birtokba a tantestület és a tanulóifjúság a kifejezetten az építőipari technikus képzés céljai és igényei szerint készült új épületet, mely Fátay Tamás tervei szerint épült meg. Az iskola 8 tanteremből, fizika-kémia előadóból, rajzteremből, tanári szobából és egyéb mellékhelyiségekből állt. Nem épült tornaterem, könyvtár, szertár, öltöző és a gyakorlati oktatás számára tanműhely sem.

1967 –ben ismét változott az iskola neve, mely ettől kezdve: Hild József Építőipari Szakközépiskola. A szakközépiskolai képzés első szakasza az érettségiig tartott, mely végén érettségi vizsgát tettek a tanulók. Ezt követően a második szakaszban – 2 éves munkaviszonyt követően – , egyéves levelező képzés után lehetett technikusminősítő vizsgát tenni. Ezidőben már esti és levelező tagozat is működött a nappali tagozat mellett és több városban (Tatabánya, Veszprém, Szombathely, Székesfehérvár) folyt kihelyezett tagozaton a képzés. Sajnos az 1980 -as évek végén – érdeklődés hiányában – az esti és levelező tagozat megszűnt.

Az iskola, az alapfeladatainak ellátása mellett, 1959-től a 80-as évek közepéig iskolarendszeren kívüli képzéseket és továbbképzéseket is folytatott. Így például, a kőműves- és ács mester-vizsga tanfolyamok, az építőipari művezető-képző tanfolyamok, valamint a szögbelövő tanfolyamok is az iskolához kötődtek.

1973-ban sikerült megvalósítani az iskola bővítését, melyet Ágostházy Dr. Eördögh Éva tervezett. A régi épülethez szervesen csatlakozó háromszintes új szárnyban 6 tanterem, öltözők és szociális helyiségek kaptak helyet. A megnövekedett alapterület lehetővé tette, hogy néhány terem rendeltetése megváltozzon. Így lett a rajzteremből először több célra használt közösségi terem, melyben kulturális és egyéb diákrendezvényeket szervezhettek. Később az iskolai könyv-állomány gyarapodása arra készítette az iskola vezetését, hogy itt adjon otthont a könyvtárnak. Sajnos a tornaterem kérdése nem oldódott meg, így a bővítmény földszinti tantermeinek összeállításával alakítottak ki egy tornaszobát. Ilyen körülmények között felkészülve is több országos diák sportversenyt nyertek a Hildes tanulók.

1973-ban egy tanulócsoporthoz megkezdődött a képzés mélyépítési ágazaton is.

1985-ben, az oktatásról szóló 1985. évi I. törvény előírásai szerint, iskolánkban a képzési idő 4 évről 5 évre emelkedett. Ez azt jelentette, hogy a tanulófelmenő rendszerben a 4. év végén érettségi vizsgát tettek, mely érettségi a gimnáziumok vizsgakövetelményeivel azonos volt. Így három kötelező tantárgyból (magyar nyelv és irodalom, történelem, matematika) és egy kötelezően választható tárgyból (ez lehetett a szakmai tárgy is, a fizika helyett) állt. Az 5. év végén pedig a képesítő vizsga követelményének teljesítésével technikus oklevelet szereztek a tanulók.

Ilyen rendszerű technikus vizsga először 1990 –ben volt.

Ez a képzési rendszer megnövelte az iskola tanulólétszámát és a 3 db ötödik osztálynak is helyet kellett biztosítani. Ettől kezdve az iskolában 15 tanulócsoporthoz folyt az oktatás, 430 – 440 fős tanuló létszámmal. Sajnos, az új osztályok elhelyezését csak a tornaszoba megszüntetésével lehetett megoldani, így az iskola semmilyen fedett, testnevelésre alkalmas helyiséggel nem rendelkezett, a tornaórákat a nyitott tornapályán és az uszodában tartották meg. Ettől kezdve az iskolában 15 tanulócsoporthoz folyt az oktatás, 430 – 440 fős tanuló létszámmal.

További változások is bekövetkeztek ebben az időszakban. Így az idegen nyelvek oktatását kiterjesztették az összes évfolyamra, valamint a matematikát és fizikát a 3. és 4. évfolyamon, csoportbontásban oktatták. Ezek a változások megnövelték a tanárok létszámát és szinte megduplázódott a tanári kar. A csoportbontások további termeket igényeltek, így több kiscsoportos terem került kialakításra, mely az egyes funkciók átrendezésével járt.

1988 –ban újabb fontos állomáshoz érkezett az iskola, ugyanis ekkor nyílt lehetőség a tornaterem megépítésére. Az épület 1991 –ben készült el. Az új épületben kapott helyet a tornaterem és a hozzá kapcsolódó öltöző – mosdó blokk és a testnevelő kollégák tanári szobája. Szintén itt helyezkedett el az iskolai tálalókonyha és ebédlő helyiség és egy klubterem is, amely azóta átalakult és jelenleg számítástechnikai termeket foglal magába.

A rendszerváltást követően, a megváltozott társadalmi-gazdasági környezet arra kényszerítette a szakképző iskolákat is, hogy pedagógiai programjukat az új helyzet követelményeihez igazítsák. Nyilvánvalóvá vált, hogy a nagyipari rendszerű építőtevékenység szinte teljes egészében megszűnik és feltételezhető volt, hogy a volt nagy cégek szerepét, az akkor kialakuló kisebb kivitelező-vállalkozó szervezetek veszik át. Az évtizedek óta változatlan formában folyó építész technikus képzés, nem tudta kellően felkészíteni a diákokat a kis és közepes vállalkozások által meghatározott igényekre, így rákényszerült az iskola a változtatásra.

Az iskola földrajzi elhelyezkedése két további igényt is generált. Az osztrák határ közelsége miatt, a megjelenő cégek között, több osztrák – magyar, ill. német – magyar vegyes tulajdonú vállalkozás jött létre. Továbbá az új vállalkozások már nem csak Magyarországon dolgoztak, hanem a nyugati országokban is, főként Ausztriában és Németországban. Ezért a végzett technikusoktól megkövetelték a megfelelő nyelvtudás meglétét és műszaki és ügyviteli programok használatában való jártasságot is. Ugyancsak helyi sajátosság volt, hogy az iskola régiójában mindenütt jelentős mennyiségű műemlék épület található, melyek a felújítások elmaradása miatt, leromlott állapotba kerültek. Az épületek felújítása a rendszerváltozást követően nagy erővel indult meg, így hiányoztak a középszintű műemlékvédelmi szakemberek. Mivel ebben az időszakban nem folyt az országban középszintű képzés az épületfenntartás és műemlékvédelem szakterületén, indokolt volt ilyen irányú képzést is beindítani.

A fentiek miatt, az iskola az 1992/93-as tanévtől kezdődően, új tananyagtartalmú képzéseket vezetett be, válaszolva a szakma által meghatározott igényekre. Az első és második osztályban a közismereti tantárgyakat és a szakmai alapozó tantárgyakat a többi szakközépiskolához hasonlóan tanítottuk, így a szakmacsoporton belüli iskolaváltoztatási lehetőség megmaradt. A harmadik évfolyamtól a tanulók szakosodtak, így képességeiknek és igényeiknek megfelelő területen folytathatták tanulmányaikat: német nyelvi osztályban, számítástechnika osztályban vagy műemlékvédelmi és épületfenntartási osztályban. Az egyes szakirányok alap tananyaga megegyezett, de az adott területen többlettudást szerezhettek a diákok.

A fentiekben ismertetett képzési modellnek az újabb oktatási törvényváltozás (NAT bevezetése) vetett véget, 1999 –ben. Ugyanis ekkor eltörölték az első négy évfolyamban (amit már 9-12. évfolyamnak hívtak) a gyakorlati órákat, ennek következtében az eddigi 4+1 éves képzés, 4+2 évesre változott. A szakmai tárgyak óraszámja a 9-12. évfolyamon jelentősen csökkent, a szakmai elméleti órák nagy része és a gyakorlati képzés egésze, átkerült a 2 éves technikus képzésbe, mely a 13-14. évfolyamon folyt. A szakközépiskolai évfolyamok (9-12. évf.) alapvető feladata a közép és emelt szintű érettségire való felkészítés lett, így a szakmai képzés a szakmai alapozó tárgyak oktatására korlátozódott és a tényleges szakmai képzés a technikus évfolyamon folyt. (13-14. évf.) A jelentős társadalmi átalakulások mellett, a technikus képzés tananyaga és a technikus vizsga tulajdonképpen változatlan maradt. Ezzel egy időben bevezetésre került a nyelvi előkészítő osztály is, melynek elsődleges célja a középszintű nyelvvizsga elérése volt. Ebben az osztályban angol, vagy német nyelvet tanulhatnak, emelt óraszámban a diákok.

Az évfolyamok számának növekedése miatt, ismét helyhiánnyal küzdött az iskola. Szerencsére ekkor távozott az iskola egyik szárnyából az ÉMI vizsgálóállomás, így ezt a területet átalakítva, új tantermeket és könyvtárat tudtunk létrehozni. 2001 –ben került átadásra az új szakképző szárny, amely a volt ÉMI helyén került kialakításra, a diákok és tanárok közreműködésével.

Az elmúlt időszakban felgyorsultak a változások a szakmai képzés területén. Mind a képzések tananyaga, mind pedig a vizsgarendszer többször változott. Bevezetésre kerültek a kompetencia alapú, moduláris képzési formák, melyek a tananyagot modulokba rendezték és a vizsga is a moduloknak megfelelően alakult át. Ezzel egyidejűleg, visszatért a gyakorlati képzés a szakközépiskolai évfolyamokra, így lehetőség nyílt a korábbi 4+1 éves képzések ismételt bevezetésére. Iskolánk mindig élen járt az újdonságok bevezetése terén, ezért mind az új képzési tananyagokat, mind pedig a 4+1 éves képzést is bevezettük. Ezzel egyidejűleg ismét változott az iskola neve, mert megjelent benne a Szakgimnázium megnevezés.

Ezen változások közepette, az iskola vezetése, felismerve a munkaerő piaci igényeket, bevezette a mélyépítő és vízépítő képzéseket is, a hagyományos magasépítő képzés mellett. A mélyépítő képzés korábban szerves része volt az iskola képzési rendszerének, így ezen hagyományokra támaszkodva, az idősebb kollégák tapasztalatait felhasználva, sikerült elindítani felmenő rendszerben a mélyépítő képzést. A vízépítő képzés új területet jelentett az iskolában, azonban a győri Vízügyi Igazgatóság a képzésünk mellé állt és külső szakemberekkel támogatta meg a képzés elindítását.

A kerettantervek bevezetésével, egy kicsit nyugodtabb időszak köszöntött be az iskola szakmai életében. A korábbi képzési formák kifutó rendszerűek, helyüket felmenő rendszerben az új, kerettantervi rendszer veszi át. Így ebben az időszakban az alábbi volt a képzés szerkezete:

- 9. Ny évfolyam - Nyelvi előkészítő év (angol, vagy német nyelven), mely célja a középszintű nyelvvizsga megszerzése.
- 9-12. évfolyam – A közismereti képzés és az ágazati szakképzés időszaka. A tanulók az érettségire készülnek és a magasépítő és mélyépítő képzés közös tananyagát tanulják. A 12. évfolyam végén érettségi vizsgát tesznek, melynek kötelező része a szakmai érettségi is, amely már szakmai végzettséget is ad.
- 14. évfolyam – Szakmai képzés évfolyama, ahol a tanulók vagy magasépítő, vagy pedig mélyépítő képzésben vehetnek részt, választásuk szerint. Akik szakmai érettségivel rendelkeznek (saját tanulóink), azok beszámítással egyből a 14. évfolyamon tanulhatnak az érettségit követően, ugyanis ők a 13. évfolyam követelményeit a 9-12. évfolyamon teljesítik. Más

iskolában érettségizett tanulók számára továbbra is 2 éves (13-14. évfolyam) a szakképzés. Ilyen osztályt is indítunk, megfelelő létszámú jelentkezővel. Mindkét típusú képzésben technikus képesítő vizsgát tesznek a tanulók a 14. évfolyam végén és magasépítő, vagy mélyépítő technikus végzettséget szerezhetnek.

- 15. évfolyam – Ingyenes ráépülő szakmai képzés évfolyama. Ezen az évfolyamon a végzett magasépítő technikusok, műemlékfenntartó technikus végzettséget, a mélyépítő technikusok pedig, vízépítő technikus végzettséget is szerezhetnek, 1 év alatt.

2020-ban az új szakképzési koncepció szerint, ismét Technikumra változott az iskola neve és ezzel egyidejűleg bevezetésre került az ötéves képzési forma. Ezt a képzési formát felmenő rendszerben vezették be, így egyidejűleg volt jelen a kifutó rendszerű régi képzési forma és a felfutó, új képzési forma. Az új képzés első szakasza az ágazati alapképzés (9-10. évfolyam), mely az ágazati alapvizsgával zárul. Ezt követően választanak szakmát – magasépítő, vagy mélyépítő technikus - a diákok és a 11-13. évfolyamon a választott szakma tananyagát tanulják, a közismereti képzés mellett. A 12. évfolyam végén tesznek előrehozott érettségi vizsgát történelemből, magyar nyelv és irodalomból, idegen nyelvből és matematikából. A 13. évfolyam végén tesznek szakmai vizsgát, mely egyben a szakmai érettségi is, és ezt követően tanulnak tovább, illetve állhatnak munkába.

Az iskola elkötelezett a folyamatos megújulás mellett, így a vonatkozó jogszabályok adta lehetőséget kihasználva, a kifutó rendszerben tanuló diákokat is átléptettük az új képzési rendszerbe a technikus évfolyamon.

A 2024/2025-ös tanévtől csak az új, 5 éves képzési rendszer fut az iskolában, mert a korábbi rendszerű képzések erre a tanévre kifutnak. Illetve továbbra is indítunk a máshol érettségizettek számára, 2 éves közismeret nélküli szakmai képzést.

2021-től kezdődően lehetőségünk nyílt az okleveles technikusképzés bevezetésére is. Két egyetemmel kötöttünk együttműködési megállapodást – a Győri Széchenyi István Egyetem és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem. Mindkét egyetemen az építész és az építőmérnöki karon is beszámítható az okleveles technikus képzés.

Az elmúlt években ismét elindultak a felnőttképzések is, esti képzési rendszerben, ahol jelenleg magasépítő, mélyépítő és műemlékfenntartó szaktechnikus és lakberendező képzés folyik, de tervezzük újabb képzések indítását is, mint az ingatlan értékbecslő, ingatlan fenntartó szakmák bevezetését is.

Jelenleg az iskola helyzete stabil, jó képességű, jó eredménnyel rendelkező tanulókat iskolánkba be. Két nyelvi előkészítő, egy technikus és egy okleveles technikus osztály indul évente. A tanulók az iskolát jó eredménnyel zárják, minimális a lemorzsolódás. A versenyeredményeink kiemelkedőek, mind közismereti, mind pedig szakmai téren. A végzett tanulók 80 %-a továbbtanul, illetve jellemző, hogy két technikus szakot is elvégeznek a tanulók az iskolában.

2. A minőségirányítási rendszer személyi és szervezeti hatálya:

A minőségirányítás szervezeti kereteinek szabályozásánál figyelembe vesszük az iskola Szakmai Programjában (képzési program) foglaltakat és a Szakképzési Centrum belső szabályzataiban meghatározott hatás- és felelősségi köröket.

A Minőségirányítási rendszerben foglaltak megismerése, az abban foglaltak megvalósítására való törekvés feladata és kötelessége az iskola minden vezetőjének, alkalmazotti közösségének. A MIR ismerete, a leírásban szereplő célok, folyamatleírások, elvárások minden oktatóra – teljes munkaidős, rész munkaidős, óraadó – és az iskolatitkárokra egyaránt vonatkoznak, de a teljesítményértékelésbe csak teljes és rész munkaidős oktatók kerülnek bevonásra.

A minőség elérésében, bármilyen minőségirányítási rendszerben gondolkodunk is, kulcsszerepe van a szervezet vezetésének. Az intézmény vezetőjének elkötelezettsége alapfeltétele az eredményes, hatékony minőségirányítási folyamat kiépítésének és működtetésének. Ennek érdekében:

- az intézmény kinyilvánítja elkötelezettségét a minőség, a minőségfejlesztés terén,
- az intézmény vezetője megszervezi és működteti a minőségügyi csoportot minőségfejlesztési terv végrehajtására,
- biztosítja a működés feltételeit,
- biztosítja az intézmény jogszerű működését, lehetőséget biztosít a jogi követelmények megismerésére, megteremtí az intézményi dokumentumok összhangját a változó jogszabályokkal,
- kapcsolatot tart fent és koordinálja a partnerekkel való együttműködést, biztosítja az intézményben jogaik gyakorlását,
- értékrendjét, elvárásait az intézmény belső szabályzatát minden új dolgozójával megismerteti, beilleszkedésüket segíti,
- felügyeli a rendszer működését,
- biztosítja mindezekhez a szükséges erőforrásokat.

Az intézményvezetés a minőség iránti elkötelezettségét az alábbiak biztosításával nyilvánítja ki:

- jogszerű működés
- tervezés
- ellenőrzés, mérés, értékelés

Az iskolai MIR leírásban foglaltak azon partnereinkre is vonatkoznak, akik a nyári és év közbeni duális oktatásban részt vesznek, azzal a megjegyzéssel, hogy az egyes partnereknél a saját minőségirányítási rendszer a meghatározó, de vállalják, hogy megismerik és figyelembe veszik az iskolai elvárásokat is. Ennek érdekében vállalják, hogy közös mérést és értékelést folytatnak le, az iskolával együttműködve.

A MIR az iskola honlapján keresztül kerül nyilvánosságra, ahol mindig az érvényes változatnak kell fent lennie. Ennek felelőse a honlapot karbantartó rendszergazda.

3. Elfogadás, felülvizsgálat, módosítás:

Az intézmény minőségirányítási rendszerét az igazgató készíti el, a MIR csoport tagjainak közreműködésével és a Győri Szakképzési Centrum főigazgatója hagyja jóvá. Elfogadásához ki kell kérni az oktatói testület véleményét.

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

igazodik és az FCS javaslatára történik. A módosításhoz is ki kell kérni az oktatói testület véleményét és a módosítást a Győri SZC vezetésével is el kell fogadtatni. Módosítás kezdeményezhető abban az esetben is, ha a MIR leírásban leírtak módosulnak, vagy a jogszabályváltozások szükségessé teszik azt. Pl. képzési kínálat változása, duális képzésben történő változás, stb.

A MICS és az FCS tagjainak munkájáért többletmunkabér jár, mely mértékét az intézmény vezetője határozza meg. A minőségirányítási munkához biztosítani kell az infrastrukturális feltételeket, a megfelelő eszközöket, anyagokat, a digitális eszközrendszert, mely biztosítása az intézményvezető feladata.

Az első meghatározott ciklus 2022.09.01-től 2024.08.31-ig tarott. A ciklusok kétéves időintervallumot ölelnek fel. A felülvizsgálat és az esetleges módosítások bevezetése a kétéves ciklusok rendjéhez igazodik. A módosításra az iskola igazgatója tesz javaslatot a Győri Szakképzési Centrum főigazgatójának, aki saját hatáskörben dönt a javaslat elfogadásáról. Minden módosításhoz ki kell kérni az oktatói testület véleményét is.

Az egyes MIR leírások nyomonkövethetősége érdekében, minden módosításnál fel kell tüntetni a borítólapon a hatálybaléptetés időpontját. A Kréta rendszerben és az iskola honlapján, közzé kell tenni az érvényes hatályú MIR leírást. Ennek felelőse a rendszergazda.

4. A minőségirányítási rendszer jogszabályi háttérének ismertetése:

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

Magyarország Kormánya 2019-ben a Szakképzés 4.0 stratégiában megfogalmazta a szakképzés átalakítása kapcsán elkötelezettségét az Európai Szakképzési Minőségbiztosítási Referencia Keretrendszer (EQAVET Keretrendszer) alapú minőségirányítási rendszer bevezetése mellett. A Szakképzés 4.0 stratégia a szakképzési rendszer átalakítását tűzte ki célul, és ennek elérése érdekében alprogramokat, beavatkozásokat, indikátorokat fogalmazott meg. A negyven beavatkozási pont egyike értelmében (26. pont) a szakképzési rendszer minőségének fejlesztése csak egységes elvek alapján, minőségirányítási rendszer keretei között, a folyamatokat objektív eredmények alapján nyomon követő rendszerben lehet hatékony. Az értékelés szempontjai között kiemelt szerepet kap a humánerőforrás vizsgálata. A szakképző intézmények vezetőinek az egyik legfontosabb feladatuk, hogy megtartsák a legjobb teljesítményt nyújtó közismereti és szakmai oktatókat, ezért a dokumentáció-alapú minősítési rendszer helyett az oktatók folyamatos szakmai teljesítését megítélni képes, az intézményvezető által végzett értékelést kell előtérbe helyezni. A szakképzési törvény átfogó módosítása pedig megteremtette a feltételeket a köznevelési törvenytől való eltérésre, ezzel együtt egy önálló, kifejezetten a szakképzés sajátosságaira épülő új minősítési rendszer kialakítására.

A stratégia alapján a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) 19.§. (3). bek. és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr.) 47-50. §. és 332. §. meghatározta a szakképző intézményekre vonatkozó minőségirányítási rendszer (MIR) kereteit és a hozzá kapcsolódó külső értékelési rendszert. Az Innovációs és Technológiai

Minisztérium (ITM) szakértői csoportja kidolgozta az Önértékelési Kézikönyvet, amely módszertani útmutatást és támogatást nyújt fenntartótól függetlenül a szakmai oktatást folytató szakképző intézményeknek a minőségirányítási rendszerük kialakításához és azt követő működtetéséhez.

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

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

II. Minőségpolitika:

1. Az intézmény küldetése:

„Az iskola: remény - esély a megújulásra. Az iskola szükségszerűen konzervatív és egyben szükségszerűen az állandó megújulás színtere. A tanár az értékek hordozója és átadója, a diák a friss levegő, aki nem engedi az értékek porosodását, elpenészesedését. A jó iskola a szüntelen keresés és kérdésfeltevés műhelye, ami nem a válaszképtelenség nihilizmusát gerjeszti, hanem képessé tesz a mindenkori válasz megfogalmazására, tudatosítva, hogy egy-egy megoldás az újabb kérdések sokaságát indukálja... „ (Reischl Gábor: Az Ybl Miklós Műszaki Főiskola fejlesztési koncepciója. Alapfogalmak. 1998.)

Küldetés - Misszió

- A minőségi szakmai tudás megalapozása a magasszintű közismereti képzéssel,

- Képzés és képezhetőség
 - Környezettudatosság
 - Igényes szakmaiság
 - Élethosszig tartó tanulás
 - Tehetséggondozás,
 - Társadalmi szerepvállalás, kapcsolattartás a közvetlen és a tágabb környezettel
 - A beiskolázás, kapcsolattartás általános iskolákkal Győrben, régiósan, ill. országosan
 - Kapcsolattartás: társiskolákkal, közintézményekkel, építőipari szereplőkkel, felsőoktatási intézményekkel, magyarországi és nemzetközi viszonylatban
- **A minőségi szakmai tudás megalapozása a magasszintű közismereti képzéssel.**

Iskolánkban a bejövő diákok igényei és a képzés jellege is megkívánja, hogy a közismereti tárgyak oktatását is kiemelt figyelemmel kezeljük. Az egyes tárgyaknál az előre haladásnak, az eredményességnek nagyon szigorú feltétele bizonyos előzetes tudáselemek, gondolkodásmód megléte. Ez az, amit a diákok az általános műveltségükben megőriznek és a szakmai műveltségükkel párhuzamosan fejlesztenek. Ennek mentén szeretnénk az elkövetkező időszakban is a fenntartóval, Győr városával, a térség munkáltatóival, szakmai szervezeteivel az eddigi jó kapcsolatunkat fenntartani és tovább fejleszteni. Érezhetően felértékelődött a középfokú szakképzettséggel rendelkezők szerepe. Keresetté váltak a jól felkészült építés-, és művezetők.

- **Képzés és képezhetőség, élethosszig tartó tanulás, egyéni tanulási utak.**

A képzés nem zárul le a középfokú oktatással. Kinek a felsőoktatás, kinek a munka világa következik. Mindkét területen fontos a naprakész tudás fenntartása, amit elsősorban a folyamatos önképzéssel lehet elérni (LLL). A képzés feltétele a képezhetőség, ami hajlandóvá és képessé teszi a munkavállalót nemcsak arra, hogy egy képzést elvégezzen, hanem arra is, hogy a személyes szakmai tudásába integrálva azzal bővítse a szakmai kompetenciáit, eredményesebbé és hatékonyabbá tegye a mindennapi munkáját. A munkaerő-piaci felmérések és előrejelzések szerint is a képzett munkaerő iránti kereslet növekszik, a képzetlen munkaerő iránti kereslet csökken.

- **Környezettudatosság, fenntarthatóság.**

Az egyik legfontosabb tényezője a mai világunknak. Építészként, építésben közreműködő szereplőként kiemelt felelősség, hogy a környezettudatosság, a fenntarthatóság már az épületekről való első gondolatok szintjén megjelenjen az építési folyamat minden résztvevőjénél. Sok esetben az építész példamutatása, igényes környezettudatos gondolkodásmódja, a megújuló energiákkal kapcsolatos attitűdje győzi meg az építetót, hogy szinte ugyanannyi, vagy ha még több pénzért is sokkal inkább energiatudatos építményeket építtethet, aminek a gyümölcsét hosszú távon fogja majd élvezni.

- **Igényes szakmaiság, felelős gondolkodás.**

A szakmai alapvetésünk meghatározója az igényes szakmaiság. Ez párosul a felelős gondolkodás szemléletével. Ez a kettő együtt garancia arra, hogy a megépülő épületeket ne csak a jelen pillanatnak tervezzük, építsük, hanem a távlatokat is látva olyan tartalékokat biztosítsunk, amelyek az építmény élettartamában képesek lesznek kiszolgálni a benne lakókat. Ugyanígy igaz, ha egy régi épület felújítása a feladat, akkor a mai kor vívmányaival úgy tudjam megnövelni az élettartamát, minimalizálni az avulását, hogy az akár még generációkat is ki tudjon szolgálni.

- **Tehetséggondozás.**

A következő időszak terveiben az eddig végzett szakmai munka folytatása szerepel reagálva az új szakmai-, pedagógiai-, és társadalmi kihívásokra, a tehetséges diákjaink igényeire. Minél több diák bevonása a tehetséggondozásba. A kiemelkedő képességű tanulókkal a differenciált, egyéni mentorálás, illetve a csoportos foglalkozások tovább vitele. A komplex tehetséggondozás preferált területei: logikai-matematikai, térbeli-vizuális illetve szakmai. Továbbra is kiemelt szerepet kap a tanulmányi versenyekre való felkészítés, illetve az ezeken való részvétel ösztönzése. A kor igényeinek megfelelően a passzívház tervező a műemlék kutató, illetve a kreatív rajzszakör folytatása. Ugyancsak szakköri keretek között folytatódik az adaptálható jó gyakorlatok fejlesztése, publikációja. Terveink szerint az iskolán kívüli foglalkozások rendszerébe középtávon gyakorlatorientált módon bekerül az ökológikus építészeti foglalkozás is. Folyamatos részvétel a következő években is a képzési profilhoz illeszkedő szakmai konferenciákon tehetséges tanulók bevonásával. Továbbra is szeretnénk pályázati forrásokat igénybe venni. A támogatások elnyerése, a kritériumrendszereknek való megfelelés minőségbiztosítást jelent a megvalósítandó szakmai programokra nézve.

- **Társadalmi szerepvállalás.**

Iskolánk több olyan rendezvényen is szerepet vállal, ahol vagy valamilyen szakmai kapcsolat (pl.: Magyar Kultúra Napi megemlékezés Felpécen, ahol több éven keresztül szakmai táborokat szerveztünk.) vagy csupán felkérés alapján (pl.: Tematikus diákvezetések a Parlamentben a Kulturális Örökség Napokon, vagy a 75 éves iskola diákjainak építészeti programjai a 750 éves Győr városában.) Úgy érezzük, hogy ezek az alkalmak a diákok szociális érzékenységét és a kultúránk iránti elkötelezettségét is fejlesztik. (Művészetek Völgye, Györkőc Fesztivál)

- **Pályaorientáció.**

Az egyik legfontosabb tényező egy iskola életében, aminek a helyét és az idejét sem lehet igazán behatárolni. Két szóban összefoglalható: Mindenhol, mindenkinek. Természetesen azért a leghatékonyabb terület az általános iskola felső tagozata, ahol az egyes szakmák vagy ágazatok népszerűsítése a partnercégek bevonásával is meg lehet valósítani. A változó gazdasági és társadalmi környezet és felgyorsítja az oktatás, a szakképzés változását is. A pályaorientáció eszközei és a lehetőségei folyamatosan fejlődnek. A közvetített ismereteknek mindig valósnak és relevánsnak kell lenni. Magyarországon az európai átlagnál kevesebben szereznek (középfokú) szakképzettséget, ellenben a csak érettségit szerzők aránya magasabb. Iskolánk megfelelő alternatívát nyújt arra, hogy a szakképzettséget és az érettségi megszerzését maguk elé tűzők részére is megfelelő választás legyen.

- **Az intézmény működési területe.**

Az intézmény működése Győr és közvetlen környezete, ill. a megye és a Dunántúl területe. Bizonyos képzések vonatkozásában ezen is túlnyúlóan országos, ill. nemzetközi vonatkozásban is vannak tevékenységi területeink.

- **A szakképzési szolgáltatások.**

Az iskola képzési portfóliójának alapelemei az építőipar ágazat szakmajegyzék szerinti, technikus szintű képzései. Ebből a régiókban hagyományosan a magasépítő és a mélyépítő technikus képzést valósítjuk meg. A közvetlenül az általános iskolából érkező diákok mellett, akik öt vagy hat év alatt tudják a képzést elvégezni, lehetőséget adunk a más iskolákban érettségizett tanulóknak is, hogy kétéves közismeret nélküli szakmai képzés során technikus végzettséget szerezzenek. Egyre nagyobb népszerűségnek örvend egymás után mindkét technikusképzés elsajátítása is. Ezeket a képzéseket a felnőttképzésben is folytatjuk. Ennek keretében tapasztalatunk szerint a Nyugat-Dunántúl és Közép-Dunántúl régiókra is kiterjed a beiskolázásunk. A programkövetelményes képzéseink közül felfutó jelleggel, évről-évre vezetjük be a tradicionális műemlékfenntartó szaktechnikus mellett a lakberendező, az ingatlanforgalmazó, az értékbecslő és a társasházkezelő képzéseket.

2. Az intézmény jövőképe:

Jövőkép - Vízió

- Hagyomány, minőség, innováció, együttműködés,
- A munkaerőpiacra és a felsőoktatásba változatos munkakörülmények között is használható naprakész tudással rendelkező szakemberek, tanulók kibocsátása,
- Megyei, regionális, országos beiskolázás,
- Az ágazatban releváns képzések (szakképzés, szakképesítés),
- Az építőipari technikusképzés területén regionális és országos beágyazottság, nemzetközi kapcsolatrendszerrel bíró vezető szerep,
- Képzési területek bővítése,
- Duális képzés bevezetése, erősítése a cégek bevonásával,
- A felnőttképzésben résztvevők számának növelése,
- A gyakorlat iskolai körülmények közötti megvalósítása,
- Cégek támogatásával, célirányos duális képző tantervek létesítése, berendezése,
- Felsőoktatási továbbtanulási lehetőségek biztosítása.
- Az okleveles képzés kiterjesztése a magasépítő technikus képzés mellett a mélyépítő technikus képzésre is,
- Az okleveles technikus képzés kiterjesztése a kétéves közismeret nélküli képzésben résztvevő tanulókra is,
- A magasépítő okleveles képzésben résztvevők számának növelése, lehetőség szerint a megduplázása,

- A nyelvi előkészítő osztályokban a második nyelv képzésének a bevezetése és a képzés során a végigvitele. Lezárás, lehetőleg mindkét nyelv vonatkozásában érettségivel, nyelvvizsgálóval, vagy mindkettővel.

- **Hagyomány, minőség, innováció, együttműködés.**

A Győri SZC Hild József Építőipari Technikum több mint 75 éves hagyománnyal rendelkezik. Ez alatt legendás tanáregyenységek tanítottak nagyon sikeres diákokat. Ezt a hagyományt szeretnénk a jövőben is fenntartani és az iskolában mindig jelenlévő az újat, az innovatív megközelítéseket a képzésbe illesztő szemlélettel párosítani. Erre garancia az az iskolán belüli tradíció, hogy a volt diákok oktatóként térnek vissza az iskolába és kontinuum folytatásként tudják tovább vinni ezt a szemléletet. Azok a volt diákok, akik nem jönnek, vissza az iskolába ők kívülről segítik az oktató munkánkat együttműködve azon, hogy a felnövekvő generációk a legjobb, legfrissebb információkat kapják a lehető legjobb oktatóktól a legjobb, legkorszerűbb eszközökkel felszerelt osztálytermekben és tanműhelyekben. Fontos, hogy egy képző intézmény mindig a hagyományaiban gyökerező folyamatosan megújuló minőségi megközelítését tudja adni a szakterületének, annak mentén tudja mind a tanulóit, mind a dolgozóit motiválni, ill. megtartani, és a maximális tudás átadására ösztönözni. A feladat a működés színvonalas fenntartása, az érdeklődő, tanulni vágyó diákok kritikus tömegének mindenkori elérése. Célkitűzés, hogy a gazdasági környezetnek megfelelően tanítsuk a diákokat a szakma szeretetére, új ismeretek megszerzésére.

- **A munkaerőpiacra és a felsőoktatásba változatos munkakörülmények között is használható naprakész tudással rendelkező szakemberek, tanulók kibocsátása.**

Az építőipari munkavégzés az esetek többségében nem helyhez kötött. Itt a szakmunkásoknak, művezetőknek, építésvezetőknek, munkahelyi mérnököknek a lehető legváltozatosabb körülmények között kell megvalósítani a tervezőirodákban az építészek, mérnökirodákban a statikusok által megálmodott kiszámolt, leellenőrzött szerkezeteket. Azokból az anyagokból, amelyek a kivitelezéshez az építőanyag gyártásban dolgozó szintén építő végzettségű szakemberektől kapnak. Erre a széles palettára és még ki tudja milyen előre nem látható eseményekre is gondolva kell nekünk olyan gyakorlatorientált, a duális képzés lehetőségeit kihasználó képzést folytatnunk, hogy az ott végzett diákok kompetenciái minden területen megfelelőek legyenek.

- **Megyei, regionális, országos beiskolázás.**

Az iskolánk hagyományosan megyei, regionális azon kissé túlnyúló beiskolázású. A képzéseinknek vannak olyan egyedülálló szegmensei, mutatói, indikátorai, amelyek kedvéért akár távolabbról, országos viszonylatban is jönnek diákok, hogy nálunk tanuljanak. Ezek azok az elemek, amelyeket az elmúlt 75 évben az iskola a képzési profiljába épített. Versenyeredmények, tehetséggondozás, BIM alapú tervezési ismeretek, környezettudatos építés, korszerű eszközök használata, kimagasló nyelvi képzés, gyakorlatorientáltság. A mélyen beágyazott céges kapcsolatok, amelyek az elkövetkező duális képzésre vetítve fognak előnyt jelenteni. Nagy segítség a győri Széchenyi István Egyetem (SZE) diákok közt is köztudott jó híre. Ennek köszönhetően is sok diák, család döntési elképzeléseiben is felértékelődik a győri képzések választása.

- **Az ágazatban releváns képzések (szakképzés, szakképesítés).**

Az építőipar ágazatban a magasépítő és a mélyépítő technikus szakmákban képezünk diákokat. Ezt nappali és iskolarendszerű felnőttképzés formájában is. Ez egészül ki még az Ingatlanközvetítő, Ingatlanvagyon értékelő, Lakberendező, Műemlékfenntartó szaktechnikus, Társasházkezelő programkövetelményes képzésekkel. Ezek mindegyike nagyon keresett az építős szakmákban. Hála a törvényi rendelkezéseknek, ha valaki a bemeneti követelményeknek megfelel, akkor az első programkövetelményes képzése kortól függetlenül ingyenes.

- **Az építőipari technikusképzés területén regionális és országos beágyazottság, nemzetközi kapcsolatrendszerrel bíró vezető szerep.**

Az iskola kiterjedt magyarországi és külföldi kapcsolatrendszerrel rendelkezik. A magyar építőipari technikumok között széles ismertsége, elismertsége van. Általában kezdeményező szerepben kerülünk kapcsolatba a társiskolákkal. Igaz ez a külföldi, elsősorban a német nyelvterület építőipari iskoláival szemben is. Több olyan képzéssel kapcsolatos projektet vittünk végig, angol és német nyelven is, ahol a projektpartnerekkel közös munkán keresztül új eszközöket és az általuk megszokott eredményes munkakultúra elemeit is megismerhettük. Így szeretném az elkövetkező időszakban is folytatni. A tapasztalat szerint a külföldi partnerek szeretnek velünk dolgozni. Értékelik a diákok stabil nyelvtudását, szakmai felkészültségét és a kreativitást.

- **Képzési területek bővítése.**

Az építőipari képzések között a technikusok képzése két oldalról nézve is nagyon fontos. Ők azok a szakemberek, akik, ha szükséges a fizikai állomány közvetlen irányítására, de a mérnökkel való érdemi konzultációra is képesek. Ez valószínűleg így lesz a jövőben is. ezért kiemelt figyelemmel kísérjük az építőipart, hogy folyamatosan karbantartva, tananyagában felfrissítsük a képzéseinket. Egyébiránt elképzelhetőnek tartom azt a helyzetet, amit a Bécs melletti osztrák építőipari képzőközpontban tett látogatáson tapasztaltunk, hogy a cégek célirányos feladat ellátásának az igényével keresik meg őket és közösen kitalálva a foglalkozási tartalmakat és a módszertant összeállítanak egy feladatra szabott képzés, amit azután megtanítanak a résztvevőknek. Az Ipar 4.0 megjelenésével és térhódításával várhatóan minden foglalkozás átalakul. Elképzelhető, hogy szükség lesz olyan speciális szakértelmet igénylő képzésekre, amelyet programkövetelményes formában lehet megtanulni. Az oktatói testületben többen írtunk és lektoráltunk is már programkövetelményt. Úgy gondoljuk, hogy a leggyorsabban így lehet képesítést szerezni. Ha a lehetőség és az igények úgy hozzák szívesen írunk. Új módszerek, új tanulásszervezési eljárások elsajátítása, elterjesztése. Először piackutatást végzünk a felmérés eredményeit analizáljuk majd stratégiát alakítunk ki a feladat elvégzésére.

- **Duális képzés erősítése a cégek bevonásával.**

Ez fogalmilag a gazdasági szereplők részvételét jelenti a duális szemléletű szakmai oktatás folyamatában. A technikus képzésben, nagy tömegben, évfolyam szinten most fognak először ágazati alapvizsgát tenni a szakmajegyzékes képzésben tanuló diákok. Mi az iskolában a felnőttképző és a kétéves közismeret nélküli technikusképző osztályokban már szerveztünk ilyeneket. Várhatóan ez is jól fog sikerülni. Ezután megnyílik a lehetőség a duális képzésben történő részvételre. Folyamatosan keressük a lehetőséget a partneri körben lévő építőipari vállalkozásokkal, hogy az eddig általános együttműködési megállapodásos képzéseken nyugvó szakmai kapcsolatrendszerünket a szakképzési munkaszerződések irányába is ki tudjuk terjeszteni. Érezzük ebben

a jó lehetőséget és láthatóan a cégek is szívesen fognak élni ezzel a lehetőséggel. Az eddigi megkereséseink kétoldalú megbeszéléseink eredményeként úgy látjuk, hogy a kapcsolatrendszerben lévő vállalkozások elsősorban inkább a 13. évfolyamot célozzák meg, ahol már a diákoknak jóval előrehaladottabb a technikus előképzettsége, szakmai tudásszintje.

- **A felnőttképzésben résztvevők számának növelése.**

Az 1990-es évekig a Hildben kiválóan működött a felnőttképzés rendszere, külön tagozatvezetővel és az akkori oktatóknak nagy megtiszteltetést jelentett, hogy a nappali mellett itt is taníthattak. Ez a rendszerváltással eltűnt. Valószínűleg magas színvonalú és keresett volt ez a technikus képzés, mert még a mai napig is járnak a ma már nyugdíjas korú egykor itt végzett hallgatók csoporttalálkozókra. A történeteik pedig visszaigazolják, hogy ezzel a végzettséggel nemcsak, hogy több és bonyolultabb feladatokban vehettek részt, hanem jobban meg is fizették őket. Ezt kell most nekünk a XXI. századra adaptálni. A mostani nappali képzések alapján a felnőttképzésnél is az a szakmai igényességet és a sokszínűséget kell megvalósítani. Erre garanciát jelenthet, hogy a felnőttképzésben tanító tanárok mindnyájan tanítanak a nappali iskolarendszerű képzésben is és a szakmagyakorlásuk is folyamatos. Kihasználható a felnőttek oktatásának rugalmassága. Időben, az oktatás helyszínében és a beszámítható előzetes tudás, megszerzett kompetenciák mértékében. A cégek figyelmét fel kell hívni, hogy a duális képzés a saját dolgozóira is kiterjeszhető.

- **A gyakorlat iskolai körülmények közötti megvalósítása.**

Az ágazati képzés alatti gyakorlatot az iskola a jól felszerelt tanműhelyeiben, jól felkészült műszaki oktatóival meg tudja valósítani. Az oktatói továbbképzési rendszer alapvetésének köszönhetően biztosítva látjuk, hogy az egyes oktatók a duális partnereknél, külföldi tanulmányutakon töltött továbbképzéseikkel megerősítve az elméletigényesebb gyakorlati képzések terén is helyt tudnak állni. Ezzel együtt természetesen készülünk az egyéni tanulóutak szerinti képzések megvalósítására is. Igény esetén ezt is tudjuk kezelni. Fontos az infrastruktúra megléte, az eszközök használatának ismerete és tanítása és a jól felkészült oktatók.

- **Cégek támogatásával, célirányos duális képző tantermek létesítése, berendezése.**

Az iskola büszke arra, hogy volt diákjai a piacvezető építőipari cégek tulajdonosaiként, vezető beosztású dolgozóiként is nagy figyelmet fordítanak az alma materük színvonalas képzésének támogatására. Ennek és a jelen tanárok, diákok folyamatos magas színvonalú munkájának köszönhető, hogy a HILD iskola az építőipari technikusképzésben országosan is meghatározó szerepet töltsön be. Ezekkel a fejlesztésekkel még eredményesebben tudjuk a XXI. század igényeinek megfelelően képezni az iskolát választó tanulókat és visszacsatolni a gazdasági szereplők közvetlenül az intézmény képzését támogató munkájához.

Az élményközpontú elméleti és gyakorlati oktatásba bekapcsolódva nem elég, hogy valaki eredményes pályaaorientációs folyamat révén megtalálja a neki megfelelő szakirányt, hanem nagyon fontos az is, hogy az érdeklődés fenntartásával olyan megismerési technikákat tudjanak vele elsajátítani, amelyek a képzési folyamat során rögzülnek, és eredményes feladatmegoldáshoz segítenek. Így erősödnek meg a képzés során a későbbi munkavállaláshoz szükséges kompetenciák.

- **Felsőoktatási továbbtanulási lehetőségek biztosítása.**

Az okleveles technikus képzéssel megerősítettük a diákjaink szakirányú felsőoktatási továbbtanulási szándékát. Így az új törvényi előírásoknak köszönhetően nemcsak, hogy könnyebben jutnak be a technikus tanulók a felsőoktatásba, hanem ott már megszerzett krediteknek köszönhetően még a technikumban végzett tanulmányaikat is beszámítják. Kreditet kapnak az adott felsőoktatási intézménnyel közösen kidolgozott képzési program, kiválasztott tantárgyainak teljesítéséért. Ezzel a felsőfokú tanulmányaik során kreditfogadást, másra fordítható értékes időt, képzés rövidítést érhetnek el.

3. Intézményi célrendszer:

Stratégiai célok:

- a „Hild” brand ismertségének fenntartása, növelése
- Partnerközpontú működés fejlesztése
- Az oktatói testületünk naprakész szakmai tudásának fejlesztése
- Intézményi légkör javítása
- Piacvezető pozíció megőrzése, képzési minőség növelése
- A Győri SZC Hild József Építőipari Technikum az EU célok és a szakmapolitikai elvárások szerinti működtetése
- Az Ipar 4.0, a Szakképzés 4.0 szerinti duális, gyakorlatorientált, a helyi és országos gazdasági környezet igényeinek megfelelő szakmai program megvalósítása
- Az igényekhez képest a legmagasabban képzett, empatikus oktatói kar kialakítása

Minőségcélok:

- Meglévő belső partnerek közti információ áramlás fejlesztése
- Meglévő külső partnerek közti információ áramlás fejlesztése
- Külső partnerkapcsolatok bővítése
- Továbbképzések támogatása
- Munkahelyi légkör javítása, jó hangulat megőrzése
- Diákközpontú szemlélet támogatása
- Képzési szint emelése/szinten tartása
- Lemorzsolódás csökkentése
- Intézményi marketing, brand építés
- Képzési paletta bővítése
- A képzéshez szükséges infrastruktúránk-, az intézmény és környezetének fejlesztése, tárgyi feltételek biztosítása a fenntartóval szorosán együttműködve
- EQAVET keretrendszer szerinti minőségbiztosítás, PDCA logikára épülő folyamat-szabályozás

- Szakmailag igényes, innovatív, a diákokkal empatikus tanári kar fenntartása, tovább-építése

Fejlesztési célok:

- A fejlesztési célok meghatározására az önértékelés elvégzését követően kerül sor, reflektív, önreflektív módon történő visszacsatolással megalapozva.
- Az Ipar 4.0, a Szakképzés 4.0 szerinti duális, gyakorlatorientált, a helyi és országos gazdasági környezet igényeinek megfelelően az építőipar rövid-, közép-, és hosszú-távú fejlesztési céljainak figyelembevételével, amibe a kiterjedt külföldi kapcsolatrendszerünk során szerzett tapasztalatainkat is beépítjük.

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

Az intézményi minőségirányítási rendszer működtetése az igazgató feladata és felelőssége. A minőségirányítási feladatot a minőségirányítási csoport (MICS) koordinálja. A csoport a mindenkori iskolavezetéssel szorosan együttműködve végzi munkáját. A mindenkori MICS összetételét úgy határozzuk meg, hogy lehetőleg minél több munkaközösség képviselve legyen benne. A MICS csoport 2022. december 31-ig működött az eredeti összetételben, ezt követően a mindenkori megbízások alapján változnak a csoport tagjai. A minőségirányítási csoport tagjait és vezetőjét az Iskola igazgatója bízza meg. A csoport 5 fős (1 fő vezető, 4 fő tag). Törekedtünk rá, hogy legyen a csoportban az iskolavezetésből igazgatóhelyettes, munkaközösségvezető, oktató. Az igazgató nem tagja a MICS-nek. Viszont aktívan részt vesz a MICS tevékenységeiben. Kölcsonösen segítik egymás munkáját.

A MICS vezetőjének feladatai:

- részvétel az iskolai minőségirányítási rendszer (MIR) kidolgozásában és felülvizsgálatában,
- kapcsolatot tart az intézmény-vezetéssel és a minőségirányítási csoport tagjaival,
- kiosztja és koordinálja a minőségirányítással kapcsolatos feladatokat,
- tevékenyen részt vesz a minőségbiztosítási folyamatokban,
- tervezi és irányítja a csoport működését,
- figyelemmel kíséri a fejlesztési célokat, a fejlesztő csoport munkáját,
- közreműködik az értékelések elkészítésében,
- az iskolában használatos kommunikációs csatornákon keresztül az oktató-testület tájékoztatása a MIR működtetésével kapcsolatban
- vezeti a MICS értekezleteit.

A MICS tagjainak feladatai:

- feladataikat a MICS vezetőjének utasításai szerint végzik,
- tevékenyen részt vesznek a minőségirányítási folyamatokban, valamint az intézményi önértékelés lebonyolításában,
- rendszeres megbeszéléseken való részvétel
- figyelemmel kísérik a fejlesztési célokat,
- koordinálják a fejlesztő csoport munkáját,
- közreműködnek az értékelések elkészítésében,
- végzik a rábízott feladatokat.

A munkatársak feladatai:

- részvétel az önértékelésben – adatok gyűjtése és szolgáltatása, partneri mérésekben való részvétel,
- részvétel a döntésekben, célok meghatározásában, fejlesztések megvalósításában, a folyamatszabályozási és fejlesztési csoportokban.

A fejlesztő csoport (FCS) feladatai:

- az intézményvezetés kéri fel a tagjait, a fejlesztendő terület ismeretében, a vezetők és munkatársak közül,
- külső szakértőt is bevonhatnak,
- az önértékelés alapján a fejlesztési célok kitűzése,
- cselekvési terv készítése,
- a munkatársak tájékoztatása a fejlesztés előrehaladásáról.

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

A MICS, FCS és önértékelő csoportok működéséhez szükséges infrastrukturális feltételeket, eszközöket, anyagokat az intézmény biztosítja. – Team munkára alkalmas helyiség, számítógép, nyomtató, fénymásoló, szoftverek, prezentációs eszközök, stb. A díjazás megbízási szerződés alapján történik.

5. Az oktatók értékelési rendszere:

Minőségi képzési rendszert nem lehet működtetni elkötelezett, felkészült oktatók nélkül. Az oktatói értékelési rendszer célja a szakképző intézményünk szakmai fejlődésének támogatása. Az oktatói értékelési rendszer a szakképző intézmény minden oktatói munkakörére alkalmazandó (közismereti és szakmai oktatók, pszichológus, könyvtáros oktató, fejlesztő pedagógus, kollégiumi oktató).

Az oktatói értékelés a vezető feladata, háromévente történik.

A vezető értékeli az oktató munkáját, erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg. Az értékelés eredménye alapján - erősségek, fejlesztendő területek – az oktató cselekvési tervet készít, melyet az igazgató hagy jóvá. Az igazgató az értékelés alapján határozza meg az oktatói béreket, egyéb differenciált juttatásokat, kedvezményeket és a feladatok megbízása is ennek alapján történik.

Az értékelés során vizsgálni kell az elvárásrendszer teljesülését:

- szakmai felkészültségét,
- a szakképzés-releváns korszerű módszertan alkalmazását (Szakképzés 4.0-ból következően),
- pedagógiai tervezését,
- pedagógiai értékelését,

- együttműködését más oktatókkal, a szülőkkel és az oktatási partnerekkel,
- személyiségfejlesztő, csoportvezetői, tanulás támogató tevékenységét,
- innovációs tevékenységét és szakmai elkötelezettségét

Az oktatói értékelés módszertana, eszközei:

- Dokumentumelemzés:
 - Személyes dokumentumok – oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok, önéletrajz.
 - Az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek.
 - Kréta adatok – tanulói eredmények.
 - 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.
 - Vizsgaeredmények.
 - Versenyeredmények.
 - 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.
 - Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
 - A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
 - Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.

- Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
- A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
- A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
- Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
- Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
- Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
- Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
- Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.
- Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciáik fejlesztését.
- Tanulói produktumok – füzet, dolgozat, rajzfeladat, projektfeladat.
- Megfigyelés:
 - Óra / foglalkozás látogatás.
 - Szakirányában biztos, megalapozott, korszerű szakmai tudással rendelkezik.
 - A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába.
 - Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.
 - Digitális eszközöket, módszereket alkalmaz.
 - A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).
 - A szakképzési tartalomhoz illeszkedő, megfelelő munkaformákat alkalmaz.
 - Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
 - Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.
 - Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
 - Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
 - Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
 - 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:
 - Tanulói vélemény.
 - Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.
 - Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.
 - Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
 - A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzései rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.
 - A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a 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.
 - Szülői vélemény.
 - Opcionális lehetőség, csak indokolt esetben alkalmazandó. Általános esetben a szülői értekezleten kapott visszajelzés képezi az értékelés alapját.
 - Vizsgálandó: Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel. Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
 - Munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés.
 - Opcionális lehetőség, csak indokolt esetben alkalmazandó. Általános esetben a partneri találkozókon, megbeszéléseken kapott visszajelzés képezi az értékelés alapját.
 - Vizsgálandó: 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, közösen kialakított értékelési gyakorlat alapján.

Az oktatói értékelés folyamata:

- Az 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 vezetője
- Szakképző intézményi tájékoztatás, közös értelmezés

Az értékelést a vezetők végzik: igazgató, igazgatóhelyettesek, releváns egyéb vezetők (gyakorlati oktatásvezető, munkaközösség-vezetők).

Meg kell határozni, hogy melyik vezető milyen oktatói körre kiterjedően értékeli.

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.

Az értékelés ütemezése: Az igazgató háromévente értékeli az oktató munkáját.

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

- Az oktatói értékelés végrehajtása.

Évente végzett adatgyűjtés – a korábban leírtak szerint.

Az oktató értékelése.

Az elkészült oktatói értékelés szupervíziója.

Egyeztetés az oktatói értékelés eredményéről az érintett oktatókkal

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

- Az oktatói értékelés felhasználása.

Az értékelő megbeszélést követően az oktató 30 napon belül cselekvési tervet készít, amelyet az értékelést végző vezetővel egyeztet. Az egyéni fejlesztési célok meghatározásában, annak az intézményi célokhoz illeszkedésében a munkaközösségvezető segíti az oktatót, illetve ő felügyeli a cselekvési terv összeállítását.

A cselekvési tervet az igazgató hagyja jóvá.

A cselekvési terv végrehajtásának végső határideje a következő értékelés. A cselekvési terv megvalósításának ellenőrzéséért a munkaközösségvezető, a területért felelős igazgatóhelyettes, valamint a Technikum igazgatója felel.

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

Felelős: Szakképző intézmény igazgatója

Munkabérfejlesztés 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 meghatározhatók.

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

- Az intézményi vezetők értékelése.

Az intézményi vezetőkre vonatkozó szempontrendszert a 3-6. sz. mellékletek tartalmazzák.

Az igazgatóhelyettesi szintű intézményi vezetők értékelését az igazgató végzi, döntése alapján az SZC vezetőinek bevonásával.

Az igazgatók 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.

Az oktatói értékelés értékelési területei, szempontjai:

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.

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

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

Az értékelési szempontok az értékelési terület lebontását jelentik, amelyek az összes területtel és azon belül a szempontokkal együtt a teljes oktatói tevékenységet lefedik. Az értékelés során nem kell az egyes szempontokként 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 intézmény céljai alapján változtatjuk, illetve határozzuk meg a későbbiekben, a szakképzési centrum szintjén egységes alapelvek alapján kialakításra került ún. súlyszorzókat. A keretérték 600 pont.

Mellékletek: Az értékelés táblázatai

- 5.1. A szakképzésben alkalmazott oktatók értékelési rendszere.
- 5.2. A szakképzésben alkalmazott intézményi vezetők értékelési rendszere.
- 5.3. A szakképzésben alkalmazott igazgatók értékelési rendszere.
- 5.4. Értékelési szempontrendszer és forrásai.

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Szakképzésben alkalmazott oktatók értékelési rendszere						
	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarizát	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig	
Munkakör értékelése	1.	Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
			Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
			Szakirányú továbbképzés	Szakmai és pedagógiai továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret			
		Megállapítás:				
		6: az "S" túl további szakirányú diploma, szakképzés, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák);				
		5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakképzés);				
		4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül;				
		3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség;				
		2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga;				
		1: középfokú szakirányú végzettség				
	2.	Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő	Szakmai gyakorlati (oktatói) tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
			Releváns munkaerő-piaci tapasztalat	Szakirányú munkaerő-piaci tapasztalata		
			Nemzetközi szakirányú tapasztalat	Szakirányú gyakorlati vagy munkaerő-piaci tapasztalat külföldön		
	3.	Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre	Az intézményen belül az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása (pl. szakmai - érettségi vizsgatárgy sikeres oktatója, hátrányos helyzetűek sikeres támogatása, eredményes tehetséggondozás, stb.)	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
			Stratégiai szakterület	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője (pl. nehezen betölthető munkakör (mérnökötanár), minimális létszámú felsőfokú végzettségű (matematika, természettudományos tantárgy), stb.)		
	4.	Szakmai felkészültség	Pedagógiai eredményesség	Szakmai területén mérhetően, bizonyíthatóan eredményes oktató. A tanuló teljesítményben mérhető a pedagógiai tevékenység hozzáadott értéke.	tanulói eredmények (KRÉTA adatok), központi mérések, vizsgaeredmények, versenyeredmények, munkatervek és beszámolók	6
			Szakirányában biztos, megapozított korszerű szakmai tudással rendelkezik.	Biztos szakmai tudás jellemző, képes és kíván is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
			A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítási folyamatába.	Figyelemmel kíséri és beépíti a tanulás-tanítási folyamatba a szakmai területének változó tartalmát, az új ismereteket, a duális partnerek elvárásait, az általuk alkalmazott eszközöket, technológiát, modern módszertant alkalmaz.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	
	5.	A szakképzésreleváns korszerű módszertan alkalmazása	Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz.	Tanulási-tanítási tevékenysége során alkalmazza az olyan korszerű módszereket, mint a kooperatív módszertan, a digitális tanulás, az önálló tanulás, a projekt módszer. Fejleszti a "soft skill" -eket: problémamegoldás, kreativitás, együttműködés, stb. A tanulási eredmény eléréshez tudatosan választja meg az eredményes módszereket.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	6
			Digitális eszközök, módszerek alkalmazása	Tanulási-tanítási folyamatban rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket, azokat tudatosan a pedagógiai folyamat céljainak megfelelően, rutinszerűen alkalmazza.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
			A tanulók, tanulócsoporthoz egyéni szükségletekhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás).	A módszereket a tanulók és a tanuló csoportok igényeinek, előzetes tudásának megfelelően választja ki, differenciált oktatást alkalmaz.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
			A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz.	A pedagógiai folyamathoz választja a munkaformákat. A szakképzés elvárásainak megfelelően alkalmazza a frontális, csoportos és egyéni munkaformákat.	óralátogatás, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, tanmenetek	
	6.	Pedagógiai tervezés	Részt vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.	Tananyagot készít tananyagot, amely tükrözi a szakmai korszerűséget (tartalom, módszer, digitalizáció).	munkatervek és beszámolók, digitális anyagok, óralátogatás,	6
			Részt vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumában nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal.	Az intézményi tervek elkészítésében részt vesz; pedagógiai tervek összhangban vannak a szakképzés ágazati és intézményi céljaival.	munkatervek, tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás	
			Tervezésében figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit.	Pedagógiai tervei tanuló és csoport fókuszúak, differenciáltan tervezi meg a pedagógiai folyamatokat; terveiben a korszerű (a generációra jellemző) digitális oktatás hangsúlyosan jelen van.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
			Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére.	Tudatosan tervezi meg a tanulók motivációjának fejlesztését, a feladatok kijelölésével, változatos, figyelmet igénylő munkaszervezéssel. Tervezett módszerei, munkaformái a tanulói aktivitást, a gyakorlatorientált képzést támogatják.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói vélemény	
			Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.	Tervezésben figyelembe veszi a tanuló szakmáját, épít az ezzel kapcsolatos előzetes tudására és a duális képzőhelyen megszerzett tudására és tapasztalataira.	tanmenetek, (óratervek), egyéni fejlesztési tervek, óralátogatás, tanulói, duális partneri vélemény	
	7.	Pedagógiai értékelés	A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak.	Ismeri és pedagógiailag tudatosan alkalmazza az értékelési módszereket.	óralátogatás, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló)	6
			A pedagógiai célokhöz, a szakmai programhoz és a képzési és kimeneti követelményekhez (KKK) illeszkedő értékelést alkalmaz.	Értékelési rendszere koherens, a követelmények alapján meghatározott.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése)	
			Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.	A tanulók és a szülők számára ismert az értékelési szempontrendszer.	óralátogatás, tanulói vélemény (szakmai program és értékelési gyakorlat összevetése), szülői vélemény	
			A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.	Értékelési rendszerét összehangolja a duális képzőhely értékelési rendszerével.	duális partneri vélemény, tanulói vélemény, tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények,	
		Ellenőrzéseinek méréseinek, értékeléseinek eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.	Az értékelés eredményeinek elemzésével visszacsatol a pedagógiai folyamatra (tartalom, módszer, munkaforma), annak fejlesztéséhez használja fel.	tanulói eredmények (KRÉTA napló), vizsgaeredmények, központi mérések, óralátogatás		
	8.	Együttműködés más oktatókkal, a szülőkkel és a gyakorlati oktatási partnerekkel	Együttműködik az egy osztályban tanító oktatókkal, a tantárgyközösség megvalósításában és a tanulók személyiségfejlesztése érdekében.	Kiemelten fontos a szakmai oktatók, illetve a közismereti és a szakmai oktatók együttműködése.	munkatervek és beszámolók	6
			Részt vesz tudásmegosztásban.	Tudását megosztja és nyitott a szakmai együttműködésre, támogatja, segíti kollégáinak munkáját.	munkatervek és beszámolók	
			Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel.	A szülőkkel való kapcsolat fenntartására törekszik, ehhez használja a digitális eszközöket is (KRÉTA, stb.). A tanulók érdekében együttműködik a segítő munkatársakkal és szervezetekkel (pszichológus, iskolaorvos, védőnő, gyógypedagógus, szociális munkás, gyámügyi szakemberek stb.)	munkatervek és beszámolók, szülői vélemény	
			Aktív pályáorientációs tevékenységet végez.	Feladatkörének megfelelően bekapcsolódik a pályáorientációs munkába (rendezvények, társaságokkal, általános iskolákkal, gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartás)	munkatervek	
		Együttműködik a duális képzőhelyekkel.	Részt vesz a duális partnerekkel folytatott kommunikációban, kapcsolatot tart velük.	duális partneri vélemény		
	9.	Személyiségfejlesztő, csoportvezető, tanulás támogató tevékenység	Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre.	A foglalkozásokon és az azon túli intézményi pedagógiai munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését, közös programokat, kirándulásokat szervez.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	6
			Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciák fejlesztését.	Épít a tanulói kreativitásra, jól kezeli a tanulói sokszínűségét, az egyéni ötleteket, kezdeményezéseket támogatja. Fejleszti a munkaerőpiac által igényelt kompetenciákat: önállóság, kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka, felelősségvállalás, érzelmi intelligencia, rugalmasság stb.	munkatervek és beszámolók, tanmenetek, óralátogatás	
	10.	Innovációs tevékenység és szakmai elkötelezettség	Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban.	Szervező, fejlesztő, oktató tevékenységet végez a projektekben és a fejlesztésekben. Pl. pályázatok megvalósítása, korszerű szakmai tartalom, módszertan és a digitális oktatás alkalmazása, innovatív ötletek kidolgozása. Az iskolai élet aktív tagja, nyitott az újra, aktívan részt vállal az iskolai eredményességében, a kiálló megkérdésnek alakításában.	munkatervek és beszámolók	6
			Külső-belső szakmai kapcsolattartással rendelkezik.	Szakmai kapcsolatait támogatják, segítik és ösztönzik a pedagógiai munkájának fejlesztését. Elhivatottság jellemző iskolai munkájánál.	munkatervek és beszámolók	
			Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére.	munkatervek és beszámolók	

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Szakképzésben alkalmazott intézményi vezető értékelési rendszere					
	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarítás	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munkakör értékelése	1. Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség		
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések		
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret		
		Megállapítás: 6: az "5" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + főfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség			
	2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként eltöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat	szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkaröpi tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaerőpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaerőpiacon, oktatásiirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.		
		Netwerkítő szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalatok különböző		
	3. Munkaerőpiaci érték	Szervezetben belüli hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményen belül az intézményi eredményességre gyakorolt közvetlen hatása	az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaerőpiaci értékű szakma képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.		
	4. Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemző, képes és kész is megújítani, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismereteit fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányt mutat és támogatást ad.	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	6
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatában.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulás-tanítási folyamatban.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzések	
		Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reális értékeléssel, tisztában van értékeivel, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemzi a korszerű pedagógiai és a helyzetfüggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.	tervezési dokumentumok, oktatói vélemények, duális partneri visszajelzések	
Vezetői kompetenciák	5. Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer, az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesül a folyamatos minőségfejlesztés logikája (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, a módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherensnek. Vezetőként elkötelezett a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulókat együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.	tanulói vélemények, oktatói vélemények	
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.	munkatervek, beszámolók, oktatói és duális partneri vélemények	
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulási folyamat eredményességét. A korai jelrendszert eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérési eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.	munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv, mérési dokumentumok	
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapl dokumentumok, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
6. Változások kezelése		A jövőkép, a célok megfogalmazása és a feladatok tényleges bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	munkatervek és beszámolók, intézményi alapl dokumentumok, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelyek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezeti váltás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanulás-tanítás eredményesebbé tételre irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőségeket biztosít számukra az önálló információszűrésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a feltárt igényekre.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, beiskolázási terv	
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérési eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megvalósítására.	minőségirányítási dokumentumok, intézményi értékelések, értekezletek jegyzőkönyvei, munkatervek és beszámolók	
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetők a fejlesztési tervekben, a következő időszak tervekben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.	minőségirányítási dokumentumok, munkatervek és beszámolók, intézményi alapl dokumentumok, feleltes vezetői és fenntartói interjú	
7. Vezetői kommunikáció		Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	feleltes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.	oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, feleltes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerszerű vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)	SZMSZ, feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói vélemények	
		Az intézményi képviselő a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatokat az intézmény érdekében vezetett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemzi.	feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények	
8. Oktatói munka ellenőrzése, értékelése, fejlesztések támogatása		Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciált értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensnek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyhez vezetői támogatást ad.	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések korrektek, tárgyiszerek.	értékelési dokumentumok, oktatói vélemények, feleltes vezetői és fenntartói interjú	
		Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni cselekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.	munkatervek, továbbképzési program, beiskolázási terv, oktatói vélemények	
9. Kapcsolatrendszer működtetése		Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társ-szervezetek, duális képzési partnerek, munkaerőpiac).	Ismeri az intézményi partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaerőpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolattartásban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói, tanulói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájába bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályorientációs tevékenységben.	SZMSZ, értékelési dokumentumok, feleltes vezetői és fenntartói interjú, oktatói és duális partneri vélemények, végzett tanulók és az őket alkalmazó munkaadók véleménye	
10. Innováció, iskola menedzselése		Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projektekben.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán- és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézmény tervszerű digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési kínálat, a képzési tartalmak, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, oktatói, duális partneri vélemények	
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tűzműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, tanszerek). Figyelembe veszi a környezettudatosság alapelvét, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.	munkatervek és beszámolók, pályázatok, oktatói vélemények	
		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.	eredményességi és hatékonysági mutatók, költségvetési, pályázati adatok, munkatervek és beszámolók, fejlesztési tervek, pályázatok	

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Szakképzésben alkalmazott igazgatók értékelési rendszere						
	Értékelési terület	Értékelési szempont	Magyarítás	Kapcsolódó önértékelési szempontok	Szempontok adatforrásai	Érték 1-6-ig
Munkakör értékelése	1. Képzettség - szakképzettség	Szakirányú végzettség	A tanított szakmának, tantárgynak megfelelő szakirányú végzettség, vezetői munkakörhöz előírt végzettség	M4 É1 É2	oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	6
		Pedagógiai végzettség	Tanári, szakoktatói végzettség			
		Szakirányú továbbképzés	Szakmai, pedagógiai, vezetői továbbképzések			
		Nyelvismeret	Igazolt nyelvismeret			
		Megállapítás: 6: az "S" túl további szakirányú diploma, szakvizsga, továbbképzések (akkreditált vagy vállalati környezetben töltött vagy egyéb jogszabályban nevesített), szakképzésben hasznosítható nyelvismeret (az intézmény számára hasznos további kompetenciák); 5: szakirányú + pedagógiai végzettség (diploma, szakvizsga); 4: jogszabályban előírt szakirányú végzettség, pedagógiai végzettség nélkül; 3: szakirányú szakmai végzettség + felsőfokú végzettség; 2: középfokú szakirányú végzettség (érettség) + mestervizsga; 1: középfokú szakirányú végzettség				
Munkakör értékelése	2. Szakmai tapasztalat	Pedagógusként előtöltött idő, azon belül vezetői tapasztalat	Szakmai gyakorlati (oktatói), azon belül vezetői tapasztalat		szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	6
		Releváns szakirányú szakmai és vezetői munkaröpiaci tapasztalat	Az oktatói pályára szakirányú munkaröpiaci tapasztalattal érkező oktatók, vezetők szakirányú gyakorlati ideje. Munkaröpiacra, oktatásiirányítói területen szerzett vezetői tapasztalat.			
		Nemzetközi szakirányú tapasztalat	A fenti gyakorlati tapasztalatok különböző			
Munkakör értékelése	3. Munkaröpiaci érték	Szervezetben betölti hatása az intézményi eredményességre, vezetői szerepe	Az intézményben belülről az intézmény eredményességére gyakorolt közvetlen hatása		az intézményi jövőképe és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	6
		Stratégiai szakterület, vezetői szerep	Keresett, magas munkaröpiaci értékű szakmai képviselője. Szakmai végzettsége kapcsolódik az intézmény szakmai profiljához.			
Munkakör értékelése	4. Szakmai felkészültség	Vezetői tudása biztos, megalapozott, korszerű. Szakmai-pedagógiai céljai elérése érdekében képi önmagát.	Biztos szakmai tudás, önképzés jellemző, képes és kész is megújulni, tudása korszerű és naprakész. Szakmai és vezetői ismeretét fejleszti. Vezetőként határozottan képviseli az intézmény pedagógiai céljait, értékeit, a kollégáknak irányítást és támogatást ad.	M4 É1 É2	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók, továbbképzési program, oktatói vélemények, munkaröpiaci, duális partneri visszajelzések	6
		A korszerű ismeretek beépítését segíti és támogatja a tanulás-tanítás folyamatában.	Figyelemmel kíséri és információt biztosít a munkatársaknak, támogatja a szakmai területnek megfelelő változó tartalmak és a duális partneri elvárások beépítését a tanulás-tanítás folyamatában.			
		Szakmai céljait elismerően tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói és vezetői karrierjét.	Szakmai munkáját reálisan értékeli, tisztában van értékével, nyitott annak fejlesztésére. Biztos szakmai tudás jellemző a korszerű pedagógia és a helyzetfűggő vezetés területén. Szakmai és vezetői tudását jól alkalmazza a gyakorlatban.			
Munkakör értékelése	5. Pedagógiai folyamatok irányítása	Irányítja és részt vállal a célok meghatározásában (európai, országos, ágazati, regionális célokkal összhangban meghatározott intézményi szakképzési célrendszer). Részt vesz a minőségirányítási rendszer az önértékelés és az oktatói értékelés rendszerének kialakításában, működtetésében.	Vezetői munkájában érvényesíti a folyamatos minőségfejlesztés logikáját (PDCA logika). Ismeri, és a tervezési dokumentumok tartalmazzák ezeket a célokat, melyek alapján a fejlesztéseket megtervezi.	T1 T4 M1 M2 M3 M4 M5 M6 É1 É2 É4	tervezési dokumentumok, munkatervek és beszámolók	6
		Biztosítja, támogatja a korszerű szakmai tartalmak, módszertan és a digitális oktatás alkalmazását. Irányítja az oktatók pedagógiai tervező munkáját.	A gyakorlatban a megvalósítás során támogatja a célok elérését, a célok és a kialakított intézményi gyakorlat egymással koherens. Vezetőként elképzelt a korszerű pedagógiai gyakorlat megvalósításában. Támogatja a korszerű módszerek alkalmazását, mérési eredményekre támaszkodva fejleszti az intézmény módszertani kultúráját.			
		Vezetői munkájával ösztönzi és támogatja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket, az oktatók közösségépítő, személyiségfejlesztő tevékenységét.	Vezetői munkájában segíti a közösségépítést, a tanulók együttműködését. Elvárja az oktatók személyiségfejlesztő, egyénre szabott pedagógiai munkáját.			
		Irányítja a szakmai és közismereti oktatók együttműködését, értékelési rendszerük összehangolását. Elősegíti az együttműködést a szakmai oktatók és a duális képzőhely között, a szakmai tartalom, a korszerű módszertan és az összehangolt értékelési rendszer területén.	A közismereti és szakmai képzés együttműködését biztosítja a megfelelő szervezeti keretek működtetésével, szakmai támogatást nyújt a duális partnerekkel való képzési együttműködéshez.			
		Irányítja a korszerű tanulói mérések alkalmazását. Méri és értékeli a tanulói folyamat eredményességét. A korai jelzőrendszer eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztéséhez.	A tanulói mérési rendszer kialakítását és alkalmazását irányítja. Szisztematikusan méri és értékeli a célok teljesülését, és az azokban meghatározott feladatok eredményességét. Felhasználja a külső mérési eredményeit és az intézményi mérési feladatokat támogatja.			
		A külső, belső mérési eredmények és a tanulói eredmények (vizsgák, értékelések, partneri visszajelzések) alapján fejleszti a pedagógiai folyamatokat.	A mérési eredmények alapján rendszeresen felülvizsgálja a célokat, a működtetési folyamatokat, és ez alapján pedagógiai fejlesztéseket valósít meg.			
Munkakör értékelése	6. Vátozások kezelése	A jövőképe, a célok megfogalmazása és a feladatok tanterveire bontása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható munkaerő-piaci változásokat.	Kialakítja és működteti az - intézmény jövőbeni lehetőségeit, irányait befolyásoló, meghatározó - információk, adatok gyűjtésének és elemzésének, feldolgozásának rendszerét.	T2 T4 M1 É1 F1 F2	munkatervek és beszámolók, intézményi alaplodokumentumok, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Képes a változásokat hatékonyan megtervezni, végrehajtani és értékelni, amelynek során felhasználja a minőségirányítási rendszer működtetésének eredményeit. Alkalmazza a tanuló szervezeti váltás elvét és gyakorlatát. A vezető ösztönzi, engedi, és szívesen befogadja a tanulás-tanítás eredményesebbé tételre irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Támogatja a belső tudásmegosztást.	Részt vesz a szakképzést érintő helyi igények elemzésének folyamatában. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőségeket biztosít számukra az önálló információszerezésre (konferenciák, előadások, egyéb források), és reagál a felkért igényekre.			
		Folyamatosan nyomon követi és értékeli a célok megvalósulását, a mérési rendszer eredményeit, az elemzéseket bemutatja partnereinek. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit, fejlesztendő területeit, ehhez felhasználja a belső és külső intézményértékelés eredményeit.	Az értékelések méréseken, konkrét elemzéseken alapulnak, amelybe bevonja munkatársait, partnereit. A mérési eredményeit felhasználja az intézmény szakmai munkájának értékelésére és a fejlesztések megalapozására.			
		A mérési eredmények alapján terveit felülvizsgálja, korrigálja a célokat, fejleszti az intézmény pedagógiai, szakmai munkáját.	Az éves, féléves értékelések eredményei nyomonkövethetőek a fejlesztési tervekben, a következő időszak tervekben, azok koherensen illeszkednek egymáshoz.			
Munkakör értékelése	7. Vezetői kommunikáció	Alkalmazott kommunikációs csatornák	Átgondolt, szervezett kommunikációs rendszert működtet, tájékoztatást, értekezletet tart, elektronikus csatornákat használ.	T3 M2 M3 M7 F1 F3	feleltes vezetői és fenntartói interjú, intézményi kommunikációs csatornák, értekezletek jegyzőkönyvei, digitális felületek	6
		Információ szolgáltatás, tájékoztatás	Oktatók, szülők, tanulók tájékoztatását tervezi és koordinálja, amely rendszeresen, szabályozottan működik. Részt vesz a naprakész kommunikációs megjelenés (honlap, sajtó) biztosításában, egyéb tájékoztatási formák működtetésében.			
		Vezetői együttműködés, lojalitás	Átlátható, rendszerint vezetői feladatmegosztás működik. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelően)			
		Az intézmény képviselje a belső és a külső partnerek tekintetében	Vezetői munkájával kapcsolatban számít munkatársai véleményére, rendszeres és szervezett kapcsolatot tart az intézményi közösségekkel. Külső kapcsolatokat az intézmény érdekében vezetett nyitott, konstruktív kapcsolatrendszer jellemző.			
Munkakör értékelése	8. Oktatói munka ellenőrzése, fejlesztések támogatása	Átlátható ellenőrzési rendszert működtet, azonosítja az erősségeket, a fejlesztendő területeket, támogatja a fejlesztéseket.	Differenciált értékelési rendszert működtetnek az intézményben, az elvárások és az értékelések átláthatóak és koherensnek. Az oktatói értékelés kiemelt célja a fejlesztés, amelyre vezetői támogatást ad.	M4 É2 F1	SZMSZ, munkatervek és beszámolók, értékelési dokumentumok, minőségirányítási dokumentumok, oktatói vélemények, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Irányítja és delegálja az ellenőrzési, értékelési feladatokat.	A munkatársak ellenőrzése, értékelése rendszeres, amelybe bevonja vezetőitársait. Az értékelések adatokon alapulnak, a visszajelzések konkrét, tárgyiasítottak.			
		Támogatja az oktatói értékelésen alapuló egyéni eslekvési terveket.	Tisztában van munkatársai erősségeivel, bevonja és támogatja őket az intézményi fejlesztések és az egyéni fejlődési (karrier) lehetőség kihasználásában.			
Munkakör értékelése	9. Kapcsolatrendszer működtetése	Szerepet vállal az intézményi kapcsolatrendszer fejlesztésében.	Támogatja a team munkát, hatékonyan működtet iskolai oktatói közösségeket, számít a munkájukra. Vezetőként támogatja és elvárja az oktatói együttműködést, ő maga is része az iskolai közösségnek.	T3 T5 T6 M2 M3 F3	munkatervek és beszámolók, oktatói vélemények	6
		Együttműködik a partnerekkel (tanulók, szülők, fenntartó, társzervezetek, duális képzési partnerek, munkaröpiac).	Ismeri az intézményi partneri körét, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (pl. kamara, gyakorlati képzést folytató duális partnerek, munkaröpiaci szervezetek, végzettséget alkalmazó munkaadók) való kapcsolatban. Vezetőként kiemelten kezeli a duális képzési partnerekkel való együttműködést.			
		A pozitív kép kialakításával és a folyamatos kapcsolattartással célja a helyi munkaerőpiac igényeinek kielégítése.	Az intézmény munkájában bevonja partnereit mind a tervezés, a megvalósítás, az értékelés és a fejlesztések indítása területén. Aktívan és kezdeményezően vesz részt az intézmény imázsának alakításában, a pályorientációs tevékenységben.			
Munkakör értékelése	10. Innováció, iskola menedzselése	Aktívan részt vesz az intézményi fejlesztésekben, projekteknél.	Vezetői munkájában kreatív és kezdeményező, az intézmény céljaihoz illeszkedően irányítja a fejlesztő tevékenységeket.	T1 T7 M7 É3 F1 F2 F3	pályázatok, intézményi fejlesztési tervek, munkatervek és beszámolók, feleltes vezetői és fenntartói interjú	6
		Biztosítja az intézmény működéséhez szükséges humán - és infrastrukturális erőforrásokat. Elkötelezettséget mutat az intézményi tervezési digitális fejlesztése iránt, szervezi a digitális innováció folyamatát.	Részvételével az erőforrások elemzése az intézményi céloknak megfelelően történik. Az erőforrások értékelésének eredményeit a képzési terület, a képzési tartalom, a hatékony idő- és erőforrás felhasználás érdekében használják fel.			
		Biztonságos intézményi környezetet biztosít. Biztosítja a biztonságos adatkezelés és adattovábbítás rendjét, a közérdekű adatok nyilvánosságát.	Hatáskörének megfelelően megszervezi az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetését (pl. tanműhelyek, sportlétesítmények eszközei, IKT-eszközök, taneszközök). Figyelmebe veszi a környezettudatosság alapelveit, törekszik a fenntarthatósági követelmények betartására.			
		Hatékony gazdálkodás	A gazdálkodás területén képviseli a környezettudatos, takarékos megoldásokat. Hatékonyan használja fel az intézményi erőforrásokat a célok elérése érdekében. Törekszik a gazdaságos működtetésre, kihasználja az intézmény bevételi lehetőségeit.			

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Szempontok adatforrásai A *-gal jelölt dokumentumok opcionálisak	Értékelési szempont
oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok	Szakirányú végzettség Pedagógiai végzettség Szakirányú továbbképzés Nyelvismeret
szakmai önéletrajz (KIRA adatok)	Pedagógusként eltöltött idő Releváns munkaerő-piaci tapasztalat Nemzetközi szakirányú tapasztalat
az intézményi jövőkép és stratégia alapján meghatározott munkaköri értékek	Szervezetten belüli hatása az intézményi eredményességre Stratégiai szakterület
tanulói eredmények (KRÉTA adatok)	Pedagógiai eredményesség A pedagógiai folyamathoz illeszkedve diagnosztikus, fejlesztő és összegző értékelést alkalmaz. A visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak. Ellenőrzéseinek mérésének, értékelésének eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében. A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
központi mérések	Pedagógiai eredményesség Ellenőrzéseinek mérésének, értékelésének eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében.
vizsgaeredmények	Pedagógiai eredményesség Ellenőrzéseinek mérésének, értékelésének eredményeit rendszeresen szakszerűen elemzi, felhasználja a tanulók fejlesztési céljainak és feladatainak kijelölésében. A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
versenyeredmények	Pedagógiai eredményesség
szakmai program	Valamennyi értékelési szempontnál, ahol releváns
munkatervek és beszámolók	Pedagógiai eredményesség Rész vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében. Rész 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. Rész vesz tudásmegosztásban. Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel. Aktív pályorientációs tevékenységet végez. Pedagógiai munkájában épít a szociális tanulásban rejlő lehetőségekre. Támogatja a tanulók önálló gondolkodását, a tanulási-tanítási folyamat részévé teszi a tanulók ötleteit, önálló kezdeményezéseit, ezzel támogatva a munkavállalói és a vállalkozói kompetenciák fejlesztését. Aktívan részt vesz projektekben, intézményi fejlesztésekben, innovációkban. Külső-belső szakmai kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Szakmai céljaihoz illeszkedve tudatosan tervezi szakmai munkáját, oktatói karrierjét.
digitális anyagok	Rész vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében.
tanmenetek	Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik. A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába. Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz. Digitális eszközök, módszerek alkalmazása A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás). A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz. Rész vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal. Tervezésben 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 kompetenciák fejlesztését.
óratervek*	Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik. A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába. Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz. Digitális eszközök, módszerek alkalmazása A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás). A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz. Rész vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal. Tervezésben figyelembe veszi a tanulói igényeket és adottságokat, beépíti a digitális oktatás módszereit és eszközeit. Tervező tevékenységében szerepet kap a tanulók motiválása, motivációjuk fejlesztése, épít a tanulók aktív részvételére. Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra.
egyéni fejlesztési tervek*	Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik. A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába. Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz. Digitális eszközök, módszerek alkalmazása A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás). A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz. Rész vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal. Tervezésben 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 visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak. Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.
óralátogatás	Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik. A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába. Gyakorlatorientált, tevékenységközpontú, tanulási eredmény alapú módszereket alkalmaz. Digitális eszközök, módszerek alkalmazása A tanulók, tanulócsoportok egyéni szükségletéhez illeszkedő módszereket és munkaformákat alkalmaz (pl. differenciált oktatás). A szakképzési tartalomhoz megfelelő munkaformákat alkalmaz. Rész vesz az intézmény belső tananyagfejlesztési tevékenységében. Rész vesz az intézményi dokumentumok elkészítésében, a saját dokumentumaiban nyomon követhető az összhang az intézményi célokkal. Tervezésben 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 visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak. A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz. Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal. Ellenőrzéseinek mérésének, értékelésének 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 kompetenciák fejlesztését.
tanulói vélemény	Tervezésben 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 visszajelzési rendszerek, egyértelműek, tárgyilagosak, fejlesztő hatásúak. A pedagógiai célokhoz, a szakmai programhoz és a KKK-hoz illeszkedő értékelést alkalmaz. Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal. A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
munkaerőpiaci, duális partneri visszajelzés	Szakirányában biztos, megalapozott korszerű szakmai tudással rendelkezik. A korszerű ismereteket beépíti a tanulás-tanítás folyamatába. Tervezésében épít a tanulók előzetes tudására, valamint a duális képzőhelyen szerzett ismeretekre, tapasztalatokra. A duális képzőhely értékelési gyakorlatával összhangban alakítja értékelési gyakorlatát.
szülői vélemény*	Együttműködik a szülőkkel és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel. Az oktatási folyamat elején ismerteti az elvárásokat a szülőkkel, tanulókkal.

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

Bármely szervezet önmaga által végzett értékelésében kiemelt szerepe van az intézmény működéséhez kapcsolódó eredmények számszerű értékelésének. Ennek az értékelésnek fontos eleme az adatok idősoron történő elemzése, valamint az intézményi eredmények más szervezetek eredményeivel történő összehasonlítása. A szakképzési indikátorrendszer tartalmazza a szakképző intézmények értékeléséhez szükséges mutatókat. Ez a rendszer az indikátorok többségét az intézmény egyéb adatszolgáltatásaiból származtatja.

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

Az indikátorok gyűjtéséért a MICS vezetője felelős. Az indikátorok alapadatai a KRÉTA rendszerből származnak. A KRÉTA naprakész és valid adatokkal történő feltöltéséért az intézményvezető felelős. A KRÉTA rendszerből és az azon kívüli forrásokból származó adatok, indikátorok gyűjtését a MICS tagok végzik. A MICS tagok között felosztjuk a különböző értékelési területeket, és ezt egy külön dokumentumban rögzítjük. A felosztásért és az adatgyűjtésért a MICS vezetője felelős. Az indikátorok gyűjtésébe a MICS tagok olyan oktatókat is bevonhatnak, akik az adott területen jártasak az intézményi működésben. Az indikátorokhoz szükséges adatokat tartalmazó elektronikus adatbázisokhoz és egyéb adatforrásokhoz való hozzáférés biztosított a MICS vezető, és a MICS tagok számára. Amennyiben egyéb oktatókat is bevon a MICS csoport az indikátor gyűjtésbe, a szükséges adatbázisokat az intézmény szerverén osztja meg velük. Az elektronikus adatbázisból származó anyagok exportálása minden év szeptemberében történik, és a származtatott adatokból kiszámított indikátorokat a MICS vezető az intézmény szerverén tárolja.

1. Intézményi indikátorrendszer

A kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok

A kötelező szakképzési indikátorok az eredményességet meghatározó alapvető szakmai minőségmutatók, amelyek mérése minden intézmény számára kötelező és az adatok túlnyomó részét a meglévő elektronikus adatszolgáltatásokból meg lehet határozni; a jelenleg még nem gyűjtött adatokat intézményi adatszolgáltatással kell biztosítani. Az intézmények azonban további szakképzési indikátorokat is használhatnak céljaik, fejlesztéseik eredményességének mérésére, folyamataik működésének ellenőrzésére és fejlesztéseik megalapozásához.

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

A szakképző intézmények által kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok felsorolása

Győri SZC Hild József Építőipari 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
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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

18.	Hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
19.	Sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva	
20.	Műhelyiskolában részszerzők aránya a képzésben résztvevők összlétszámához viszonyítva	
21.	Szakmai továbbképzésen részt vevő oktatók aránya és a továbbképzésbe fektetett összeg	
22.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	
23.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	

Mellékletek

Szakképző intézményi indikátorrendszer értelmezési és számítási útmutató

„A szakképző intézmények által kötelezően mérendő intézményi szakképzési indikátorok felsorolása” című táblázatban feltüntetett indikátorok számításához

A szakképzési indikátorok kiszámításánál alkalmazandó alapszabályok:

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

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

1.1. Kötelezően mérendő szakképzési indikátorok részletes leírása, értelmezési és számítási útmutatója

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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		<p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> - a számított oktatói létszám = heti órakeret/22 óra, - heti órakeret, a fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti óratömeg a duális partnerek óraszámai nélkül. <p>Példa: A fenntartó által adott tanévre engedélyezett heti óratömeg a duális partnerek óraszámai nélkül 1320 óra/hét. Szakképzésben tanító oktatók számított létszáma = 1320/22 óra = 60 fő Tanulói jogviszonyú tanulók száma a szakképző iskolában: 550 fő A mutató számítása tehát 550 fő/60 fő = 9,17 tanuló/oktató.</p> <p>Megjegyzés: A számított oktatói létszám esetén csak a szakmai oktatásban résztvevő oktatók óraszámát kell figyelembe venni, nem tartozik ide például a kollégiumi nevelőtanár óraszám. A tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulókat minden esetben 1 főként vesszük figyelembe, akkor is, ha mint kollégista több feladatellátási helyhez is tartozik a tanuló.</p> <p>E mutató évről-évre történő alakulásának vizsgálata is szolgálhat fontos információval az értékeléshez, elemzéshez, ezért trendvizsgálat itt is szükséges lehet.</p>		
4.	A szakképző intézményben szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya az intézmény szakirányú oktatásában résztvevő	<p>A mutató számítása:</p> $\text{Szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők aránya} = \frac{\text{szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulók száma}}{\text{szakirányú oktatásban részt vevő tanulók összlétszáma}} * 100$	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény mennyire tud megfelelni azon elvárásnak, hogy a képzés során a tanulót a munkaerőpiacon hasznosítható tudáshoz juttassa.	Szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulói jogviszonyú tanulók száma: KRÉTA. Szakirányú oktatásban résztvevő tanulói jogvi-

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		<p>Példa: Szakképző iskola országos kompetenciamérésének eredménye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matematika: 408 • Szövegértés: 418 <p>Megjegyzés: A mutató esetén külön kell kimutatni a kompetenciamérések vizsgálati területei szerinti eredményt is (pl. matematika, olvasás-szövegértés). Az indikátor kiszámításánál az intézménytípusok adatai nem összegezhetők (pl. szakképző iskola és technikum).</p>		<p>lata adja a legrészletesebb adatokat az értékeléshez, elemzéshez.</p>
7.	NSZFH mérések eredményei	<p>A vizsgált tanévben megvalósított mérés eredményeinek intézménytípusonkénti összegzése.</p> <p>Vizsgálati lehetőségek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% alatt teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika), • 25 és 80% között teljesítő tanulók aránya az összes vizsgálatban részt vett tanulóhoz viszonyítva intézménytípusonként, kompetenciaterületenként (anyanyelv, matematika). <p>Az országos adatok rendelkezésre állása esetén megtörténhet az intézmény tanulói eredményeinek az országos átlageredményekhez viszonyított elemzése.</p> <p>Megjegyzés: Az indikátor számítása csak olyan szakképzési intézmények esetében kötelező, ahol a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés folyt.</p>		<p>Az NSZFH által megküldött eredményeket tartalmazó Excel-tábla.</p> <p>A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosító számú, „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” elnevezésű kiemelt projektje által szervezett országos kompetenciamérés célja a lemorzsolódással veszélyeztetett 9. évfolyamos tanulók nyomon követése, és az alapkészségek fejlesztésének támogatása.</p>
8.	Szakmai, közismereti, kulturális és sporteredmények	<p>Az eredmények tanévenkénti bemutatása és a tanévenkénti eredmények összehasonlítása nemzetközi, országos, regionális, megyei és település szinten.</p>		<p>Lehet a KRÉTA, az intézmény éves beszámolója, a szakképző intézmények versenyeredményeinek nyilvántartására használt adatbázis.</p>

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
9.	Elhelyezkedési mutató	<p>A szakmai oktatásban sikeresen végzettek elhelyezkedési aránya. A mutató számítása:</p> $\text{Szakmai oktatásban végzettek elhelyezkedési aránya} = \frac{\text{elhelyezkedők száma}}{\text{szakmai oktatásban sikeresen végzettek száma}} * 100$ <p>Elhelyezkedőnek kell tekinteni mindazokat, akik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szakképző iskolában végeztek és érettségire felkészítő képzésben tanultak tovább, • technikumban végeztek és felsőoktatásban tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és második vagy további szakképesítés megszerzéséért tanultak tovább, • szakképző iskolában vagy technikumban végeztek és a sikeresen befejezett szakmai oktatásban sikeresen megszerzett szakmai végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek el. <p>Példa: Adott tanévben a szakmai oktatásban végzettek száma 250 fő. A végzést követően 6 hónappal a pályakövetési rendszerben visszaérkezett adatok alapján a 250 végzett tanuló közül 113 fő dolgozik végzettségének megfelelő munkakörben, 56 fő érettségire felkészítő képzésben vesz részt, 35 fő pedig további szakma megszerzésére irányuló képzésben vesz részt. A mutató számítása tehát [(113 fő + 56 fő + 35 fő) / 250 fő] * 100 = 81,6% Megjegyzés: a fenti mutatók intézménytípusonként, ágazonként, szakmánkéntolyan bontásban számítandók, amely az adott intézménynek az önértékeléséhez, fejlesztéseihez megfelelő információkat szolgáltat.</p>	Adatot szolgáltat, hogy a sikeresen végzett tanulók milyen arányban tanulnak tovább vagy helyezkednek el a munkaerőpiacon. Segíti az intézményeket jövőbeni képzési kínálatuk alakításában.	<p>Szakmai oktatásban sikeresen végzett tanulók száma: KRÉTA. (Fontos megemlíteni, hogy a KRÉTA október 1-jei SZIR-STAT adattáblája az előző tanévben végzetekre vonatkozóan tartalmaz adatot.)</p> <p>A sikeresen végzett tanulók közül az érettségire felkészítő képzésben résztvevők száma, a felsőoktatásban továbbtanulók száma, a további szakma, vagy szakképesítés megszerzése érdekében továbbtanulók száma, a szakmájukban elhelyezkedettek száma: a szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.</p>
10.	A végzett tanulók és a munkaadók elégedettsége a megszerzett képességekkel / kompetenciákkal	<p>1. Az intézményben a szakmai oktatást 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett tanulókat foglalkoztató munkáltatók százalékos elégedettsége a szakmájuknak megfelelő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók felkészítésével, a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciáikkal.</p> <p>Indikátor kiszámítása: A képzést 12–36 hónappal korábban sikeresen befejezett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók elégedettségének egyedi és átlagos százalékos értéke, amely meg-</p>	Segíti az intézményt a szakmai programban, helyi tantervekben, tanmenetekben megjelenő módszerek, tudástartalmak, fejlesztendő kompetenciák, készségek felülvizsgálatában, módosításá-	A szakképző intézmény által működtetett pályakövetési rendszer.

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definiálása, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
		<p>meg a Regionális Épületgépészeti Konferenciát, továbbá a már öt éve az intézmény által szervezett saját szakmai versenyét is megtartotta.</p> <p>Az indikátor egy-egy tanévben megszervezett alkalmak összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáin szereplő alkalmakat az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa.</p> <p>Megjegyzés: A kizárólag PR-tevékenységhez kapcsolódó rendezvényeket (pl. nyílt nap) nem kell szerepeltetnie az intézménynek az által szervezett szakmai bemutatók között.</p>	<p>követni tudják a szakmájukhoz kapcsolódó fejlődést.</p>	
15.	Intézményi lemorzsolódási mutató [%]	<p>A mutató azt mutatja meg, hogy az intézményt elhagyók/kiléptettek/lemorzsolódók száma milyen arányú az intézménybe adott tanévben beiratkozottak számához viszonyítva.</p> <p>A mutató számítása:</p> $\text{Lemorzsolódás mértéke} = \frac{\text{lemorzsolódó tanulók száma}}{\text{október 1-jei létszám} + \text{belépett tanulók száma}} * 100,$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> • a lemorzsolódó tanulók száma: az adott tanévben az intézményt október 1. után sikeres végzés nélkül elhagyók száma, amibe nem tartozik bele az a tanuló, aki-nél a jogviszony megszűnésének oka: <ul style="list-style-type: none"> ○ külföldre költözés, ○ másik intézménybe való átvétel; • az október 1-jei létszám: a szakképző intézményben adott tanév október 1-jén tanulók száma; • a belépett tanulók: az adott tanévben a képzésbe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma. <p>Példa: Adott intézményben a tanév október 1-jei létszáma 1024 fő. Október 1. után a képzésbe belépők száma 102 fő. A képzést október 1. után elhagyók száma 151 fő. A mutató számítása tehát $[151 \text{ fő} / (1024 \text{ fő} + 102)] * 100 = 13,41\%$.</p> <p>Megjegyzés: Célszerű az indikátor trendvizsgálata. (A mutató számításánál a tanulói és felnőttképzési jogviszonyban tanulók külön vizsgálata is információ tartalommal bírhat.)</p>	<p>Hosszabb távon a tendencia megmutatja, hogy az intézményt a végzés előtt elhagyók terén meghozott intézményi intézkedések hatékonyak, eredményesek voltak - e.</p>	<p>A szakképző intézményben adott tanítási év október 1-jén tanulók száma: KRÉTA.</p> <p>Az adott tanítási évben az intézménybe október 1. után, de június 16. előtt belépett tanulók száma: KRÉTA.</p> <p>Az adott tanévben az intézményből október 1. után kilépett tanulók száma: KRÉTA.</p>

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

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

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Ssz.	Kötelezően mérendő szakképzési indikátor	Szakképzési indikátor definíciója, kiszámítása	Mire használható az indikátor, mit mutat meg?	Adatforrás
19.	Sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva [%]	<p>A mutató számítása:</p> $\text{SNI tanulók aránya} = \frac{\text{SNI tanulók száma}}{\text{tanulói összlétszám}} * 100$ <p>Példa: Adott tanévben a tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók létszáma (tanulói összlétszám) 938 fő. A sajátos nevelési igényű tanulók száma ugyanebben a tanévben 102 fő. A mutató számítása tehát $(102 \text{ fő} / 938 \text{ fő}) * 100 = 10,87\%$.</p>	A sajátos nevelési igényű csoportok számára elérhető intézmény által kínált képzések.	Tanulói jogviszonnyal rendelkező tanulók október 1-jei létszáma: KRÉTA. Sajátos nevelési igényű tanulók száma október 1-jén: KRÉTA.
20.	Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya [%] és a továbbképzésbe fektetett összeg [Ft/fő]	<p>1. A mutató számítása:</p> $\text{Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók aránya} = \frac{\text{szakmai továbbképzéseken résztvevő oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100,$ <p>ahol</p> <ul style="list-style-type: none"> szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: az október 1-jén a szakmai továbbképzésen résztvevő, teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (a vizsgálatnál az elmúlt év október 1. óta továbbképzésen részt vettek számát kell figyelembe venni), oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. <p>Példa: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 107 fő, a továbbképzésen résztvevő oktatók száma az október 1-jei adat alapján 19 fő. A mutató számítása tehát $(19 \text{ fő} / 107 \text{ fő}) * 100 = 17,8\%$.</p> <p>2. A mutató számítása:</p> $\text{Szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség} = \frac{\text{szakmai képzésre fordított összeg}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ <p>Példa (előző folytatása): Továbbképzésre fordított összeg az intézményben október 1. és október 1. között 1 825 000 Ft volt. A szakmai képzésre fordított, egy főre jutó költség számítása tehát $1\,825\,000 \text{ Ft} / 19 \text{ fő} = 96\,053 \text{ Ft/fő}$.</p>	A mutató azt mutatja, hogy az intézmény eleget tesz-e azon szakmapolitikai céloknak, hogy a szakképzés érdekében reagáljon a munkaerőpiaci igényekre, hogy az oktatók folyamatosan kövessék a szakmájukban mutatkozó fejlődést és megfeleljenek a szakmai és módszertani elvárásoknak.	Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma október 1-jén: KRÉTA. Szakmai továbbképzésen résztvevő oktatók száma: KRÉTA. Továbbképzésre fordított összeg: SAP.

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

21.	Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya a teljes oktatói testület létszámához viszonyítva	<p>A mutató számítása:</p> $\text{Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók aránya} = \frac{\text{szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma}}{\text{oktatók összlétszáma}} * 100$ <p>ahol</p>		<p>Oktatók összlétszáma október 1-jén: KRÉTA.</p> <p>Szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma október 1-jén:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> szakértői, szaktanácsadói, vizsgálónöki tevékenységet folytatók száma: az október 1-jén a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységben rész vevő, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma (minden oktatót egy főnek számítva, függetlenül attól, hogy milyen mértékű a részmunkaidő), oktatók összlétszáma: az október 1-jén teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók és a részmunkaidőben foglalkoztatott oktatók száma. <p>Példa folytatása: Adott tanévben október 1-jei adatok alapján az oktatók teljes létszáma 106 fő, a szakértői, szaktanácsadói, vizsgáztatói tevékenységet folytató oktatók száma az október 1-jei adat alapján 8 fő.</p> <p>A mutató számítása tehát $(8 \text{ fő} / 106 \text{ fő}) * 100 = 7,5\%$.</p>		KRÉTA vagy az intézmény saját nyilvántartása.
22.	A szakképző intézmény nyertes pályázatainak száma és az elnyert összegek	Az indikátor az egy-egy tanévben megnyert pályázatok összegyűjtését, felsorolását teszi szükségessé. Fontos, hogy az egymást követő tanévek összeállított listáit az intézmény tanévről tanévre összehasonlítsa.	Az indikátor megmutatja, hogy az intézmény milyen aktív pályázati tevékenységet folytat, milyen módon illeszkedik a pályázati célok az intézmény célrendszeréhez, a fenntartó által biztosított forrásokon kívül milyen forrásokat tud még bevonni a gazdálkodásába.	Az intézmény nyilvántartása.

2. Partneri igény- és elégedettség mérések

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

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

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

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

A releváns partnerek közül az önértékelés során mérendő partnerek azt a kört jelentik, akik/ amelyek elvárása és elégedettsége kulcsfontosságú az intézmény működésében, céljainak elérésében, ezért feltétlenül szükséges a mérésekbe való bevonásuk. Természetesen ezt a kört az intézmény tetszőlegesen ki is bővítheti.

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

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

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

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

A partneri igény- és elégedettségmérés kérdőívei

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Sz.	Partneri kérdőív típusa	A kérdőív felhasználási területe	Milyen körben kell a partneri mérést elvégezni?	Milyen mintán kell a partneri mérést elvégezni?	Megjegyzés / Melléklet száma	Visszaérkezési arány
1.	Oktatói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	90 %-os minta	2.3. sz. melléklet	90 %
2.	Oktatói kérdőív	intézményvezetői önértékelés	Az intézményben foglalkoztatott oktatók.	90 %-os minta	2.6. sz. melléklet Amennyiben működik az intézményben képzési tanács, úgy a tagokkal ezt a kérdőívet kell kitölteni.	90 %
3.	Tanulói kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	90 %-os minta	2.1. sz. melléklet	90 %
4.	Szülői kérdőív	intézményi önértékelés	Az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	Reprezentatív felmérés, minden ágazatot, évfolyamot lefedő 20%-os mintavétellel.	2.2. sz. melléklet	50 %
5.	Duális képzőhely kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az intézményben munkaszerződés keretében képzést végző gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, legalább 50%-os mintavétellel.	2.4. sz. melléklet	50 %
6.	Végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezet kérdőív	intézményi és intézményvezetői önértékelés	Az elmúlt három tanévben végzett tanulókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek.	Reprezentatív felmérés, legalább 20%-os mintavétellel.	2.5. sz. melléklet	30 %
7.	Tanulói kérdőív az oktatói értékeléshez	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók.	100 %-os minta	Az oktatói értékelés során alkalmazandó partneri mérőeszközöket az Oktatói értékeléshez kiadandó kézikönyv tartalmazza, annak megjelenését követően szükséges a mérőeszközöket betenni a fejezet-cím alá.	90 %
8.	Szülői kérdőív az oktatói értékeléshez (nem kötelező)	oktatói értékelés	Az adott oktató által oktatott, az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló tanulók szülei.	20 %-os minta		50 %
9.	Duális képzőhely kérdőív 2 (nem kötelező)	oktatói értékelés	Az adott oktatóval szakmai oktatóként és/vagy csoportvezetőként kapcsolatban álló duális képzőhelyek.	20 %-os minta		30 %

A partneri igény- és elégedettségmérés lebonyolítása

A partneri mérések szervező, koordináló munkáját a MICS végzi, a mérések lebonyolításába további kollégák bevonása is szükséges lehet. A bevont oktatókból önértékelési csoportok alakulnak. Minden önértékelési csoporthoz tartozik egy MICS tag is, aki koordinálja az önértékelési csoport feladatait. Az önértékelési csoportok feladatai közé tartozik a mérések előkészítése, lebonyolítása, és a feldolgozott adatok eljuttatása a MICS vezetőhöz. A partneri mérések papíralapon és elektronikusan is történhetnek. A partneri méréseket úgy kell elvégezni, hogy a mintavételi arány figyelembevételével a felmérés érvényessége biztosított legyen. Ennek mértékét a MICS határozza meg. A mérendő partneri köröknél a mérést két évente egyszer kell elvégezni.

Az önértékelési csoportok feladatainak folyamatszabályozása, folyamatának főbb lépései:

1.	Partnerek azonosítása, megnevezése (külső- belső partner)
2.	Igény- és elégedettségmérés szempontjainak meghatározása
3.	Módszerek és eszközök meghatározása
4.	A mintavétel nagyságának meghatározása
5.	A mérés érvényességi határának a meghatározása
6.	A mérés lebonyolítási tervének elkészítése (Cselekvési terv elkészítése)
7.	„Eszközök” (pl. kérdőívek) létrehozása, kiegészítése, pontosítása, véglegesítése, digitalizálása
8.	Igény- és elégedettségmérés megvalósítása
9.	Adatrögzítés, adatfeldolgozás, az adatok összesítése
10.	Az eredmények felhasználása
11.	A mérési folyamat ellenőrzése, értékelése, felülvizsgálata

Adatfeldolgozás, az eredmények összegzése, az eredmények bemutatása a partnerek számára

A kérdőívek feldolgozása után elektronikus formában rögzítésre kerül az adatok tárolása, amely több éven keresztül is biztosítja az adatok összehasonlítható feldolgozását. Egy ilyen folyamatos elektronikus tárolás lehetővé teszi a jövőben, hogy az adatokat idősorosan, vagy tematikusan le lehessen kérdezni, illetve azok alkalmasak legyenek összehasonlítások, tematikus összesítések és elemzések elvégzésére. A kérdőív eredményeinek grafikus megjelenítése segíti az elemző folyamatot.

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

A partneri mérések összesített eredményeiről tájékoztatjuk a felmérésben részt vevő partnereket, hiszen ők joggal elvárják, hogy lássák annak eredményét, továbbá fontosnak érezzék a véleményük kinyilvánítását továbbiakban is az intézmény munkájának fejlesztése érdekében. A partneri mérések összesített eredményéről a tájékoztatás előre egyeztetett időpontban történő megbeszélésen történik, ahol jelen van a partner képviselője, MICS vezető, a fejlesztési csoportba bevont MICS tag, továbbá részt vehet a fejlesztési csoportba bevont személy/oktató.

Mellékletek

2.1. melléklet: Az intézményi önértékelés keretében a tanulók elégedettségét mérő kérdőív

Tanulói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat (például a diákönkormányzaton, osztályfőnökön keresztül) a tanév feladatairól és ezek megvalósulásáról.
2. Olyan szakmák oktatását indítja az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.
3. Az iskola figyelembe veszi a tanulók véleményét, javaslatait (pl. működtet diákönkormányzatot, stb.).
4. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
5. Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.
6. Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.
7. Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).
8. Az iskola nagy hangsúlyt fektet a vizsgákra (ágazati alapvizsgára, érettségi vizsgára, szakmai vizsgára) történő felkészítésre.
9. Az iskolában alkalmazzák a projektoktatást.
10. Az iskolában változatos módszereket alkalmaznak, mint pl. csoportmunka, számítógéppel végzendő feladatok, szemléltetés, magyarázat stb.
11. Az iskola az elsajátítandó szakmai tartalmak kialakítása során figyelembe veszi azoknak a vállalkozásoknak a véleményét, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak.
12. Az iskola egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyeket megismertetnek a tanulókkal.
13. Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.
14. Az iskola biztosítja a digitális oktatás feltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az eszközpark területén.
15. A vállalkozások (kiemelten azok, ahol a tanulók munkaszerződéssel tanulnak) az iskolában vagy a vállalkozásnál bemutatják a legmodernebb eszközöket, technológiákat, digitális eszközöket, szoftvereket.
16. Az iskola nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tanulók digitális felkészültsége megfelelő legyen.
17. Az iskola a szakmai órákon nagy hangsúlyt fektet a környezeti fenntarthatóságra, és erre ösztönzi a tanulókat is, illetve nagy figyelmet fordít arra, hogy a tanulók tudása fejlődjön a fenntarthatóság terén.
18. Az iskola az energiatakarékosságot és a környezettudatosságot érvényesíti minden területen (pl. hulladékminimalizálás, szelektív hulladékgyűjtés, modern világítás, zöld növények, szellőzés, energiatakarékosság, az anyagok újrahasznosítható papírra való nyomtatása,

stb.).

19. Az iskola hatékony pályaorientációs és pályaválasztási tevékenységet folytat.

2.2. melléklet: Az intézményi önértékelés keretében a szülők elégedettségét mérő kérdőív

Szülői kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat az osztályfőnökön, szülői munkaközösségen keresztül a tanév feladatairól, és ezek megvalósulásáról.
2. Olyan képzéseket indít az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.
3. Az iskola megfelelő tájékoztatást ad a duális (munkahelyi) képzésről, a tanulók képzéslehetőségeiről.
4. Az iskola eredményesen segíti a tanulmányaikban lemaradó tanulókat.
5. Az iskola lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.
6. Az iskola lehetőséget biztosít a tanórán kívüli tevékenységekre (szakkör, szabadidős tevékenységek).
7. Az iskolában kiemelt oktatási cél a tanulók digitális tudásának fejlesztése.
8. Az iskola hangsúlyt fektet a tanulók környezet- és egészségtudatos nevelésére.
9. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, szociális segítő, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
10. Az iskolával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az iskolával, duális képzőhellyel és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.
11. Az oktatók egyértelműen meghatározzák a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, amelyet megismertetnek a tanulókkal.
12. Az oktatók azonos elvek mentén kialakított értékelési módszereket, eljárásokat alkalmaznak.
13. A tanulók munkájának ellenőrzése rendszeres.
14. A szülők rendszeresen visszajelzést kapnak gyermekük előrehaladásáról.
15. Az iskola az energiatakarékosságot és a környezettudatosságot érvényesíti minden területen (pl. hulladékminimalizálás, szelektív hulladékgyűjtés, modern világítás, zöld növények, szellőzés, energiatakarékosság, az anyagok újrahasznosítható papírra való nyomtatása stb.).
16. Az iskola hatékony pályaorientációs, pályaválasztási tevékenységet folytat.

2.3. melléklet: Az intézményi önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói kérdőív

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta a céljait, célkitűzéseit, és biztosítja ezek mérhetőségét.
2. A képzések és a képzési programok összhangban vannak a stratégiai célokkal.
3. Egyértelműen meghatározták az intézmény minőségpolitikai céljait, ehhez kapcsolódóan a minőségirányítás szervezeti kereteit és a munkatársak minőségirányítással kapcsolatos feladatait, felelősségét.
4. Az intézmény biztosítja a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjai részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában.
5. Az intézmény azonosítja a releváns külső és belső partnereit, az intézményi célok elérése érdekében együttműködési rendszert alakít ki az azonosított partnerekkel, és ennek a tervezése megjelenik az intézményi dokumentumokban.
6. Az intézmény rendelkezik adatvédelmi szabályzattal, és megfelelő intézkedéseket határoz meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására.
7. Az intézmény a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja a minőségirányítástevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét.
8. Az intézmény megvalósítja az emberi és anyagi erőforrások elosztását, meghatározza az erőforráselosztás alapelveit, és azok segítik az intézményi célok megvalósulását.
9. Az intézmény kialakítja és működteti az oktatók közötti együttműködés kereteit, és az intézményi célok elérése érdekében megvalósul az oktatók közötti szakmai együttműködés, amelyet az intézmény támogat és ösztönöz.
10. Az intézmény kialakítja és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, az intézmény mindenkori céljaival összhangban felméri, értékeli az oktatók szakmai tudását és képességeit, és támogatja az oktatók képzettségének növelését, egyéni kompetenciafejlesztését.
11. Az intézmény továbbképzési programot és éves beiskolázási tervet készít, amelyben figyelembe veszi az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat.
12. Az intézményben a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása megtörténik.
13. Az intézményben alkalmazzák azokat a módszereket, munkaformákat, amelyek hozzájárulnak az elvárt tanulási eredmények eléréséhez.
14. Az intézmény biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.
15. A szakmai program készítésébe, módosításába bevonják a duális képzőhelyeket, és a szakmai programban megjelennek a gazdaság helyi igényei.
16. Az intézmény a duális képzőhelyek bevonásával egyértelműen meghatározza a tanulók értékelésének a módszereit, az értékelés eljárásrendjét, és az elvárásokat megismertetik

a tanulókkal.

17. Az intézményben alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.
18. Az intézmény rendelkezik digitális oktatási stratégiával, illetve biztosítja a digitális oktatásfeltételrendszerét a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.
19. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
20. Az oktatókat ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek eszközök használatára.
21. Az önértékelés fontos szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztérendszerében.
22. Az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei támogatják az intézményi célok elérését.
23. Az intézmény partneri méréseket alkalmaz a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és az értékelés eredménye koherens az intézményi célokkal.
24. Elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a fejlesztések értékelésének eredményeit a célok elérése érdekében, a szakmai-pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére.
25. Bevonják a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, valamint a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
26. Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit felhasználja a szakmai-pedagógiai munka fejlesztése érdekében.
27. Az intézmény működése során törekszik a fenntarthatóság elvének érvényesítésére.
28. A fenntartható, környezettudatos gondolkodás a képzési tartalmakban, tanulói programokban előtérbe került.
29. Az iskola biztosítja a digitális hozzáférést az oktatók és a tanulók részére, korszerű digitálismódszereket alkalmaznak az iskolai és az otthoni tanulásban.
30. Az intézmény ösztönzi az oktatókat az oktatást segítő digitális tartalmak létrehozására, virtuális tanulási környezet alkalmazására.

2.4. melléklet: Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív

Duális képzőhelyek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez? Kérjük, adja meg a megfelelő ágazato(ka)t!

.....

1. Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerőpiaci igényeknek, és összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerőpiaci,- és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény minőségirányítási rendszert működtet.
4. Az intézmény együttműködik a duális képzőhelyekkel, megteremti annak szervezeti kereteit, a partneri együttműködések területén gyakorlati megoldásokat alkalmaz.
5. Megvalósul a (duális képzőhelyi és intézményi) oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény támogatja, ösztönzi ezt.
6. Az intézmény továbbképzési programja biztosítja oktatói számára a korszerű szakmai tudásmegszerzését.
7. Az intézmény együttműködik a duális képzőhellyel a tanulói értékelési rendszer kialakításában és a tanulók közös értékelésében.
8. Az intézmény biztosítja a tanulók számára a megfelelő digitális felkészülést.
9. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
10. A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.
11. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
12. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a képzési igényeket megjelenítő partnerekkel folytatott konzultációt és információmegosztást, az együttműködés megtervezését és lebonyolítását, valamint ezekben a tevékenységekben személyes feladatot is vállal.
13. Az intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet.
14. Az intézményvezető biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális képzőhelyek együttműködése mellett.
15. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján, a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, és ebbe a munkába bevonja a partnereit.

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

A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információm = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

.....

1. Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerőpiaci igényeknek, és ez összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerőpiaci és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény biztosítja duális partnerei részére a konzultációt, bevonja őket a szakképzéssel kapcsolatos tervezési-végrehajtási feladataiba, kikéri a véleményüket.
4. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciákkal.
5. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges általános munkavállalói kompetenciákkal (pl. pontos munkakezdés, problémamegoldó képesség, együttműködésre való készség, alkalmazkodó készség, kreativitás, innovációs képesség).
6. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges digitális kompetenciákkal.
7. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
8. Az intézményben elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a partnereket bevonják a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
9. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
10. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a partnerekkel folytatott konzultációt és abban személyes feladatot vállal.
11. Az intézmény vezetője a képzési szerkezet kialakításában figyelembe veszi a munkaerőpiaci környezet igényeit.
12. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében.

2.6. melléklet: Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói kérdőív az intézményvezetői önértékeléshez

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.
2. Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat.
3. Az intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.
4. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.
5. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és személyes feladatot is vállal ezekben a tevékenységekben.
6. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.
7. Az intézmény vezetője úgy irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket, hogy az intézményben mindenki számára egyértelmű, kinek mi a feladata, felelőssége.
8. Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.
9. Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.
10. Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.
11. Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.
12. Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.
13. Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.
14. Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.
15. Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.

16. Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét.
17. Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.
18. Az intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.
19. Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.
20. Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.
21. Az intézményvezető úgy szervezi és irányítja a módszertani fejlesztést, hogy biztosítva legyenek azok az alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére.
22. Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.
23. Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.
24. Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információközlésében alkalmazza a digitális eszközöket.
25. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.
26. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységekben.
27. Az intézmény vezetője kialakította az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri és felhasználja a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.
28. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, bevonja ebbe a munkába az oktatókat.
29. Az intézményvezető gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.
30. Az intézmény vezetője személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában.
31. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetők legyenek az intézményi önértékelés eredményei.
32. Az intézményvezető az oktatók értékelésének végrehajtása során biztosítja az átláthatóságot és az objektivitást.
33. Az intézményvezető oktatókra vonatkozó értékelése szakszerű, fejlesztő hatású.
34. Az intézményvezető az oktatói értékelésbe bevonja vezető munkatársait.
35. Az intézmény vezetője többféle értékelési módszer (óra/foglalkozáslátogatás, dokumentumelemzés, megfigyelés) alkalmazásával törekszik az oktatók tevékenységének átfogó értékelésére.
36. Az intézményvezető biztosítja a megfelelő erőforrásokat az oktatók cselekvési terveinek megvalósításához. A cselekvési tervekben megfogalmazott feladatok megvalósítását támogatja és nyomon követi.

IV. Intézményi folyamatmodell

1. Az intézményi folyamatszabályozás alapelvei

Az alábbi intézményi folyamatmodellbe a kötelezően szabályozandó folyamatok, valamint az intézményi sajátosságok figyelembevételével olyan javasolt és egyéb lehetséges folyamatok, amelyek az intézményi működés értékelése alapján fejlesztendő területet jelentenek.

Szakképző intézményünk képzési tevékenységének eredményes ellátásához szükséges, és jellemző folyamatait az alábbiak szerint határozta meg:

1.1. Vezetési-irányítási folyamatok:

V1.	Stratégiai tervezés
	A folyamat célja: Stratégiai célok kijelölésének szabályozása és ezek lebontása különböző dokumentumokra
	Folyamatgazda: igazgató
V2.	Tanévi tervezés
	A folyamat célja: Tanévi célok kijelölése, tanévi működés megtervezése, munkaterv elkészítése, működési rend biztosítása, adminisztrációs rend működtetése. Tantárgyfelosztás, órarend készítése.
	Folyamatgazda: igazgató
V3.	Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)
	A folyamat célja: Az intézmény emberi erőforrásokkal való gazdálkodásának szabályozása, az emberi erőforrás-gazdálkodás kapcsolatrendszerének meghatározása az intézmény más szakmai folyamataival. Az oktatók és az egyéb alkalmazottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás folyamatának a megtervezése.
	Folyamatgazda: igazgató
V4.	Intézményi önértékelés
	A folyamat célja: Támogassa az intézmény minél magasabb színvonalú, a partnerek elvárásait minél teljesebb mértékben kielégítő, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek, a munkaadók érdekeinek megfelelő minőségi képzési szolgáltatását.
	Folyamatgazda: MICS vezetője

V5 Vezetői ellenőrzés (javasolt)

V6 Jogi követelmények biztosítása (javasolt)

V7 Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése (javasolt)

V8 Kommunikáció a partnerekkel (javasolt)

V9 Információáramlás (javasolt)

V1. Stratégiai tervezés

Az intézményi stratégiai célrendszer (küldetés, jövőkép, szakmai program, képzési program, képzési együttműködési rendszer) kialakításának, mérésének és felülvizsgálatának folyamata.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni az országos szakképzési stratégia jogszabályok által megfogalmazott elvárásait, a partneri elvárásokat, a munkaerő-piaci adatokat és információkat, a regionális fejlesztési stratégiát, a fenntartói döntéseket, a szakmai elvárásokat, valamint az intézmény célrendszerét, az intézmény működési környezetének szociokulturális jellemzőit, gazdasági fejlesztéseit, munkaerő-piaci trendjeit.

Az intézményvezetés tudatosan tervezi az EU célok és a szakmapolitikai elvárások szerinti intézményi stratégiát, az Ipar 4.0, a Szakképzés 4.0 szerinti duális, gyakorlatorientált, a helyi gazdasági környezet igényeinek megfelelő szakmai program tervezését és megvalósítását.

Az intézmény működtetésében maximálisan figyelembe veszi az EQAVET keretrendszer szerinti minőségbiztosítási célokat, a PDCA logikára épülő folyamatszabályozást.

Intézményvezetési alapelvek:

Az intézmény működéséért, a pedagógiai munka hatékonyságáért, a személyi, tárgyi, gazdasági feltételek folyamatos fejlesztéséért az intézményvezető egy személyben felelős.

Személyes példamutatással felel a MIR-ben megfogalmazott feladatok végrehajtásáért, a racionális munkamegosztás kialakításáért, konstruktív, gyermekközpontú pedagógiai légkör megteremtéséért.

Ennek érdekében biztosítja a folyamatok tervszerű ellenőrzését, értékelését, a kiemelkedő pedagógiai és tanulói teljesítmények objektív elismerését.

Támogatja az innovációs törekvéseket, hatékony belső kommunikációs rendszert működtet.

Tudatosan épít a szervezet belső és külső kapcsolataira, együttműködésre.

A hatékony és eredményes minőségfejlesztés érdekében számít az alkalmazottak teljes körű részvételére, a szülők és diákok együttműködésére, fejlesztési javaslataira.

A MIR működtetése során az ésszerű rugalmasság elvét követi.

V2. Az intézmény működtetése – tanévi tervezés

Az intézményvezetésnek ki kell jelölni a tanévi célokat, meg kell tervezni a tanévi működést. További feladatok: az éves munkaterv elkészítésének, az intézményi működés rendjének biztosítása, a dokumentációs és adminisztrációs rend kialakítása, tantárgyfelosztás, órarend készítése.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- az intézmény célrendszerét,
- az önértékelés és külső értékelés eredményeit,
- az ágazati irányítás és a fenntartó által meghatározott feladatokat,
- a tanév rendjéről szóló rendeletet,
- az intézményi SZMSZ által meghatározott szervezeti kereteket, adminisztrációs és dokumentálási szabályokat,
- a duális partneri kör elvárásait, működési feltételeit.

V3. Az emberi erőforrások menedzselése

Az intézményvezetés aktív szerepet vállal a szakmai fórumok munkájában, kezdeményezi az iskola nevelési-oktatási feladatai értelmezését, megoldását. Segíti a munkatársakat a szakmai megújulás és képességeik kibontakoztatása területén. Kiválasztási és betanítási rendet, valamint továbbképzési rendszert működtet.

Az intézményvezetés szabályozza emberi erőforrásokkal való gazdálkodást, meghatározza az egymáshoz kapcsolódó folyamatoknak, az emberi erőforrás gazdálkodás kapcsolatrendszerének az intézmény más szakmai folyamataival való kapcsolatát.

Az intézmény célrendszerének, a szakképzés követelményrendszerének figyelembevételével megtervezi az oktatók és az egyéb alkalmazottak kiválasztási szempontjait, és a kiválasztás folyamatát.

A betanítás során a közös intézményi értékrend, a szervezeti kultúra elemeinek és a biztonságos munkavégzés szabályainak az átadása.

A továbbképzési rendszer működtetésében érvényesíti a szakképzés tartalmi és módszertani követelményeit.

Számba veszi a gazdasági szereplők és a duális partneri kör továbbképzési lehetőségeit.

Szabályozza a belső tudásátadás rendszerét, a tanulószervezet működtetési feltételeit.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- a foglalkoztatás jogszabályi előírásait,
- a munkatársak alkalmazásának jogszabályi elő- írásait, a képesítési követelményeket, az oktatói értékelés elvárásait; az intézményközi együttműködés, a közös foglalkoztatás elvárásait, kereteit,
- az intézmény célrendszerét, annak a szakmai-képzési, módszertani célkitűzéseit,
- a betanítási rend intézményi hagyományait, a szervezeti struktúrát,
- a továbbképzési rend- szernek az intézményi céloknak és a szakképzés tartalmi és módszertani elvárásainak megfelelően történő kialakítását,
- a meglévő és megszerzett belső tudás multiplikációjának megvalósítását, a szervezeti keretek biztosításával.

V4. Intézményi önértékelés

Az intézmény munkájának értékelése az Önértékelési Kézikönyv Szakképző Intézmények Számára c. módszertani útmutatóban meghatározott szempontok és gyakoriság alapján, az intézményi önértékelés fejezetben lett kidolgozva.

A mérési rendszer évenkénti (tanéves és naptári éves indikátorok, partneri mérések) működtetése, amely illeszkedik az intézményi célrendszerhez és az ahhoz kapcsolódó folyamatokhoz. A mérési rendszer alapját képezi a rendszeres kétévenkénti intézményi önértékelésnek.

Az önértékelés lépéseit, feladatait, szervezeti kereteit, ütemezését is meg kell tervezni.

A rendszeres felülvizsgálat, az elemzés és a beavatkozás szabályainak és az ehhez kapcsolódó hatásköri feladatoknak, valamint az intézmény külső értékelésre való felkészülésének a megtervezése is szükséges.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- az önértékelési és a külső értékelési kézikönyveket, az oktatói értékelés intézményi szabályozásának elvárásait, szempontrendszerét, módszertani előírásait,
- az intézményi folyamatmodellt,
- az intézmény indikátorrendszerét, partneri méréseit,
- a minőségirányítás szervezeti kereteit,
- a célrendszer kialakításának intézményi szabályait,
- az értékelések, elemzések, felülvizsgálat, beavatkozás kapcsolatrendszerét.

V9 Információáramlás

Az információáramlás folyamatának szabályozása azt a célt szolgálja, hogy az intézményi információs csatornákon keresztül minden partnerhez időben jusson el az őt érintő információ. Ezáltal javulhat a munkavégzés és a partnerekkel történő együttműködés hatékonysága. A megfelelő információ birtokában a dolgozók és az intézményi partnerek könnyebben hoznak meg döntéseket, egyszerűsödhet a panaszkezelés folyamata is.

Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső és külső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét. Emellett azonban az információs csatornák működtetése minden dolgozó feladata, kötelessége, hiszen az intézmény információs rendszere szerteágazó.

Az információ gazdájának minden esetben több szempont szerint kell értékelnie az információt, mielőtt azt továbbítaná. Mérlegelendő szempontok:

Az információ fontossága / jelentősége:

- azonnal továbbítandó, nagyon fontos információ
- átlagos fontosságú információ
- egyéb információ

Az információ által érintettek köre:

- teljes alkalmazotti kör / teljes diákközösség / teljes szülői közösség,
- oktatói testület
- oktatók egy csoportja, / diákok egy csoportja / szülők egy csoportja,
- egyes oktatók / egyes diákok / egyes szülők
- külső partnerek
- fenntartó

Az információáramlás eszközei az oktatási testületen belül:

- vezetői megbeszélés
- kibővített vezetői megbeszélés
- oktatási testületi megbeszélés
- értekezlet
- személyes megbeszélés
- email
- telefon
- kivetítő, faliújság a tanárban

Az információáramlás eszközei az oktatói testület és a diákok között:

- osztályfőnöki óra
- tanóra
- KRÉTA napló
- körözhvény
- kivetítő az aulában
- faliújság az aulában, folyosókon
- DÖK segítő tanár
- iskolai honlap

Információáramlás eszközei az iskola és a szülők között:

- KRÉTA napló
- szülői értekezlet
- fogadóóra
- email
- iskolai honlap
- telefon
- hagyományos levelezés
- igazgatói határozat

Információáramlás eszközei az iskola és a külső partnerek között

- iskolai honlap
- rendezvények, nyitott kapuk napja
- email
- hagyományos levelezés
- telefon
- megjelenések a (közösségi) médiában
- újságcikkek

1.2.Szakmai-képzési folyamatok:

SZK1.	Szakmai-képzési tervezés
	A folyamat célja: A szakmai oktatással, képzéssel kapcsolatos dokumentumok kidolgozásának tervezett megvalósítása
	Folyamatgazda: igazgató
SZK2.	Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel
	A folyamat célja: A tanulói létszám megtartása, lehetőség szerinti növelése; marketing tevékenység fejlesztése; beiskolázási eljárás szabályozása
	Folyamatgazda: igazgató
SZK3.	Oktatók szakmai-képzési együttműködése
	A folyamat célja: Az oktatók együttműködésre vonatkozó szervezeti-szakmai keretek kialakítása, közös követelmények megfogalmazása, más intézményekkel való együttműködés szabályozása.
	Folyamatgazda: igazgató

SZK4.	Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése
	A folyamat célja: A módszertani kultúra szabályozása és ezek lebontása különböző dokumentumokra. A módszertani anyagok rendszerezése és eszköztár elkészítése.
	Folyamatgazda: igazgató

SZK1. Szakmai-képzési tervezés

A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás infrastrukturális és humánerőforrás tervezése.

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

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

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

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

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- a szakmajegyzéket, a képzési és kimeneti követelményeket (szakmai követelmények, vizsgáztatási követelmények),
- a programtervet,
- az intézmény szakmai programját (célrendszert, tanulói értékelés rendjét),
- az intézmény duális partneri körét,
- az ágazati képző központ, és a duális partnerek képzési munkamegosztását,
- a tanévi tervezés intézményi szabályait, az intézmény munkarendjét,
- a tantárgyfelosztást, az órarend készítés intézményi szabályait.

SZK2. Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel

Az intézmény beiskolázási folyamatának, ezen belül az intézményi beiskolázási marketing tevékenységnek, a papíralapú, illetve online kiadványok készítésének, a rendezvények szervezésének, a szakmai bemutatók, nyílt napok, sajtómegjelenések, szakmai versenyek szervezésének, a felnőttek oktatása ügyfélszolgálati tevékenységének a szabályozása.

A beiskolázási eljárás jogszabály szerinti megvalósítási folyamatának, szervezeti kereteinek, időtervének, adminisztrációs feladatainak a meghatározása.

A folyamatban a jogszabályi döntési pontok meghatározása.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- a marketing lehetőségeinek feltárását a partneri rendszerben történő együttműködés keretében,
- a pályaorientáció terén folytatott együttműködést a gazdasági szereplőkkel,
- a fenntartó alapító okiraton alapuló képzési kereteit,

- a szakmai és a képzési programban meghatározott képzési kínálatot,
- az intézményi és az intézményközi együttműködéssel biztosított tanulási utakat, az intézménynek a fenntartó által meghatározott képzési profilját és az engedélyezett beiskolázási létszámát,
- a felvételi eljárás szabályait,
- a felnőttek felnőttképzési szerződés keretében folyó oktatásának előírásait, szabályait,
- a tanév rendjét,
- az intézményi humánerőforrás- és infrastrukturális kapacitásokat,
- a duális partneri kör képzési lehetőségeit, részvételét a pályaorientációban.

SZK3. Oktatók szakmai-képzési együttműködése

Az oktatók együttműködésére vonatkozó szervezeti, szakmai keretek kialakítása, az ezekkel kapcsolatos követelmények megfogalmazása.

A megfogalmazott közös követelmények vonatkoznak az egy osztályban-, képzési csoportban tanítók közösségére, a szakmai munkaközösségek együttműködésére, a szakképzésben együttműködő oktatókra, a tantermi oktatásban résztvevő közismereti oktatókra, a szakmai oktatókra, a belső és külső gyakorlóhelyek oktatóira és a kollégiumi oktatókra.

Az intézmény más intézmények oktatóival való képzési és szakmai együttműködésének szabályozása.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- az intézmény szervezeti felépítését, a szabályozott feladat- és hatásköröket,
- a szakképzési centrumok keretében működő szakképző intézmény esetében a közös együttműködési szabályokat,
- a szakmai program, képzési program tartalmi szabályozásait, módszertani elvárásait az oktatói együttműködés szempontjából,
- az intézmény szervezeti kultúráját,
- az együttműködési hagyományokat, az ezzel kapcsolatos partneri elégedettséget, elvárásokat.

SZK4. Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése

Az intézmény meghatározza:

- a cél- és feladatrendszeréhez kapcsolódó módszereket és eszköztárat,
- a módszertani kultúra fejlesztésének, az eszköztár bővítésének intézményi gyakorlatát,
- a belső módszertani tudás, tapasztalatok átadásának módszereit, szervezeti és formai kereteit,
- más intézményekkel az együttműködés rendjét a tudásátadás, a módszertani eszköztár működtetése terén,
- a szakképzés követelményeinek megfelelő tanulási útmutatók, módszertani segédletek, feladatleírások, műveleti lapok, mérőeszközök kidolgozásának, közös használatának, értékelésének és fejlesztésének rendjét az intézményen belül és a lehetőségekhez mérten azon kívül is,

- a digitális tartalomkezelés rendszerének kialakítását az intézményben.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- az oktatók szakmai kompetenciáit és módszertani tudását,
- a szakképzési továbbképzési kínálatot,
- a szakmai munkaközösségek feladatrendszerét, hatáskörét,
- a megvalósított módszertani továbbképzéseket és a továbbképzésekre rendelkezésekre álló forrásokat,
- a más intézményekkel, duális partnerekkel meglévő szakmai együttműködési rendszer lehetőségeit.

1.3. Támogató és erőforrás folyamatok:

T1.	Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése
	A folyamat célja: Az intézmény költségvetésének és beszerzési tevékenységének tervezett és szabályozott megvalósítása
	Folyamatgazda: Igazgató
T2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése
	A folyamat célja: Az adminisztráció, a KRÉTA rendszer szabályozott használatának biztosítása
	Folyamatgazda: igazgatóhelyettes
T3.	Panaszkezelés
	A folyamat célja: Az iskolába beérkező panaszok szabályozott kivizsgálása, kezelése
	Folyamatgazda: Igazgató

T1. Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése

A folyamat célja: Az intézmény költségvetésének és beszerzési tevékenységének tervezett és szabályozott megvalósítása.

Az intézmény tárgyi eszköz feltételeinek folyamatos biztosítását, azok megújítását, korszerűsítését is alapvető feladatnak tekintjük. A rendelkezésre álló pénzügyi kerettel felelősen kell gazdálkodni.

A folyamat szabályozásánál figyelembe kell venni:

- az intézmény gazdasági önállóságának fokából adódó specialitásokat, az intézményi együttműködési rendszer közös tevékenységeit,
- az együttműködés pénzügyi, gazdasági kereteit, az adminisztráció jogszabályi előírásait, az iratkezelés jogi és személyiségjogi szabályait,
- az intézmény pénzügyi, gazdasági szabályzatait, az intézmény szervezeti felépítését, munkaköri hatásköreit, a takarékos, ésszerű gazdálkodás követelményét.

T2. Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése

A folyamat célja: Az adminisztráció, a KRÉTA rendszer szabályozott használatának biztosítása.

T3. Panaszkezelés

A folyamat célja: Az iskolába beérkező panaszok szabályozott kivizsgálása, kezelése.

2. Az intézményi folyamatszabályozás részletes leírása

2.1. Vezetési-irányítási folyamatok

2.1.1. V1. Stratégiai tervezés

Folyamat célja	Stratégiai célok kijelölésének szabályozása és ezek lebontása különböző dokumentumokra
Elvárt eredmény	A felülvizsgált MIR (jövőkép, küldetés), az intézmény felülvizsgált szakmai dokumentumai
Kapcsolódó folyamatok	Partneri elégedettség mérése, intézményi önértékelés
Folyamatgazda	Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Jogszabályi környezet átvizsgálása	igazgató	MICS	21 nap	minden év november 30. vagy szükség esetén törvényi változáskor	Szakképzési törvény+ végrehajtási rendelet+ SZK 4.0+ ÖK	Előírások felsorolása (amelyek eddig nem épültek be az intézményi gyakorlatba pl. jövőkép)
2.	Jelenlegi intézményi dokumentáció számbavétele	MICS vezető	MICS	21 nap	minden év december 20. vagy szükség esetén törvényi változáskor	iskolai dokumentációk és az intézményi önértékelés, amennyiben rendelkezésre áll	Lista az intézményi dokumentációról és felülvizsgált dokumentumok tapasztalatairól
2.1	A küldetésnyilatkozat felülvizsgálata	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi küldetésnyilatkozat és partneri elégedettségmérés eredményei	A felülvizsgált küldetésnyilatkozat
2.2	A jövőkép felülvizsgálata	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi jövőkép és partneri elégedettségmérés eredményei	A felülvizsgált jövőkép

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.3	A szakmai program felülvizsgálata	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi szakmai program és partneri elégedettségmérés eredményei, valamint a fenntartó igényei	A felülvizsgált szakmai program
2.3.1	Infrastruktúra felmérése	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi szakmai program és partneri elégedettségmérés eredményei, valamint a fenntartó igényei	A felülvizsgált szakmai program
2.3.2	Humánerőforrás felmérése	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi szakmai program és partneri elégedettségmérés eredményei, valamint a fenntartó igényei	A felülvizsgált szakmai program
2.4	A képzési program felülvizsgálata	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi képzési program és partneri elégedettségmérés eredményei, valamint a fenntartó igényei	A felülvizsgált képzési program
2.5	A képzési együttműködési rendszer felülvizsgálata	igazgató	MICS	10 nap	minden év január 31-ig vagy szükség esetén törvényi változáskor	A korábbi képzési együttműködési dokumentumok és partneri elégedettségmérés eredményei, valamint a fenntartó igényei	A felülvizsgált képzési együttműködési rendszer dokumentáció

2.1.2. V2. Tanévi tervezés

Folyamat célja	Tanévi célok kijelölése, tanévi működés megtervezése, munkaterv elkészítése, működési rend biztosítása, adminisztrációs rend működtetése. Tantárgyfelosztás, órarend készítése.
Elvárt eredmény	Elkészült intézményi célrendszer és kész tanévi terv.
Kapcsolódó folyamatok	Stratégiai tervezés, intézményi önértékelés, pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel, gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése.
Folyamatgazda	Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határ-idő	Bemenet	Kimenet
1.	Tanévi célok kijelölése, a tanévi működés megtervezése,	Igazgató	MICS, iskolavezetés				
1.1	Az intézmény célrendszerének meghatározása az adott tanévre	Igazgató	MICS, iskolavezetés	7 nap	június 25.	intézményi célrendszer alapján elkészített cselekvési terv	az adott évre vonatkozó aktualizált célrendszer
1.2	Éves költségvetés elemzése a célok figyelembevételével	Igazgató	SZC, Iskolavezetés, gazdasági-és személyi ügyintézők	7 nap	június 25.	meglévő éves költségvetés	módosított költségvetés
1.2.1	Személyi költségek elemzése	Igazgató	Iskolavezetés, személyi ügyintéző	7 nap	június 25.	meglévő személyi kiadások költségvetése	költségvetés korrekciójának javaslata
1.2.2	Dologi kiadások elemzése	Igazgató	Iskolavezetés, gazdasági ügyintéző	7 nap	június 25.	meglévő dologi kiadások költségvetése	költségvetés korrekciójának javaslata
1.3	Humán erőforrás tervezése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	7 nap	június 25.		humán erőforrás terv az következő tanévre
1.3.1	Továbbtanulás, továbbképzés éves tervezése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	7 nap	június 25.		továbbtanulási, továbbképzési terv
1.3.2	Státuszigény tervezése	Igazgató	Iskolavezetés, személyi ügyintéző	5 nap	június 25.	tervezett tantárgyfelosztás a 2022/2023-as tanévre	új státuszigény a 2022/2023-as tanévre

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

1.3.2.1	Teljes állású státuszok tervezése	Igazgató		5 nap	június 25.	tervezett tantárgyfelosztás a 2022/2023-as tanévre	új státuszigény az adott tanévre
1.3.2.2	Óraadó státuszok tervezése	Igazgató		5 nap	június 25.	tervezett tantárgyfelosztás a 2022/2023-as tanévre	új óraadói státusz-igény az adott tanévre
1.4	Infrastruktúra tervezése	Igazgató	Iskolavezetés	5 nap	július 05.	beiratkozási adatok	új infrastruktúra terv az adott tanévre
1.4.1	Eszközbeszerzés tervezése	Igazgató	Iskolavezetés, munkaközösség vezetők	5 nap	július 05.	beiratkozási adatok	új eszközbeszerzési terv az adott tanévre
1.4.2	Felújítás terv felülvizsgálata, szükség szerinti módosítása	Igazgató	Iskolavezetés	10 nap	július 05.	beiratkozási adatok, felújítási terv	új felújítási terv az adott tanévre
1.5	Egyeztető tárgyalások a duális partnerekkel	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	30 nap	július 05.	duális partnerlista	megvalósult tárgyalások
2.	Tantárgyfelosztás előkészítése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek				
2.1	Előzetes tantárgyfelosztás elkészítése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek, munkaközösség vezetők	20 nap	június 30.		Előzetes tantárgyfelosztás az adott tanévre
2.2	Végleges tantárgyfelosztás elkészítése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	10 nap	augusztus 22.	tervezett tantárgyfelosztás a 2022/2023-as tanévre	Végleges tantárgyfelosztás az adott tanévre
2.3	Munkaszerződések ismeretében végleges tantárgyfelosztás elkészítése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	10 nap	szeptember 01.	végleges tantárgyfelosztás a 2022/2023-as tanévre	Végleges tantárgyfelosztás az adott tanévre
3.	Beiratkozás, osztályok, csoportok kialakítása	Igazgató	Igazgatóhelyettesek				
3.1	Beiratkozás: nappali rendszerű képzés	Igazgató	Osztályfőnökök	6 nap	június 24.	felvett tanulók névsora	osztálynévsorok, csoportnévsorok
3.2	Beiratkozás: felnőttoktatás	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	6 nap	szeptember 01.	felvett tanulók névsora	osztálynévsorok, csoportnévsorok

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

3.3	Beiratkozás: felnőttképzés	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	6 nap	szeptember 01.	felvett tanulók névsora	osztálynévsorok, csoportnévsorok
4.	Órarend elkészítése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek				
4.1	Nappali rendszerű képzés 9-10, 12-13. évfolyam	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	30 nap	augusztus 30.		órarend az adott tanévre
4.2	Nappali rendszerű duális képzés 11. évfolyam	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	10 nap	augusztus 30.		órarend az adott tanévre
4.3	Felnőttek oktatása	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	7 nap	szeptember 01.		órarend a 2022/2023-as tanévre
5.	Felnőttképzési képzési terv készítése		Igazgatóhelyettesek	7 nap	július 01.		felnőttképzési terv az adott tanévre
6.	Munkaterv elkészítése (intézményi működés rendjének szabályozása), a dokumentációs és adminisztrációs rend kialakítása.	Igazgató	Igazgatóhelyettesek				
6.1	Munkaterv elkészítése	Igazgatóhelyettesek		10 nap	augusztus 29.	Munkaterv sablon, Munkaközösségi tervek, hatályos jogszabályok	elkészült munkaterv
6.1.1	Munkaközösségek éves munkaterve	Munkaközösség vezetők	Munkaközösségi tagok	5 nap	augusztus 25.		munkaközösségi tervek
6.2	Intézményi működés rendjét szabályozó dokumentumok felülvizsgálata	Igazgató	Iskolavezetés, MICS	10 nap	augusztus 28.	meglévő dokumentumok SZP, Házi rend, MIR leírás, SZMSZ	
6.2.1	Meleglő dokumentumok felülvizsgálata, szükség szerinti átdolgozása, elfogadása (SZMSZ, Házi rend, MIR leírás)	Igazgató	Iskolavezetés	10 nap	augusztus 28.	meleglő dokumentumok	új/felülvizsgált dokumentumok
6.2.2	Új/felülvizsgált dokumentumok elkészítése, prezentálása, elfogadása	Igazgató	Iskolavezetés, MICS	20 nap	augusztus 31.		új/felülvizsgált dokumentumok
6.3	Adminisztrációs rend felülvizsgálata, szükség esetén módosítása	Igazgató	Iskolavezetés, MICS	8 nap	augusztus 31.	meleglő adminisztrációs rend	új/felülvizsgált adminisztrációs rend

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

7.	Folyamat értékelése, felülvizsgálata	Igazgató	MICS, iskolavezetés	30 nap	szeptember 30.	meglévő folyamat leírás	felülvizsgált folyamat leírás
8.	Folyamat szükség szerinti módosítása	Igazgató	MICS, iskolavezetés	30 nap	október 30.	meglévő folyamat leírás	módosított folyamat leírás

2.1.3. V3. Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, továbbképzési rendszer működtetése)

A folyamat célja: Az intézmény emberi erőforrásokkal való gazdálkodásának szabályozása, az emberi erőforrás-gazdálkodás kapcsolatrendszerének meghatározása az intézmény más szakmai folyamataival. Az oktatók és az egyéb alkalmazottak kiválasztási szempontjainak, a kiválasztás folyamatának a megtervezése.

Elvárt eredmény: Motivált, szakmailag elkötelezett oktatók, vezetők.

Kapcsolódó folyamat: V1, V2, SZK1, SZK3, SZK4, T2

Folyamatgazda: Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Munkaerő-ellátás folyamata						
1.1	Munkaerő ellátottság felülvizsgálata	Igazgató	MK vezetők, MICS	6 hó	06.10.	betöltetlen álláshelyek száma	betöltetlen álláshelyek száma
1.2	Toborzás belső forrásból	Igazgató	Munkaügyi munkatárs	1 hét	08.31.	Végzettségek, tapasztalatok, leterheltség	lehetséges belső erőforrások listája.
1.3	Toborzás külső forrásból	Igazgató	Munkaügyi munkatárs, Centrum	2 hét	06.30.	Mennyiségi és minőségi munkaerőigény	állásra jelentkezettek listája
1.4	Jelentkezések átnézése	Igazgató-helyettes	Munkaügyi munkatárs	2 hét	07.15.	pályázati anyag: önéletrajz, motivációs levél, jelentkezési lap; munkakör jogszabályi követelményei	munkakör követelményeinek megfelelő jelentkezők listája
1.5	Állásra jelentkezettek listájának szűrése	Igazgató	Általános igazgató-helyettes	1 nap	07.15	állásra jelentkezettek listája	Interjúra javasolt jelentkezők listája
1.6	Állásinterjú	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	1 nap	07.18.	állásinterjú dokumentációja	Interjút vezető javaslatai

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

1.7	Oktató felvétele	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	1 nap	07.20.	munkaviszony létesítéshez szükséges dokumentáció	munkaszerződés
1.8	Állásajánlat benyújtása	Igazgató	Pályázó	5 nap	07.20.	Állásajánlat	Visszajelzés az állásajánlatra
2.	Oktatók betanítása						
2.1	Felvételt nyert oktatók beillesztése a szervezetbe, adott Munkaközösségbe, Mentor kijelölése	MK vezető	Pályázó	3 hónap	12.01.	Mentorálásra alkalmas munkatársak listája	Mentorok listája
2.2	Mentor kiválasztása	Igazgató	Mentor	1 hónap	08.21.	Mentoráláshoz szükséges kompetenciákkal rendelkező munkatársak listája	oktató-testületi értekezlet jegyzőkönyve, munkaköri leírása
2.3	Betanítás, belső tudás-átadás	Mentor	Mentorált	2 év	08.31.	mentori kézikönyv, SZMSZ gyakornoki szabályzata, Szakmai Program, Házirend	mentori óralátogatások, mentori tapasztalatok, értékelések dokumentációja
3	Oktatók értékelése						
3.1	Adatgyűjtés	MICS vezető	MICS-tagok, munkaközösség vezetők	2 év	04.30	Óralátogatás, dokumentumelemzés, partner-elégedettség	Információgyűjtő lapok
3.2	Értékelés lebonyolítása	Igazgató	munkaközösség vezető	1 hónap	06.01.	Információgyűjtő lapok	Oktató értékelő lapja
3.3	Fejlesztési feladatok megfogalmazása	oktató	MICS-tagok, munkaközösség vezető	3 hónap	08.31.	Oktató értékelő lapja	Fejlesztési terv
4	Oktatói továbbképzési rendszer működtetése	Igazgató	Igazgatóhelyettesek	1 év	08.31.		
4.1	Belső, munkahelyi képzések lebonyolítása	MK vezető	Oktatók	1 nap	06.15.	a belső ismeretátadás helyi formái	új ismeretek, készségek, gyakorlatok tanórai alkalmazása
4.2	Óralátogatások lebonyolítása	Igazgatóhelyettes	Oktatók	1 nap	08.31.	óralátogatási terv	óralátogatások tapasztalatai, dokumentálás a KRÉTA-ban
4.3	Belső tudásmegosztás megvalósítása	MK vezető	MK tagok	1 hó	09.30.	a belső ismeretátadás helyi formái	tananyag elsajátítását segítő tananyagok, jegyzetek
4.4	Külső képzések, fejlesztések megvalósítása	Igazgató	Oktató	1 hét	08.31.	képzési szerződések	tanúsítvány
5.	A folyamat értékelése	MICS vezető	Oktatók, igazgató	1 nap	következő tanév szeptember 15.	belső tudásmegosztással és külső képzésekkel kapcsolatos dokumentáció (különös tekintettel a résztvevői elégedettségmérés eredményeire)	Javaslat a folyamat módosítására

6.	A folyamat korrekciója	MICS vezető	MICS	1 nap	következő tanév szeptember 30.	Javaslat a folyamat módosítására	Módosított folyamatleírás
----	------------------------	-------------	------	-------	--------------------------------	----------------------------------	---------------------------

2.1.4. V4. Intézményi önértékelés

Folyamat célja:	Támogassa az intézmény minél magasabb színvonalú, a partnerek elvárásait minél teljesebb mértékben kielégítő, a tanulók, a képzésben részt vevő személyek, a munkaadók érdekeinek megfelelő minőségi képzési szolgáltatását.
Elvárt eredmény:	Összefoglaló dokumentum az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól (az első önértékelési ciklusban a fenntartó által jóváhagyott cselekvési tervek)
Kapcsolódó folyamatok	Az összes szabályozott folyamat.
Folyamatgazda	MICS vezető

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Intézményi önértékelés előkészítése				ciklus 2. éve		
1.1	Az oktatói testület tájékoztatása az önértékelésről	MICS vezető	MICS tagok	1 nap	08.31		Tájékoztató anyag
1.2	Az önértékelésben részt vevő munkatársak felkészítése	MICS vezető	MICS tagok, önértékelésben résztvevő kollégák	3 nap	09.10	MICS kézikönyv	Feljegyzés a felkészítésről
1.3	Az önértékelés munkatervének elkészítése	MICS vezető	MICS tagok	7 nap	09.14	MICS kézikönyv	Kész munkaterv
2.	Intézményi önértékelés végrehajtása				ciklus 2. éve		
2.1	Információ- és adatgyűjtés						

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.1.1	Partneri igény- és elégedettségmérések az intézményi önértékeléshez						
2.1.1.1	Partneri igény- és elégedettségmérés az oktatói értékeléshez	Igazgató	igazgatóhelyettesek, munkaközösség vezetők, MICS tagok	5 hónap	03.31	Értékelési keretrendszer	Elkészült értékelési feljegyzés
2.1.1.2	Partneri igény- és elégedettségmérés az intézményi önértékeléshez (tanulói)	MICS vezető	osztályfőnökök, rendszergazda	14 nap	01.31	Kérdőív	Kitöltött kérdőívek
2.1.1.3	Partneri igény- és elégedettségmérés az intézményi önértékeléshez (oktatói)	MICS vezető	MICS, igazgatóhelyettesek, munkaközösség vezetők, rendszergazda	14 nap	01.31	Kérdőív	Kitöltött kérdőívek
2.1.1.4	Partneri igény- és elégedettségmérés az intézményi önértékeléshez (szülői)	MICS vezető	osztályfőnökök, rendszergazda	14 nap	01.31	Kérdőív	Kitöltött kérdőívek
2.1.1.5	Partneri igény- és elégedettségmérés az intézményi önértékeléshez (duális partneri, végzettséget foglalkoztató gazdasági társaságok)	Igazgató	MICS, igazgatóhelyettesek, munkaközösség vezetők, rendszergazda	14 nap	01.31	Kérdőív, interjú kérdések	Kitöltött kérdőívek, feljegyzés az interjuról
2.1.2	Partneri igény- és elégedettségmérések az intézményvezetői önértékeléshez	MICS vezető	MICS, igazgatóhelyettesek, osztályfőnökök, munkaköz. vezetők,	21 nap	05.15	Kérdőív, interjú kérdések	Kitöltött kérdőívek, feljegyzés az interjuról

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

			rendszer- gazda				
2.1.3	Indikátorok gyűjtése, előállítás	MICS vezető	MICS tagok	30 nap	évenként 08.31. és 10.01.	Rendelkezésre álló anyagok, KRÉTA, MICS kézikönyv	Indikátorok
2.2	Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése	MICS vezető	MICS tagok, igazgatóhe- lyettesek	20 nap	04.15	Jelenlegi működési gyakorlat, intéz- ményi dokumentumok, KRÉTA, MICS kézikönyv	intézményi működési gyakorlat leírások
2.3	Az intézményi működési gyakorlat adott önértéke- lési szempontnak való meg-felelőségének százalé- kos / %-os értékelése	MICS vezető	MICS tagok	2 nap	04.15	intézményi működési gyakorlat le- írások	%-os értékelések
2.4	Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben	MICS vezető	MICS tagok	30 nap	04.15	Kérdőív eredmények	Erősségek és fejleszt- endő területek listája
2.5	Erősségek és fejlesztendő területek intézményi ösz- szesítése	MICS vezető	MICS tagok	2 nap	04.20	Erősségek és fejlesztendő területek listája	Összesített erősségek és fejlesztendő terüle- tek
2.6	A fejlesztendő területek rangsorolása	Igazgató	MICS tagok	1 nap	04.30	Fejlesztendő területek listája	Rangsorolt fejlesztendő területek
2.7	Az intézményi önértékelés és az intézményvezető te- vékenységére vonatkozó partneri elégedettségmérő kérdőívek eredményeinek átadása az intézményve- zető részére	MICS vezető	MICS tagok	1 nap	04.30	Kérdőív eredmények	Feljegyzés az átvételről
3.	Intézményvezetői önértékelés lebonyolítása				ciklus 2. éve		
3.1	Az intézményi önértékelés eredményeinek értelme- zése	Igazgató	MICS	2 nap	06.15	Kérdőív eredmények	Konklúzió, feljegyzés az eredményekről

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

3.2	Az intézményvezető tevékenységére vonatkozó partneri igény- és elégedettségmérő kérdőívek eredményének értékelése	Igazgató	MICS	2 nap	06.15	Kiértékelt kérdőívek eredményei	Konklúzió, feljegyzés az eredményekről
3.3	Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményvezető tevékenységéhez kapcsolódóan	Igazgató	MICS	5 nap	07.01	Erősségek és fejlesztendő területek listája	Stratégiai szempontból kiemelt erősségek és fejlesztendő területek prioritási sorrendben
3.4	Intézményvezető fejlesztési területeire cselekvési terv készítése	Igazgató	MICS	30 nap	08.01	Stratégiai szempontból kiemelt erősségek és fejlesztendő területek prioritási sorrendben	Cselekvési terv
4.	A fejlesztések kijelölése az intézmény fejlesztendő területeinek alapján, a cselekvési tervek elkészítése	Igazgató	MICS, igazgatóhelyettesek	30 nap	06.15	Iskolai dokumentumok, MICS kézikönyv, Rangsorolt fejlesztendő területek	Cselekvési terv
5.	Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről, cselekvési tervekről	Igazgató	MICS	7 nap	06.30	Cselekvési terv	Oktatói testület által elfogadott cselekvési terv, jegyzőkönyv
6.	Az intézményi cselekvési tervek, az intézményvezető erősségeit és fejlesztendő területeit tartalmazó lista és az intézményvezető cselekvési terveinek elküldése fenntartói jóváhagyásra	Igazgató	Iskolatitkár	1 nap	08.01	Az intézményi cselekvési tervek, az intézményvezető erősségeit és fejlesztendő területeit tartalmazó lista és az intézményvezető cselekvési tervei	Átvételi elismervény az átadásról
7.	Cselekvési tervek esetleges korrekciója a fenntartó észrevételei alapján	Igazgató	MICS	5 nap	08.15	Fenntartói javaslatok	Korrigált cselekvési tervek
8.	Cselekvési terv jóváhagyása a fenntartó részéről	SZC Főigazgató		15 nap	08.31	Korrigált cselekvési tervek	Jóváhagyott cselekvési tervek
9.	Az intézményi önértékelés követése, további lépései	Az első önértékelési ciklusban nem releváns lépések.					
9.1	Cselekvési tervek megvalósítása						
9.2	Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése						

10.	Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól	
-----	--	--

2.1.5. V9 Információáramlás

A folyamat célja: az intézmény belső és külső partnereihez időben jusson el az őket érintő információ, javuljon a partnerek közötti kommunikáció hatékonysága

Elvart eredmény: a belső és külső partnerek közötti kapcsolat erősödése, gyorsabb reagálás a felmerülő problémákra
 Kapcsolódó folyamat: tanévi tervezés, emberi erőforrások menedzselése, intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése, panaszkezelés
 Folyamatgazda: Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Információáramlás működtetése az intézményen belül	igazgató	alkalmazotti közösség	folyamatos	folyamatos		
1.1	Az információ fontosságának meghatározása	információgazda	az információgazda által bevont iskolai alkalmazottak, vezetőség	tudomásra jutás után azonnal	tudomásra jutás után azonnal	megszerzett, valakinek a tudomására jutott szóbeli vagy írásbeli információ	döntés az információ fontosságáról
1.2	Az információ által érintettek körének meghatározása	információgazda	az információgazda által bevont iskolai alkalmazottak, vezetőség	tudomásra jutás után azonnal	tudomásra jutás után azonnal	megszerzett, valakinek a tudomására jutott szóbeli vagy írásbeli információ	döntés az érintettek köréről
1.3	Az 1.1, 1.2 alapján a megfelelő kommunikációs csatorna kiválasztása	információgazda	az információgazda által bevont iskolai alkalmazottak, vezetőség	tudomásra jutás után azonnal	azonnal, pár nap után, később	jelentőség alapján osztályozott információ	megfelelő kommunikációs csatorna használata

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

1.4	Az információ továbbítása	információ-gazda	vezetőség	az információ fontosságától függően	azonnal, pár nap után, később	továbbítandó információ	információ átadása a megfelelő kommunikációs csatornán keresztül írásban vagy szóban
1.5	Visszajelzés kérése, amennyiben szükséges	információ-gazda	informált személy	az információ fontosságától függően	tudomásra jutás után a meghatározott határidőig	visszejelzés határidejének / formájának meghatározása a téma fontossága alapján	visszajelzés

2.2. Szakmai-képzési folyamatok

2.2.1. SZK1. Szakmai-képzési tervezés

Folyamat célja:	A szakmai oktatással, képzéssel kapcsolatos dokumentumok kidolgozásának tervezett megvalósítása
Folyamat elvárt eredményei:	A munkaerőpiaci és az intézmény szempontjainak összehangolásával korszerű szakmai képzési szerkezet kialakítása; a képzés paramétereinek meghatározása
Kapcsolódó folyamatok:	V1 - Stratégiai tervezés; V2 - Tanévi tervezés; V3 - Emberi erőforrások menedzselése; V7 - Partnerek azonosítása, a partnerek igényeink és elégedettségének mérése; SZK2 - Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel; SZK3 - Oktatók szakmai-képzési együttműködése; SZK4 - Módszertani kultúra és eszköztár működtetése, fejlesztése; T1 - Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése; T2 - Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése
Folyamatgazda:	Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	A hatályban lévő szakképzés tartalmi szabályozások áttanulmányozása	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	3 nap	május 31.	Jogszabályi előírások tanulmányozása	Az újkövetelmények belefoglalása a szakmai anyagokba.
2.	Az intézményi dokumentum fenti szabályozásokkal összevetése, szükség esetén aktualizálása	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	3 nap	június 30.	SZMSZ, működési engedély	Az új elvárások, változtatások belefoglalása a szakmai anyagokba
3	Infrasturktúra tervezése a szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	3 nap	június 20.	Munkatapasztalatok megosztása, előadások szervezése	Aktualizált és továbbfejlesztett oktatást segítő anyagok, az új követelményeknek megfelelő infrastruktúra

Györi SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

4	A szakképzés tartalmi szabályozásának megfelelően humán erőforrás tervezése (V3foly.)	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	3 nap	június 15.	Állásinterjúk, személyes elbészelgetés	A meghirdetett állásra legalkalmasabb személy kiválasztása
5	A képzési program tervezése az ágazati alapoktatás és a szakirányú oktatás területén	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	3 nap	június 5.	Részvételi szervezett képzéseken, szakmai előadásokon, konferenciákon.	Aktualizált képzési program a KKK-nak megfelelően
5.1	A képzési program ágazati alapoktatásának felülvizsgálata a KKK alapján	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	1 nap	június 5.	Részvételi szervezett képzéseken, szakmai előadásokon, konferenciákon.	Aktualizált képzési program a KKK-nak megfelelően
5.2	A képzési program ágazati alapoktatása KKK eszközjegyzéke alapján	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	1 nap	június 5.	Részvételi szervezett képzéseken, szakmai előadásokon, konferenciákon.	Aktualizált képzési program a KKK-nak megfelelően
5.3	A képzési program szakirányú oktatása KKK eszközjegyzéke alapján	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	1 nap	június 5.	Részvételi szervezett képzéseken, szakmai előadásokon, konferenciákon.	Aktualizált képzési program a KKK-nak megfelelően
6	Képzési együttműködések tervezése a duális képzőhelyekkel	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes, duális képzőhely képviselője	7 nap	május 31.	Szakmai vásárok, kiállítások látogatása	Szerződések, szakmai anyagok
7	Képzési együttműködés tervezése az ágazati képzőközponttal	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes, ágazati képzőközpont képviselője	7 nap	május 31.	Szervezett képzések, kiállítások, bemutatók	Szerződések, szakmai anyagok

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

8	Duális képzőhellyel és ágazati képzőközponttal közös képzési program kialakítása	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes, duális képzőhely és ágazati képzőközpont képviselője	7 nap	június 20.	Munkatapasztalatok megosztása, előadások szervezése	Tanúsítvány, naprakész szakmai tapasztalatok
9	Tanuló értékelési rendszer kialakítása a duális képzőhelyekkel és ágazati képző-központokkal közösen együttműködve	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	10 nap	augusztus25.	Szakmai program	Egységes ellenőrzési, értékelési, osztályozási rendszer
10	Az oktatói együttműködés megtervezése (közismerti oktatók, szakmai oktatók)	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes	5 nap	augusztus 31.	szakmai orientációs tréningek, csapatépítő tréningek, vezetőképzés	Motivált, szakmailag elkötelezett oktatók, vezetők
11	A duális képzőhely és ágazati képzőközpont oktatóival együttműködés megtervezése	szakmai igazgatóhelyettes	MICS-tagok, munkaközösségvezetők, gyakorlati oktatásért felelős igazgatóhelyettes, duális képzőhely és ágazati képzőközpont képviselője	5 nap	augusztus 31.	Oktatói tananyagok megosztása, közvetlen tapasztalatok megosztása,	Új ismeretek, készségek, gyakorlatok tanórai alkalmazása
12.	Folyamat értékelése, felülvizsgálata	igazgató	MICS, iskolavezetés	2 nap	szeptember 1.	Szakmai képzési program Értékelési rendszer Együttműködési megállapodások Partneri elégedettségmérések	Az aktuális jogszabályoknak megfelelő dokumentumok Az elvárásoknak, változásokkal összhangban lévő képzési dokumentumok
13.	Folyamat szükség szerinti módosítása	igazgató	MICS, iskolavezetés	5 nap	szeptember 30.	Szakmai képzési program Értékelési rendszer Együttműködési megállapodások Partneri elégedettségmérések	Felülvizsgált folyamat

2.2.2. SZK2. Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel

Folyamat célja:	A tanulói létszám megtartása, lehetőség szerinti növelése; marketing tevékenység fejlesztése; beiskolázási eljárás szabályozása
Folyamat határai	Aktuális tanév
A folyamat elvárt eredménye:	Tanulói létszám növekedése; erősödő marketing tevékenység; jogszabályban maximalizált tanulólétszám elérése
Kapcsolódó folyamatok:	Tanévi tervezés; Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer használatának szabályozása; Szakmai-képzési tervezés; Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése
Folyamatgazda:	Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	A beiskolázási folyamatok tervezése	igazgató	MICS; munkaközösség-vezetők				
1.1	Helyzetelemzés	igazgató	igazgatóhelyettesek	1 nap	augusztus 22.	aktuális tanulói létszámadatok	létszámadat kimutatása
1.2	A partnerlista áttekintése, aktualizálása	igazgató	MICS; igazgatóhelyettesek; munkaközösségek vezetői	3 nap	augusztus 22.	meglévő partnerlista	aktualizált partnerlista
1.3	A beiskolázási eljárás jogszabályi háttérének tanulmányozása	igazgató	MICS; igazgatóhelyettes	1 nap	augusztus 23.	jogszabályi környezet	aktuális munkaterv
1.4	Pályaorientációs ütemterv elkészítése	igazgató	MICS; igazgatóhelyettesek	2 nap	augusztus 30.	előző tanévi munkaterv	ütemterv (munkaterv melléklete)
2.	Az intézményi beiskolázási marketing tevékenységnek tervezése, készítése	igazgató	igazgató-helyettesek; munkaközösség vezetői; rendszergazda				
2.1	Beiskolázást segítő kiadványok tervezése, elkészítése	igazgató	Marketing csapat;	10 nap	szeptember 30.	korábbi beiskolázási kiadványok; munkaterv	új kiadvány
2.2	Online média felületek kiválasztása	igazgató	Marketing csapat; DÖK	0,5 nap	szeptember 02.	korábbi megjelenések	új megjelenések
2.3	A beiskolázási célú online megjelenések tervezése	igazgató	Marketing csapat;	5 nap	szeptember 30.	korábbi megjelenések	új megjelenések
2.4	Szakmai rendezvények, bemutatók, nyílt napok tervezése (tartalmi, operatív)	igazgató	Marketing csapat; munkaközösségek; DÖK	10 nap	szeptember 30.	régi forgatókönyvek	új forgatókönyvek

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.5	Médiamegjelenések előkészítése	igazgató	igazgatóhelyettesek; munkaközösség-vezetők	2 nap	szeptember 30.	korábbi megjelenések	sajtmegjelenési terv elkészítése
3.	A felnőttek oktatása ügyfélszolgálati tevékenységének szabályozása	igazgató	igazgatóhelyettesek; szakmai munkaközösségek				
3.1	Ügyfélszolgálati lehetőségek felülvizsgálása	igazgató	igazgatóhelyettesek; MICS; rendszergazda	2 nap	március 8.	meglévő ügyfélszolgálati rend	aktualizált ügyfélszolgálati rend
3.1.1	Ügyfélszolgálat kialakítása	igazgató	igazgatóhelyettesek; rendszergazda; iskolatitkár;	4 nap	április 24.	aktualizált terv	működő, szabályozott ügyfélszolgálat
4.	Beiskolázási eljárás jogszabály szerinti tervezése	igazgató	igazgatóhelyettesek; iskolatitkár; rendszergazda				
4.1	Tanulmányi területek meghatározása	igazgató	igazgatóhelyettesek	1 nap	október 20.	előző évi tanulmányi területek	aktualizált tanulmányi területek
4.2	A beérkezett jelentkezési lapok feldolgozása	igazgató	iskolatitkár	7 nap	március 09.	beérkezett jelentkezési lapok	intézményi, felvételi adatbázis
4.3.	Ideiglenes felvételi jegyzék kialakítása, publikálása	igazgató	igazgató; rendszergazda	3 nap	március 16.	intézményi, felvételi adatbázis	ideiglenes felvételi jegyzék
4.4	Végleges felvételi eredmény hirdetése	igazgató	iskolatitkár; rendszergazda	3 nap	április 22.	felvételi jegyzék	kiküldött értesítés
4.4.1	Jogorvoslati lehetőség biztosítása	igazgató	főigazgató	14 nap	május 8.	fellebbezések	elbírált fellebbezés
4.5	Rendkívüli felvételi eljárás meghirdetése, lebonyolítása	igazgató	iskolatitkár; rendszergazda; igazgatóhelyettesek	14 nap	május 08.	felvételi jegyzék	rendkívüli felvételi eljárás meghirdetése
5.	Az iskola beiskolázási tevékenysége	igazgató	igazgatóhelyettesek; iskolatitkár; rendszergazda				
5.1	Nyílt napok lebonyolítása	igazgató	igazgatóhelyettesek; oktatói testület; rendszergazda; DÖK; BSZC nagykövetek	13 nap	december 18.	forgatókönyv	jelenléti ív
5.2	Részvétel pályaválasztási szülői értekezleteken	igazgató	igazgatóhelyettes; BSZC nagykövetek	2 nap	december 18.	partnerlista	megvalósult rendezvények
5.3	Pályaválasztási rendezvényeken való aktív részvétel	igazgató	igazgatóhelyettesek; szakmai munkaközösség-vezetők; DÖK	5 nap	október 15.	központi programterv	regisztrációs adatbázis

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

5.4	Nyitott kapuk napja	igazgató	igazgatóhelyettesek	1 nap	június 29.	ügyfélfogadási információ	regisztrációs adatbázis
6.	Felnőttek beiskolázása	igazgató	igazgatóhelyettesek				
6.1	Képzési területek meghatározása	igazgató	igazgatóhelyettesek; szakmai munkaközösség-vezetők	1 nap	október 20.	előző évi képzési területek	aktualizált képzési területek
6.2	A beérkezett jelentkezési lapok feldolgozása	igazgató	iskolaitkár	3 nap	augusztus 31.	beérkezett jelentkezési lapok	intézményi, felvételi adatbázis
7.	Beiratkozás	igazgató	iskolaitkár				
7.1	Beérkezett beiratkozási dokumentumok begyűjtése, feldolgozása	igazgató	iskolaitkár	7 nap	május 31.	beérkezett adatok	személyi anyaggyűjtő
7.2	Be nem érkezett beiratkozási dokumentumok begyűjtése, bizonyítványok beszedése	igazgató	iskolaitkár	2 nap	június 23.	felvételi adatbázis	kiegészített személyi anyaggyűjtő
7.3	Elektronikus beiratkozás a Krétában	igazgató	iskolaitkár	1 nap	június 23.	E-jelentkezések	Kréta adatbázis
8.	Folyamat értékelése, felülvizsgálata	igazgató	MICS, igazgatóhelyettesek	30 nap	szeptember 30.	meglévő folyamatleírás	felülvizsgált folyamatleírás
9.	Folyamat szükség szerinti módosítása	igazgató	MICS, igazgatóhelyettesek	30 nap	október 30.	meglévő folyamatleírás	módosított folyamatleírás

2.2.3.SZK3. Oktatók szakmai-képzési együttműködése

Folyamat célja:

Az oktatók együttműködésre vonatkozó szervezeti-szakmai keretek kialakítása, közös követelmények megfogalmazása, más intézményekkel való együttműködés szabályozása

Elvárt eredmény:

Szakmai-képzési együttműködés alapjai kialakulnak

Kapcsolódó folyamatok:

V1, V2, V3, SZK1, T2

Folyamatgazda:

Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Az oktatói együttműködés kereteinek kialakítása						
1.1	szakmai program által meghatározott keretek tervezése	igazgató	igazgatóhelyettes, munkaközösségvezetők	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	meglévő munkaközösségi keretek és vezetők	javaslatok a szakmai program felülvizsgálatára
1.2	vezetői követelmények, célok megfogalmazása	igazgató	igazgatóhelyettes	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	meglévő minőségcélok	javaslatok az éves munkatervhez
1.3	munkaközösségek és más intézmények oktatói közötti kapcsolattartás rendjének tervezése	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők, oktatók	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	meglévő kapcsolattartási rend	javaslatok az éves munkatervhez
1.4	külső együttműködés tervezése						
1.4.1	információs csatornák megtervezése más intézmények, szakembereivel oktatóival	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők, oktatók	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	meglévő kapcsolattartási rend felülvizsgálata	együttműködési megállapodások létrejönnek

Györi SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

1.4.2	a külső együttműködés tanévre vonatkozó ütemezése	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők, oktatók	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	munkaközösségi munkaterv	javaslatok az éves munkatervhez
1.5	a belső együttműködés tervezése						
1.5.1	óralátogatások tervezése	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők, oktatók, a MICS tagjai	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	óralátogatások szempontjai	az óralátogatások szempontjait elfogadja az oktatói testület
1.5.2	módszertani gyakorlatok belső megosztásának tervezése	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	munkaközösségi munkaterv	javaslatok az éves munkatervhez
1.5.3	mentorálás tervezése	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	mentori kézikönyv, gyakorlati szabályzat	mentori tevékenység tervezete
1.6	a tanév kiemelt feladatainak meghatározása	igazgató	munkaközösségvezetők	aug. 24- szept. 1	szept. 1.	tanév rendje, szakmai program	javaslatok az éves munkatervhez
2.	Az oktatói együttműködés megvalósítása	igazgató					
2.1	külső együttműködés megvalósítása: külső tudásmegosztás, módszertani gyakorlatok átadása	igazgató	igazgatóhelyettes, munkaközösségvezetők, oktatók	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	június 15.	éves munkaterv	jegyzőkönyvek
2.2	A belső együttműködés megvalósítása						
2.2.1	óralátogatások lebonyolítása	igazgató	igazgatóhelyettesek, munkaközösségvezetők	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	május 31.	óralátogatások szempontjai	jegyzőkönyvek, az óralátogatás rögzítése a KRÉTA elektronikus naplóban

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.2.2.	munkaközösségi értekezletek lebonyolítása	igazgatóhelyettes	igazgatóhelyettesek, munkaközösségvezetők	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	június 15.	munkaközösségi munkaterv	jegyzőkönyvek elkészülnek
2.2.3	belső tudásmegosztás, módszertani gyakorlatok átadása	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	június 15.	munkaterv, meglévő jó gyakorlatok felmérése, munkaközösségi értekezletek jegyzőkönyvei	KÖZÖS elektronikus dokumentumtár, szakmai napok
2.2.4	pályakezdekők mentorálása	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	június 15.	mentori tevékenység tervezete	mentori tevékenység dokumentációja
2.3	a kiemelt feladatok megvalósítása	igazgatóhelyettes	munkaközösségvezetők	az éves munkatervben meghatározott időszükséglet	június 15.	kész programtervek, forráskönyvek	cikkek, honlap hírei, dokumentáció
3.	Az oktatói együttműködés ellenőrzése, értékelése						
3.1	Elégedettségmérő kérdőívek összeállítás a programok kapcsán az oktatók és a külső partnerek számára	igazgató	igazgatóhelyettesek, munkaközösségvezetők, rendszergazda, MICS	a V5 folyamatban meghatározottak szerint	július 1.	kérdőívek felhasználható adatai rendelkezésre állnak	mérések eredményei
3.2	Elégedettségmérő kérdőívek összeállítása a programok kapcsán a tanulóknak	igazgatóhelyettes	osztályfőnökök, munkaközösségvezetők, MICS	második félév	július 1.	kérdőívek felhasználható adatai rendelkezésre állnak	mérések eredményei

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

3.3	A szakmai program és a munkaterv összevetése a megvalósult óralátogatásokkal, programokkal	igazgató	igazgatóhelyettesek, munkaközösségvezetők	második félév	augusztus 24.	szakmai program, munkaterv, óralátogatások, programok dokumentációja	felhasználható adatok a következő évi tervezéshez
4.	Szükséges beavatkozások az oktatói együttműködés területén						
4.1	Elégedettségmérő kérdőívek adatainak értékelése	igazgató	igazgatóhelyettes	május hónap	aug. 31.	mérések eredményei, adatok, jegyzőkönyvek	összegzés az értékelés eredményeiről
4.2	Az oktatók szakmai-képzési együttműködési szervezeti kereteire vonatkozó javaslatok megfogalmazása	igazgató	igazgatóhelyettes	május-június hónap	aug. 31.	jegyzőkönyvek, dokumentációk	javaslatok a következő tanév tervezéséhez

2.2.4.SZK4. A módszertani kultúra és eszköztár szabályozása

Folyamat célja:	A módszertani kultúra szabályozása és ezek lebontása különböző dokumentumokra. A módszertani anyagok rendszerezése és eszköztár elkészítése
Elvárt eredmény:	Elkészült és rendszeresen felülvizsgált eszköztár
Kapcsolódó folyamatok	SZK3., V2, Éves munkaterv
Folyamatgazda	Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Helyzetelemzés, a célok kijelölése						
1.1	Szakmai csoportok létrehozása	igh., MICS vez.	munkaközösségvezetők	1 nap	09.06	Szakképzési törvény, továbbképzési terv, munkaközösségi munkatervek, intézményi célrendszer	Lista a munkaközösségi megbeszélések eredményeivel
1.2	Adatelemzés, a rendelkezésre álló anyagok áttekintése	igazgató	MICS	1 nap	09.06	előző továbbképzések, a belső hálózaton található anyagok	felülvizsgálat, tanmenetek
1.3	Célmeghatározás (erősségek, gyengeségek)	igazgató	MICS	14 nap	09.30	korábbi továbbképzési terv, eszköztár	felülvizsgált terv és eszköztár
2.	Továbbképzések tervezése						
2.1	A továbbtanulás és a továbbképzések tervezése	igazgató	oktatók	folyamatos	június 15.	előző évi tervek teljesülése	továbbtanulási terv, munkaügyi dokumentumok
2.2	Külső (gyengeségekre építve, fejlődési irányt figyelembe véve)	igazgató	duális partnerek	2. félév	01.03	korábbi képzési program	felülvizsgált képzési program

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.2.1	A fejlődési irányra tett javaslatok felmérése a duális partnerek részéről	szakmai igh.	duális partnerek	1 nap	01.30	előző továbbképzések tapasztalatai	Javaslati lista
2.2.2	A fejlődési irányra tett javaslatok felmérése az oktatók részéről	igh., munkaközösségek	oktatók	1 nap	01.30	előző továbbképzések tapasztalatai, az új szakmai célok elvárásai	Javaslati lista
2.3	Belső (gyengeségekre építve, fejlődési irányt figyelembe véve)	igazgató	oktatók	1 nap	folyamatos	korábbi képzési dokumentumok	felülvizsgált képzési dokumentáció
2.4	Tudásátadás, jó gyakorlatok rendszeres rögzítése, gyűjtése	igh., munkaközösségek	oktatók	folyamatos	04.20	korábbi jó gyakorlatok dokumentumai	Az új jógyakorlatok dokumentumai
3.	Eszköztár elkészítése						
3.1	Módszertani anyagok begyűjtése, kategorizálása	igh.,	munkaközösségek, oktatók	0,5 nap	04.20	előző lista	Új lista
3.2	Belső módszertani felület elkészítése	igh.	renszergazda, munkaközösségvezető.	10 nap	04.30		Egyebfűzött eszköztár
3.3	Területi felbontás elkészítése	igh.	mkv. , renszergazda	15 nap	05.15		Területi felbontás
4.	A módszertani kultúra rendszerének és eszköztárának felülvizsgálata						
4.1	Célmeghatározás (erőségek, gyengeségek)	igazgató	MICS	14 nap	05.25	korábbi továbbképzési terv, eszköztár	felülvizsgált terv és eszköztár

4.1.1	Tapasztalatok összegyűjtése a használhatóságról	igh.	oktatók	0,5 nap	05.25	korábbi továbbképzési terv, eszköztár, az eszköztár használatának tapasztalatai	felülvizsgált terv és eszköztár
4.1.2	Fejlesztési javaslatok összegyűjtése	igh.	oktatók	0,5 nap	05.25	korábbi továbbképzési terv, eszköztár használatának tapasztalatai	felülvizsgált terv és eszköztár fejlesztendő irányának meghatározása

2.3. Támogató és erőforrás folyamatok

2.3.1. T1. Gazdasági erőforrások biztosítása, beszerzési tevékenység működtetése

Folyamat célja:	Az intézmény költségvetésének és beszerzési tevékenységének tervezett és szabályozott megvalósítása
Elvárt eredmény:	Az SZC által egyeztetéseket követően jóváhagyott intézményi költségvetés és beszerzéssel kapcsolatos dokumentáció
Kapcsolódó folyamatok	V2. Tanévi tervezés, V3. Emberi erőforrások menedzselése (kiválasztási és betanítási rend működtetése, tovább-képzési rendszer működtetése), SZK1. Szakmai-ké
Folyamatgazda	Igazgató

Ssz	Tevékenységek	Felelős	Közreműködő	Határidő /idő-tartam	Bemenő (felhasznált) dokumentum	Keletkező dokumentum	Ellenőrzés, értékelés
1.	Gazdasági erőforrások biztosítása						
1.1	A következő évi költségvetés tervezés előkészítése	Igazgatóhelyettes	Gyakorlati oktatásvezető, munkaközösség vezető, gazdasági ügyintéző	minden év október 31.	A Centrum által kiküldött, a költségvetés tervezéséhez szükséges üres táblázat Cselekvési tervek	Költségvetési tábla Költségvetés igény össze-sítő a tervezett fejlesztésekre vonatkozóan	Igazgató

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

1.2	A tervadatokkal feltöltött költségvetési tábla elküldése a Centrumnak	Igazgatóhelyettes	gazdasági és munkaügyi ügyintézők, intézményvezető	minden év november első hetének utolsó munkanapjáig	Költségvetési tábla Költségvetés igény összesítő a tervezett fejlesztésekre vonatkozóan	Költségvetés tervezet Költségvetés igény összesítő a tervezett fejlesztésekre vonatkozóan	Igazgató
1.3	A költségvetés keretszámainak átadása az intézményeknek a Centrum által	Kancellár	gazdasági vezető	minden év február első hetének utolsó munkanapja	Költségvetés tervezet	Korrigált költségvetés	Főigazgató
1.4	A költségvetés tervezetének egyeztetése és átvétele	Kancellár	gazdasági vezető, igazgató, gazdasági ügyintéző	minden év február utolsó munkanapja	Korrigált költségvetés	Végleges intézményi költségvetés	Főigazgató
1.5	A költségvetés teljesülésének évközbéli folyamatos felülvizsgálata	Igazgató	gazdasági ügyintéző	tárgyhónapot követő hónap 20. után	előirányzat változás tábla alapfeladat kiadási-bevételi tábla összes kiadásról (kivéve bérjellegű kiadások) kimutatás pénzforgalmi kimutatás analitika	Táblák, kimutatások	gazdasági vezető
1.6	A tárgyév költségvetésének zárása, egyeztetése és benyújtása az SZC részére	Igazgató	igazgató, gazdasági ügyintéző, SZC gazdasági csoport	tárgyévét követő év január 31.	Költségvetési tábla	Egyeztetett adatok	Kancellár
2.	Beszerezési tevékenység működtetése						
2.1	Adatszolgáltatás	Igazgató	gazdasági ügyintéző	minden hónap utolsó munkanapja	Adatközlés a költésről (anyag, igénybe vett szolgáltatás és eszközök) a tárgyhóról és a tárgyhónapot követő hónapról	Adattáblák	Igazgató
2.2	A beszerzési igény felmérése, a beszerzés kezdeményezése	Igazgató	gazdasági ügyintéző	a beszerzés indokoltságának függvényében	A munkaközösségek megküldik az iskolaigazgatónak a beszerzési igényeket	Igénybejelentő: Az igény bejelentése és a beszerzés szükségességének igazolása, az igazgató aláírásával	Igazgató

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.3	Keretvizsgálat	Igazgató	gazdasági ügyintéző	Az igénybejelentő beérkezését követő munkanap	becsült érték műszaki leírás	becsült érték műszaki leírás	Gazdasági vezető
2.4	Beszerezés típusának meghatározása	<p>Ajánlat: egy árajánlatos eljárás: 500.000 Ft alatti becsült érték alatt egy árajánlat bekérése: iskolák három árajánlatos eljárás (versenyeztetés): 500.000 Ft feletti becsült érték esetén három árajánlat bekérése: iskolák vagy SZC hatályos keretszerződés esetén: egy árajánlat bekérése: iskolák vagy SZC közbeszerzési eljárás: közbeszerzési értékhatárt elérő becsült érték esetén: SZC központosított közbeszerzési eljárás: DKÜ, KEF, NKOH: SZC</p>					
2.5	Ajánlatkérés	Igazgató	gazdasági ügyintéző		Árajánlatkérés a beszerzési szabályzatnak megfelelően	Árajánlatok, Átláthatósági nyilatkozatok	Gazdasági vezető
2.6	Ajánlatok elbírálása	Igazgató	gazdasági ügyintéző, gazdasági csoport		Árajánlatkérők, árajánlat(ok), átláthatósági nyilatkozat,	Döntés	Gazdasági vezető
2.7	Kötelezettség-vállalás és annak ellenjegyzése	Gazdasági vezető	gazdasági csoport		1. <u>Engedélyezett</u> köt-váll nyomtatvány alapján beszerzés folytatása 2. Elutasítás esetén a beszerzési folyamat lezárul, teljes dokumentáció visszaküldése az iskolának	Megrendelő-kötelezettségvállalás nyomtatvány	Gazdasági vezető
2.8	Beszerezés lebonyolítása a beszerzési szabályzat szerint	Igazgató	gazdasági ügyintéző, gazdasági csoport		Megrendelés vagy szerződéskötés a legkedvezőbb ajánlattevővel	Megrendelő-kötelezettségvállalás nyomtatvány Átláthatósági nyilatkozat	Gazdasági vezető
2.9	Teljesítés ellenőrzése, teljesítésigazolás	Igazgató	igazgatóhelyettes, gazdasági ügyintéző, gazdasági csoport		Megrendelő-kötelezettségvállalás nyomtatvány Átláthatósági nyilatkozat Árajánlatkérés Árajánlat Jegyzőkönyv a döntésről	A megkötött szerződések, megrendelések teljesítésének szakmai igazolása a kötelezettségvállalás rendjéről szóló szabályzatban foglaltaknak megfelelően történik.	Gazdasági vezető

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.10	Számla beérkezése, annak teljesítése	Igazgató	gazdasági ügyintéző, gazdasági csoport	fizetési határidő szerint	Számla	Kiadási utalvány	Kancellár, gazdasági vezető
------	--------------------------------------	----------	--	---------------------------	--------	------------------	-----------------------------

2.3.2. T2. Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelése

Folyamat célja: Az adminisztráció, a KRÉTA rendszer szabályozott használatának biztosítása
 Folyamat várt eredménye: KRÉTA rendszer működtetése, ellenőrzési folyamat működése, az adatok felhasználása intézményfejlesztéshez
 Folyamatgazda: igazgatóhelyettes
 Kapcsolódó folyamatok: Tanévi tervezés (V2), Emberi erőforrások menedzselése (V3), Pályaorientáció, beiskolázás, tanulói felvétel (SZK2)

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Átfutási idő	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer kezelésének tervezése						
1.1	Felhasználói jogosultsági körök meghatározása	igazgatóhelyettes	iskolaitkár	5 nap	minden tanév augusztus 23.	előző tanév jogosultsági rendszere	jelenlegi tanév jogosultsági rendszere
1.2	Felhasználói jogosultságok kiosztása	igazgatóhelyettes		1 nap	minden tanév augusztus 25.	jelenlegi tanév jogosultsági rendszere	működő új jogosultsági rendszer
2.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer működtetése						
2.1	Adatellenőrzések						
2.1.1	Új tanulók adatainak ellenőrzése	igazgatóhelyettes	iskolaitkár, kollégiumi titkár	14 nap	minden tanév szeptember 15.	feltöltött dokumentumok, papír alapú dokumentumok	frissített tanulói adatok

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.1.2	Javítóvizsgák eredményei alapján az osztálynévsorok aktualizálása	igazgatóhelyettes	iskolaitkár	2 nap	minden tanév augusztus 31.	javítóvizsgák jegyzőkönyve	aktualizált osztálynévsorok
2.1.3	Tanulói adatok aktualizálása	igazgatóhelyettes	osztályfőnökök, iskolaitkár	14 nap	minden tanév szeptember 15.	korábbi tanulói adatok	frissített tanulói adatok
2.1.4	Alkalmazotti adatok aktualizálása	igazgatóhelyettes	munkaügyi ügyintéző	7 nap	minden tanév szeptember 15.	korábbi alkalmazotti adatok	frissített alkalmazotti adatok
2.1.5	Felnőttoktatásban részt vevők adatainak ellenőrzése	igazgatóhelyettes	iskolaitkár	14 nap	minden tanév szeptember 30.	feltöltött dokumentumok, papír alapú dokumentumok	frissített tanulói adatok
2.2	Működési időkeretek rögzítése						
2.2.1	Tantárgyfelosztás rögzítése	igazgatóhelyettes		7 nap	minden tanév szeptember 5.	előzetes tantárgyfelosztás	végleges tantárgyfelosztás
2.2.2	Tanév rendjének rögzítése	igazgató	igazgatóhelyettes	2 nap	minden tanév augusztus 31.	munkaterv tervezete	feltöltött munkaterv
2.2.3	Órarend rögzítése	igazgatóhelyettes		2 nap	minden tanév szeptember 7.	órarendtervezet	végleges órarend
2.3	Tanügyi folyamatok rögzítése						
2.3.1	Csoportbeosztások rögzítése	munkaközösségvezetők, szaktanárok	igazgatóhelyettes	7 nap	minden tanév szeptember 15.	szintfelmérő dolgozatok eredménye	módosított csoportbeosztás
2.3.2	Tanév közbeni tanulói adatváltozások rögzítése	osztályfőnök		1 nap	bejelentést követő 3. munkanap	tanulói iratok, dokumentumok	módosított adatok
2.3.3	Tanév közbeni alkalmazotti adatváltozások rögzítése	igazgatóhelyettes	munkaügyi ügyintéző	1 nap	bejelentést követő 3. munkanap	alkalmazotti iratok, dokumentumok	módosított adatok
2.3.4	Haladási napló vezetése	igazgatóhelyettes	oktatók	1 nap	tanítási hét utolsó munkanapja	tanári órarend	kitöltött haladási napló

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

2.3.5	Tanulói teljesítmények értékelésének rögzítése	igazgatóhelyettes	oktatók	1 nap	az értékelést követő 2. tanítási hét vége	tanulói dolgozatok, produktumok	kitöltött osztályozó napló
2.3.6	Tanulói hiányzások rögzítése	osztályfőnök	oktatók	1 nap	a hiányzást követő 1. hét vége	igazolások	rögzített, ellenőrzött hiányzások
2.3.7	Közösségi szolgálat rögzítése	igazgatóhelyettes	KSZ koordinátor	1 nap	bejelentést követő 7. munkanap	KSZ napló	rögzített KSZ
2.3.8	Félévi és évvégi jegyek rögzítése	igazgatóhelyettes	oktatók	7 nap	osztályozó értekezlet napja	osztályozó napló	lezárt jegyek
2.3.9	Tanügyi dokumentumok nyomtatása	igazgatóhelyettesek	osztályfőnökök		minden év augusztus 31.	osztálynaplók	törzslapok
2.4	Szakképzési juttatások nyomonkövetése	igazgatóhelyettes		30 nap	minden hónap utolsó munkanapja	szakképzési juttatások jogosultsági listája	frissített adatok
2.5	Gazdasági modul kezelése						
2.5.1	Tényadatok rögzítése	gazdasági ügyintéző		30 nap	minden hónap utolsó munkanapja	készletbeszerzés dokumentumai	kiadás dokumentumai
3.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer működtetésének ellenőrzése						
3.1	Adatrögzítések ellenőrzése						
3.1.1	Tanulói adatok rögzítésének ellenőrzése	igazgatóhelyettes		7 nap	minden év október 1.	KRÉTA tanulói felülete	
3.1.2	Alkalmazotti adatok rögzítésének ellenőrzése	igazgatóhelyettes		7 nap	minden év szeptember 20.	KRÉTA alkalmazotti felülete	
3.2	Működési időkeretek rögzítésének ellenőrzése	igazgató		7 nap	minden tanév szeptember 10.	KRÉTA	

3.3	Tanügyi folyamatok rögzítésének ellenőrzése	igazgatóhelyettes		7 nap	havonta folyamatos	tanügyi dokumentumok	
4.	Intézményi adminisztráció, KRÉTA rendszer működésével kapcsolatos visszacsatolás						
4.1.	A tapasztalatok összegzése	igazgatóhelyettes		1 nap	ellenőrzést követő 1 hét	ellenőrzési dokumentumok, feljegyzések	javaslatok a változtatásokra
4.2.	A folyamat szükség szerinti módosítása	igazgató	MICS, igazgatóhelyettes	7 nap	félévi és a tanév végi tan-testületi értekezletek utáni 7. nap	javaslatok a változtatásra	módosított folyamatszabályozás

2.3.3. T3. Panaszkezelés

Folyamat célja:

Elvárt eredmény:

Kapcsolódó folyamatok

Folyamatgazda

Az iskolába beérkező panaszok szabályozott kivizsgálása, kezelése

A panaszok objektív kivizsgálása és szakszerű visszajelzés a panasztevőnek

V5 Partnerek azonosítása, a partnerek igényeinek és elégedettségének mérése

Igazgató

Ssz	Tevékenység	Felelős	Közreműködő	Időtartam	Határidő	Bemenet	Kimenet
1.	A panasz beérkeztetése	Iskolatitkár		0,1 nap	A panasz beérkezésétől számított 1 nap	A panasz írásos dokumentuma (szóbeli panasz esetén kötelező a panasz írásos dokumentálása a panasztevő részéről)	Iktatott panasz
2.	A panasz jogosságának elbírálása: belső egyeztetés	Igazgató	A panaszban érintett munkatársak	0,25 nap	A panasz beérkezésétől számított 5 nap	Iktatott panasz	A panasz jogosságát megállapító vagy elutasító határozat
3.	A panasz kezelése első fokon						

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

3.1	Amennyiben a panasz nem jogos, a panasztevő írásban történő értesítése	Igazgató	Iskolatitkár	0,1 nap	A panasz jogossága megállapítását követő 3 nap	A panaszra vonatkozó elutasító határozat	A panasztevőnek elküldött levél és az elküldést igazoló bizonylat.
3.2	Amennyiben a panasz jogosnak tűnik és részletesebb kivizsgálást igényel						
3.2.1	A panaszt részletesen kivizsgáló személy megbízása	Igazgató	Iskolatitkár	0,1 nap	A panasz jogossága megállapítását követő 3 nap	A panasz jogosságát megállapító határozat	Megbízás bizonylata
3.2.2	A panasz jogosságának elbírálása: belső egyeztetés	Megbízott munkatárs	A megbízott munkatárs döntésének függvényében az iskola munkavállalói	3 nap	A megbízást követő 10 nap	Iktatott panasz; A panasz jogosságát elfogadó határozat	Feljegyzés a panasz kivizsgálásának eredményéről
3.2.3	Amennyiben a panasz jogos, a panaszban érintett területre vonatkozó fejlesztési javaslatok megfogalmazása	Megbízott munkatárs	A panasz kivizsgálásában érintett munkavállalók	0,25 nap	A megbízást követő 10 nap	Feljegyzés a panasz kivizsgálásának eredményéről	Fejlesztési javaslatok
3.2.4	Amennyiben a panasz kivizsgálása további egyeztetés igényel, az egyeztetés lebonyolítása	Igazgató	Megbízott munkatárs; A panasz kivizsgálásában érintett munkavállalók	0,25 nap	A panasz jogossága megállapítását követő 15 nap	Fejlesztési javaslatok	Feljegyzés az egyeztetés eredményéről.
3.2.5	A panasz elbírálása eredményének jelzése a panasztevő részére	Igazgató	Iskolatitkár	0,1 nap	Az egyeztetés eredményének megállapítását követő 7 nap	Feljegyzés az egyeztetés eredményéről.	A panasztevőnek elküldött levél, elküldést igazoló bizonylat.
4.	A panasz kezelése másodfokon						
4.1	A panasztevő fellebbezési kérelmének érkeztetése	SZC főigazgató	SZC titkárságvezető	0,1 nap	A fellebbezés beérkezésétől számított 1 nap	A fellebbezés írásos dokumentuma	Iktatott fellebbezés
4.2	A fellebbezés tartalmi vizsgálata	SZC főigazgató	Igazgató	0,25 nap	A fellebbezés beérkezésétől számított 5 nap	Iktatott fellebbezés	A fellebbezés jogosságát megállapító vagy elutasító határozat

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

4.3	A panasztevő (fellebbező) írásban történő értesítése	SZC főigazgató	SZC titkárságvezető	0,1 nap	A fellebbezés jogossága megállapítását követő 3 nap	A fellebbezés jogosságát megállapító vagy elutasító határozat	A panasztevőnek elküldött levél és az elküldést igazoló bizonylat.
5.	A panaszkezelési folyamat felülvizsgálata, a szükséges módosítások megfogalmazása	Igazgató	SZC főigazgató Panaszvizsgálatban érintett munkatársak	0,5 nap	minden tanév tanévzáró értekezlete	Kivizsgált panaszokkal és fellebbezésekkel kapcsolatos feljegyzések, határozatok	Felülvizsgált folyamat

V. Intézményi önértékelés

1. Az intézményi önértékelés szempontsor

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

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

A MICS végzi az önértékelés feladatainak szervezését, a lebonyolítást, az önértékelés szervezési feladatait. A MICS feladata az önértékelés folyamat során a vezetés és a munkatársak folyamatos tájékoztatása is. Az önértékelési csoportok kiválasztásánál szempont, hogy minden munkaközösségből legyen benne munkaközösség vezető, legyen benne MICS tag, lehetőleg minden munkaközösség képviseltesse magát a csoportban..

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

Az intézmény fejlődéséhez azonban nem magán az önértékelésen van a hangsúly, hanem a minőségkör zárásán, azaz az önértékelés során feltárt fejlesztési lehetőségek megvalósításán, amellyel az intézmények javítani képesek saját teljesítményükön, belső működésükön és ez által a partnerek általi megítélésükön.

Szerkezeti felépítését tekintve az intézményi önértékelési szempontsor három részre tagolódik: Önértékelési terület – Önértékelési szempont – Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás.

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>Az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus</p> <p>4 lépése: Tervezés, Megvalósítás, Értékelés, Felülvizsgálat.</p>	<p>21 vizsgálandó, értékelendő EQAVET alapú szakmai szempont, amelyekre erősségeket és fejlesztendő területeket kell meghatározniuk az intézményeknek.</p>	<p>Az adott önértékelési szempont hazai szakképzési jogszabályi környezethez, a szakképző intézmények működési sajátosságaihoz igazított kifejtése, értelmezése:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mit jelent(het) az adott szempont a hazai szakképző intézmények működésében? 2. Mit kell vizsgálni, értékelni az adott szempontnál az önértékelés során?

Intézményi önértékelési szempontsor

Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontoz kapcsolódó elvárás
<p>TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.</p>	<p>T1 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. A szakképzés jelenleg érvényben lévő európai stratégiai céljait az Európai Tanács 2020. november 24-i Ajánlása „A fenntartható versenyképességet, társadalmi méltányosságot és rezilienciát célzó szakképzésről”, az országos célokat a „Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Kormányrendeletben tükröződnek az európai stratégiai célok és a Szakképzés 4.0 Stratégia céljai. Az intézmény fenti dokumentumok alapján meghatározott hosszú távú céljai a szakmai program részét képezik, valamint nyomon követhetőek az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség-</p>

		<p>fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában.</p> <p>Az intézmény éves tervezési dokumentumai (munkatervek, 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 a célrendszerében megfogalmazta-e a szakképzés-politikaicélokkel és az intézményi sajátosságokkal összhangban a szakképzésre vonatkozó céljait, célkitűzéseit.</i></p>
	<p>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.</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 afentartóval, 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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta-e a céljait, célkitűzéseit, és hogyan biztosítja ezek mérhetőségét. Vizsgálni kell továbbá, hogy a képzések és a képzési programok összhangban vannak-e a stratégiai célokkal.</i></p>

T3

Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.

Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit.

A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sport-szervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket. Az egyéni képzési igényeket a jelenlegi vagy leendő tanulók, a szülők, a képzésben részt vevő személyek, az oktatók jelenítik meg.

Az intézmény a helyi munkaerő-piaci igények felmérése, valamint az egyéni képzési igények feltárása érdekében konzultációt, párbeszédet folytat, valamint adatot, információt és visszajelzéseket gyűjt a releváns partnerei körében. Az adatok, információk és visszajelzések feldolgozásába és elemzésébe bevonja a releváns partnereit, kiemelten a munkatársakat.

Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan biztosítja a releváns partnerei részére a konzultációt, amely révén megismeri a helyi munkaerőpiaci és az egyéni képzési igényeket.

Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan azonosítja a változó helyi munkaerőpiaci és egyéni képzési igényeket, mennyire tudatos és szabályozott tevékenység ez az intézményben.

	<p>T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény a vonatkozó jogszabályi követelményeknek és az ágazati irányítás által biztosított módszertani támogatásnak megfelelően alakította-e ki a minőségirányítási rendszerét.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy egyértelműen meghatározták-e az intézmény minőségpolitikai céljait, ehhez kapcsolódóan a minőségirányítás szervezeti kereteit és a munkatársak minőségirányítással kapcsolatos feladatait, felelősségét.</i></p>
	<p>T5 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 intézmény</p>

		<p>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 intézmény szakmai programjának, a duális szakirányú képzés képzési programjának, a szervezeti és működési szabályzatának, házirendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény biztosítja-e és hogyan a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak a részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában.</i></p>
	<p>T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködések 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 szülőkkel.</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 tevé-</p>

		<p>kenysége 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, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.</p> <p>Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén.</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 azonosítja-e és hogyan a releváns külső és belső partnereit, az intézményi célok elérése érdekében milyen együttműködési rendszert alakít ki az azonosított partnerekkel és hogyan jelennek meg ezek a tervek az intézményi dokumentumokban.</i></p>
--	--	---

	<p>T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</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 rendelkezik-e adatvédelmi szabályzattal, és megfelelő intézkedéseket határoz-e meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja-e a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét, valamint a közérdekű adatok nyilvánosságát, ezekre milyen szabályok vonatkoznak.</i></p>
--	---	---

Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.</p>	<p>M1 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. Az intézmény az éves munkatervezéshez kapcsolódóan erőforrás-tervezést végez, amely során biztosítja a szükséges szervezeti kereteket, a humán és az anyagi erőforrásokat. A megvalósítás során biztosítja a szükséges anyagi erőforrásokat a szakmai oktatáshoz (közismereti oktatás, ágazati alapoktatás, szakirányú oktatás) és az intézmény működtetéséhez (infrastruktúra karbantartása, munkavédelmi és védőfelszerelések, higiénia) szükséges feltételek terén. A humán erőforrás-tervezésben biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan valósítja meg az erőforrások elosztását, meghatározza-e az erőforrás-elosztás alapelveit, és azok hogyan segítik az intézményi célok megvalósulását.</i></p>
	<p>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.</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 pályaorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a</p>

		<p>leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel.</p> <p>Az intézmény a szakmai programjának részét képező képzési programját a duális partnerek bevonásával készíti el. A duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulók szakmai vizsgára történő felkészítésében minden érdekelt fél részt vesz a képzési programban meghatározottak szerint. A duális képzőhelyen folyó szakirányú oktatás keretében a tanulók értékelésében a jogszabályban és a szakmai programban rögzített szabályok alapján egységes gyakorlatot alkalmaz.</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 intézmény hogyan működteti a partnerekkel folytatott szakmai együttműködések szervezeti kereteit, milyen gyakorlati megoldásokat alkalmaz a partneri együttműködések területén, milyen munkamegosztást, egyéni feladatokat határoz meg, és azok meny-</i></p>
--	--	--

		<p><i>nyire támogatják az intézményi célok elérését. Vizsgálni szükséges az alkalmazott gyakorlat kiterjedését, a teljes partneri kör bevonását.</i></p>
	<p>M3 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 projektterveket, 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 intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók közötti együttműködés kereteit, és az intézményi célok elérése érdekében hogyan valósul meg az oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény hogyan támogatja, ösztönzi ezt.</i></p>
	<p>M4 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 tapasztaltakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzésirendszerét, az intézmény mindenkori céljaival összhangban</i></p>
--	--	--

		<p><i>hogyan méri fel, értékeli az oktatók szakmai tudását és képességeit, és hogyan támogatja az oktatók képzettségének növelését, egyéni kompetencia-fejlesztését.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogyan készíti az intézmény a továbbképzési programot és az éves beiskolázási tervet, hogyan veszi enél figyelembe az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat. Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik az intézményben a négyéves továbbképzési kötelezettség teljesítésének egyéni szintű tervezése, a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása.</i></p>
	<p>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.</p>	<p>Az intézmény a közismereti kerettantervek, a képzési és kimeneti követelmények és a programtervek alapján, a helyi igények figyelembevételével kialakítja a szakmai programját, amely tartalmazza az oktatás-képzés folyamatában alkalmazott oktatási, nevelési, pedagógiai stratégiákat, a tanulási eredmény alapú megközelítést, a kimeneti követelmények által vezérelt tartalomszabályozást, továbbá a képzésben alkalmazott korszerű szakképzési releváns módszereket, munkaformákat, kiemelten a projekt módszert.</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 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 (SNI, BTMN, HH,</p>

		<p>HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat. Az intézmény a szakmai programot rendszeresen felülvizsgálja és az értékelés alapján fejleszti azt.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény szakmai programjában megjelennek-e és hogyan a jogszabályban előírt tartalmak, hogyan alkalmazzák azokat, milyen módszereket, munkaformákat, alkalmaznak az elvárt tanulási eredmények elérése érdekében, illetve azt, hogy az intézmény hogyan biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik a szakmai program felülvizsgálata, hogyan vonják be ebbe a duális képzőhelyeket, és a felülvizsgálat során hogyan jelennek meg a szakmai programban a gazdaság helyi igényei.</i></p>
	<p>M6 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 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 tanulók elért tanulási eredményeit.</p>

		<p>Az értékelés módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény egyértelműen meghatározza-e és hogyan a tanulók értékelésének a módszereit, kiemelten az egyének tanulási eredményeinek az értékelésére alkalmas módszereket, az értékelés eljárásrendjét, kialakításuk során hogyan vonja be a duális képzőhelyeket, és az elvárásokat hogyan ismertetik meg a tanulókkal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményben hogyan alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.</i></p>
	<p>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.</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 értékeli, figyelembe</p>

		<p>veszik a fejlesztési irányok meghatározásánál, a továbbképzési lehetőségek biztosításánál.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény rendelkezik-e digitális oktatási stratégiával, illetve hogyan biztosítja az intézmény a digitális oktatás feltételrendszerét: a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy a duális képzőhelyeket hogyan vonják be a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek intézményi megismertetésébe, valamint hogy az oktatókat hogyan ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatára.</i></p>
--	--	--

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>ÉRTÉKELÉS</p> <p>Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.</p>	<p>É1</p> <p>Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.</p>	<p>A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül.</p> <p>Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz.</p> <p>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.</p> <p>Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés milyen szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztési rendszerében. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan végzi az önértékelést a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott eljárásrend alapján, valamint hogy az intézményi szabályozás és a működési gyakorlat mennyire van összhangban egymással.</i></p>
	<p>É2</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>Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét.</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 kapcsolt indikátorokkal, a szabályozás és a működési gyakorlat összhangjának 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 eredményességének az önértékelése során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés során a stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partnerek elégedettségének, a szabályozott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer eredményességének a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a fenti területek értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p>
--	--	---

		<p><i>A szempont vizsgálata során ki kell térni arra is, hogy az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei hogyan támogatják az intézményi célok elérését.</i></p>
	<p>E3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.</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>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 önértékelés során az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p>
	<p>E4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.</p>	

		<p>Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit. Az intézmény kiemelt stratégiai céljai alapján (pl. beiskolázási tevékenység, duális képzés, felnőttek oktatása) további korai figyelmeztető jelzéseket határoz meg és nyomon követi azok alakulását. Mindezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan használja fel a KRÉTA rendszer jelzéseit, rendszeresen azok értékelése, az értékelés kiterjed-e a teljes érintett oktatói körre és hogy az értékelések eredményei kapcsolódnak-e az intézményi fejlesztő tevékenységekhez. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény milyen további korai jelzéseket vesz figyelembe, és a céljainak elérése érdekében hogyan használja fel azokat, hogyan reagál rájuk.</i></p>
--	--	--

Felülvizsgálat

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás
<p>FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.</p>	<p>F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.</p>	<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 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 miként alkalmazza az intézmény fejlesztésénél az EQAVET Minősbiztosítási Ciklus „Felülvizsgálat, fejlesztés” elemét. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy hogyan elemzik, értékelik és használják fel az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a fejlesztések értékelésének eredményeit a célok elérése érdekében, a szakmai-pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére, hogyan vonják be a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.</i></p>

<p>F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.</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 adatalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek prioritizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek értékelése során a visszacsatolást. Az intézmény a fenti önértékelési ciklus alkalmazásával képes tanuló szervezetként működni, biztosítva a folyamatos fejlesztést.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit hogyan használja fel szakmai-pedagógiai fejlesztése érdekében szisztematikusan (tudatosan, rendszeresen és módszeresen) alkalmazza-e az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklust. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok és a fejlesztések összhangban vannak-e egymással, a szakmai-pedagógia fejlesztések hogyan támogatják a tanulókat, a képzésben résztvevő személyeket, hogyan javítják a munkaerő-piaci esélyeiket és hogyan teremtenek hozzáadott értéket az intézmény partnereinek számára.</i></p>
<p>F3 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</p>

		<p>értelmében azonban a külső értékelés eredményét az intézménynek kötelező a honlapján nyilvánosságra hoznia. Az intézmény a meghatározott fejlesztési célokat, a cselekvési terveket is hozzáférhetővé teszi a partnerei számára, azok megvalósításában számít a közreműködésükre.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény milyen módon és milyen formában biztosítja a partneri kör tájékoztatását az értékelés és a felülvizsgálat eredményeiről: mely partnerek számára milyen csatornákon keresztül, milyen fórumokon, milyen gyakorisággal, milyen felelősi rendszerben teszi elérhetővé, ismertté az értékelések, visszajelzések eredményeit.</i></p>
--	--	--

Az értékelési szempontokhoz kapcsolódó folyamatok, indikátorok és partneri mérések hozzárendelése
Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
<p>TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.</p>	<p>T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.</p>	<p>V1 V2</p>	<p>1 2 4 5 9 10 15 24</p>	<p>duális képzőhelyek a végzetketfoglalkoztató gazdálkodó szervezetek</p>
	<p>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.</p>	<p>V2 V4 SZK1 SZK4 T1</p>	<p>1 3 4 5</p>	<p>szülői tanulói oktatói duális képzőhelyek</p>
	<p>T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.</p>	<p>V1 SZK1</p>	<p>4 5 14</p>	<p>duális képzőhelyek</p>

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

		SZK2		a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek
	<p>T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.</p>	V3 V4 T1 T3	1 4 5 9 10	oktatói duális képzőhelyek
	<p>T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.</p>	V1 V2 V3 SZK1	14 22 23	oktatói duális képzőhelyek
	<p>T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.</p>	V1 V2 SZK1 SZK2	2 4 5 14	tanulói szülői oktatói duális képzőhelyek
	<p>T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</p>	T2 T3		oktatói

Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított tervet a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	V3 T1	3 22 24	oktatói
	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	SZK1 SZK2 SZK3	3 4 5 10 14 24	duális képzőhelyek
	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	SZK3	6 7 8 11 12 18 19	oktatói duális képzőhelyek
	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	V3 SZK3 SZK4	22 23	oktatói duális képzőhelyek

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

	<p>M5</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>V1 SZK1 SZK4</p>	<p>10 12 17 18 19 20 21</p>	<p>oktatói tanulói a végzeteket fo- glalkoztató gazdálkodó szer- vezetek</p>
	<p>M6</p> <p>Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.</p>	<p>SZK3 SZK4 T3</p>	<p>6 7 11 12</p>	<p>tanulói oktatói szülői duális képzőhe- lyek</p>
	<p>M7</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>SZK1 SZK4 T1</p>	<p>8 10 11 14 24</p>	<p>oktatói tanulói duális képzőhe- lyek a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szer- vezetek</p>

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Kapcsolódó folyamatok	Kapcsolódó indikátorok	Kapcsolódó partneri mérések
ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	V4		oktatói
	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	V4	1 4 5 9 10	oktatói
	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	V1 V4 SZK1	8 10 11 14 24	oktatói tanulói
	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	V1 V2 T2	2 4 5 15	oktatói

Felülvizsgálat

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

2. Az intézményi önértékelés folyamata

Az intézményi önértékelés folyamatának szakaszai és az egyes szakaszokhoz tartozó lépések

1. Az intézményi önértékelés előkészítése

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

2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

- 2.1. Információ- és adatgyűjtés
- 2.2. Az egyes önértékelési szempontokhoz az intézményi működési gyakorlat leírások elkészítése
- 2.3. Az intézményi működési gyakorlat adott önértékelési szempontnak való meg- felelőségének százalékos / %-os értékelése
- 2.4. Erősségek és fejlesztendő területek meghatározása az intézményi működésben
- 2.5. Erősségek és fejlesztendő területek intézményi összesítése
- 2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása
- 2.7. Oktató testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről
 - 2.7.1. Az önértékelés eredményeinek bemutatása az oktatói testületnek
 - 2.7.2. A megvalósítandó fejlesztések kijelölése

3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései

- 3.1. Fejlesztési célok meghatározása
- 3.2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása
- 3.3. Cselekvési tervek megvalósulásának értékelése

4. Összegzés az önértékelés megvalósításának tapasztalatairól

1. Az intézményi önértékelés előkészítése

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

1.1. 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.

1.1. Az önértékelésben résztvevő munkatársak felkészítése

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

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

1.2. Az önértékelés munkatervének elkészítése

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

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

A feladatok felosztása történhet egyrészt az összetartozó önértékelési szempontok alapján, az EQAVET Minőségbiztosítási Ciklus lépései szerint (Tervezés, Megvalósítás, Értékelés, Felülvizsgálat).

A másik megoldás lehet az önértékelésben részt vevő munkatársak ismeretei, tapasztalatai szerinti felosztás: ki mely területekkel (önértékelési szempontokkal) kapcsolatban rendelkezik mélyebb ismeretekkel az intézményi működés tekintetében.

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

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

- az önértékelési munka célja, elvárt eredmények;
- a megvalósításhoz szükséges feladatok, lépések;

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

2. Az intézményi önértékelés végrehajtása

Az önértékelés végrehajtása során az önértékelést végző munkatársak az EQAVET alapú intézményi önértékelési szempontsort, mint elvárásrendszert figyelembe véve leírják az adott területen az intézmény működési gyakorlatát, majd ezek elemzése, értékelése alapján rögzítik az erősségeket és a fejlesztendő területeket. Az így kapott helyzetkép alapján az intézmény vissza tud csatlakozni, 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 szempontsori és az intézményi működés alapos és mély ismeretét igényli.

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

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

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

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

- A **dokumentumelemzés** során az írásban rögzített működési elemeket lehet feltárni, összegyűjteni. Ehhez tanulmányozni és tartalmilag elemezni kell az intézményi belső működésszabályozó dokumentumokat (például SZMSZ, Házirend, Szakmai Program) és a belső szervezeti dokumentumokat (mint például az intézmény belső mérési rendszere és az általa szolgáltatott adatok, vagy a szervezeti nyilvántartások, jelentések, beszámolók).
- A **kérdőívek** elsősorban a releváns partnerek véleményének, igényeinek és elégedettségének a felmérésére, megismerésére adnak lehetőséget.

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

A partneri kérdőívekben szereplő, kötelezően alkalmazandó kérdéssorokat az intézmény igény szerint kiegészítheti olyan kérdésekkel, szempontokkal, amelyek az intézményi sajátosságokra vonatkoznak.

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

2.2. 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.

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

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

- Van-e jól azonosítható folyamat az adott szempont, elvárás megvalósítására, és e folyamat végrehajtása során milyen módszer(ek)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?

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

- ki (vagy kik),

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

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

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

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 megfelelő-ségének százalékos / %-os értékelése

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

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

Értékelési kategóriák:

nem felel meg	részben megfelel	többnyire megfelel	megfelel
10-20%	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 mellett – amelyekre épülnek az intézményi fejlesztések – fontos az intézmény erősségeinek a feltárása, összegzése is, hiszen az intézmény ezekre támaszkodhat a fejlesztő munka során, és szakmai-képzési tevékenysége, működése ezek erősítésével válhat még sikeresebbé, eredményesebbé.

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

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

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

Ennek keretében vizsgálni kell a működési gyakorlat

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

Fontos azonban, hogy itt ne megoldási javaslatokat, hanem az elemzést segítő ötleteket, megállapításokat fogalmazzanak meg. Itt lehet rögzíteni az értékelés során feltárt olyan megjegyzéseket is, amelyek segíthetnek például a fejlesztendő terület okainak feltárásában. Az értékelés során azonban kerülni kell, hogy már a tények áttekintése során megfogalmazzák a problémák okait, illetve megtörténjen a konkrét megoldási javaslatok kidolgozása.

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.

Az összegzés segíthet az intézmény számára áttekinteni és összefoglalni az önértékelés tényeit, nem csupán egy-egy önértékelési szemponthoz kapcsolódóan, hanem komplex módon, a belső összefüggéseket feltárva, az intézmény egészének vonatkozásában.

2.6. A fejlesztendő területek rangsorolása

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

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

2.7. Oktatói testületi előterjesztés és döntés a fejlesztésekről

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

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

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

Az előterjesztést megelőzően a MICS az intézményvezető közreműködésével – az intézményi önértékelés és a hozzá tartozó elemzések alapján – meghatározza, hogy milyen információkat és milyen formában szeretnének megosztani az oktatói testülettel, annak érdekében, hogy közösen kijelölhessék a fejlesztési irányokat. Az oktatói testületi előterjesztés két fő elemből áll: az önértékelési dokumentációból és a szóbeli prezentációból. A szóbeli prezentáció egy lehetséges szerkezete lehet az alábbi:

- Az önértékelés célja.
- Az önértékelési munka folyamatának és módszertanának áttekintése.
- Az önértékelés főbb megállapításai – az intézményi működés
 - főbb erősségei, azaz, hogy mi működik jól, miben felelnek meg az önértékelési szempontoknak?
 - főbb fejlesztendő területei, azaz, hogy hol, milyen területeken és milyen fejlesztéseket kell indítani a jövőben az önértékelési szempontoknak való megfelelés érdekében?
- A kiválasztandó fejlesztendő területekre tett javaslatok.

A prezentáció legyen megfelelően előkészített, hiteles személy tartsa, aki – röviden és áttekinthetően – objektív, hiteles helyzetképet mutasson be, az erősségeket és a fejlesztendő területeket egyaránt ismertesse. Fontos, hogy az intézményvezető és a vezetés többi tagja részt vegyen a prezentáción.

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 testület 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.

Általánosan 3-6 fejlesztés elindítása javasolt az önértékelés után. A legalább három fejlesztés elindítását az indokolja, hogy amennyiben egy fejlesztés valamilyen ok miatt megghiúsul, még mindig legyen lehetősége az intézménynek a másik kettő esetében sikereket elérni. A maximális hatos szám az intézmény erőforrásainak korlátosságából adódik, ugyanis a tapasztalatok alapján hatnál több fejlesztés megvalósítása már túl sok erőforrást vonna el a szervezettől. A fejlesztések kiválasztásánál érdemes figyelembe venni az intézményben már folyamatban lévő fejlesztéseket, illetve az egyes projektek, programok keretében indított fejlesztések ütemezését is, hiszen ezek korlátoz(hat)ják az elindítható új fejlesztések számát.

3. Az intézményi önértékelés követése, további lépései

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

értéke, haszna minimális, ha az önértékelés eredményei alapján nem követi azt fejlesztés, beavatkozás és ezek eredményét nem értékeli, valamint nem mutatják be rendszeresen az oktatói tesztületnek, az egyéb alkalmazottaknak és az intézmény releváns partnereinek.

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 (fejlesztendő területre) vonatkozzon (vagyis arra, hogy miért nem felel meg az intézményi működési gyakorlat az önértékelési szempont elvárásainak) és valóban a probléma, hiányosság, fejlesztendő terület megszüntetését eredményezze.

3.2. Cselekvési tervek készítése és megvalósítása

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

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

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

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

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.

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.

3. Az intézményi önértékelés sablonjai

3.1 Munkasablon az intézményi önértékeléshez

3.2 Cselekvési terv sablon

INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS

3.1. Önértékelési munkasablon

Intézmény neve:

Az önértékelés időpontja:

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T1 Az intézmény által kitűzött helyi célok tükrözik az európai, országos és regionális szakképzés-politikai célokat.	
	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás	Intézményi működési gyakorlat leírása
	<p>Az intézmény az európai, országos, regionális és helyi szakképzés-politikai célokat figyelembe véve stratégiai és éves célokat határoz meg, amelyek egymásra épülnek. A szakképzés jelenleg érvényben lévő európai stratégiai céljait az Európai Tanács 2020. november 24-i Ajánlása „A fenntartható versenyképességet, társadalmi méltányosságot és rezilienciát célzó szakképzésről”, az országos célokat a „Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia határozza meg. A regionális célok a regionális, megyei és helyi munkaerő-piaci stratégiában jelennek meg.</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 követhetők az egyéb dokumentumokban: a vezetői pályázatban/vezetési programban, szervezeti és működési szabályzatban, házirendben, továbbképzési programban, és amennyiben releváns, a fejlesztési tervekben, alapkészség-fejlesztési tervben, a komplex pedagógiai módszertani fejlesztés tervében, marketing tervben, nemzetköziesítési stratégiában, digitális oktatási stratégiában.</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 a célrendszerében megfogalmazta-e a szakképzés-politikai célokkal és az intézményi sajátosságokkal összhangban a szakképzésre vonatkozó céljait, célkitűzéseit.</i></p>	
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T2 Az intézmény egyértelműen meghatározza a célokat és figyelemmel kíséri a megvalósulásukat. A képzéseket úgy alakítja ki, tervezi meg, hogy elérjék a kitűzött szakképzés-politikai célokat.	
	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás	Intézményi működési gyakorlat leírása
	<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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény megalapozottan és egyértelműen meghatározta-e a céljait, célkitűzéseit, és hogyan biztosítja ezek mérhetőségét.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a képzések és a képzési programok összhangban vannak-e a stratégiai célokkal.</i></p>	
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T3 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit.</p> <p>A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzettséget foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sport-szervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket.</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 hogyan biztosítja a releváns partnerei részére a konzultációt, amely révén megismeri a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igényeket.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan azonosítja a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket, mennyire tudatos és szabályozott tevékenység ez az intézményben.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T4 Az intézmény egyértelműen meghatározott és átlátható minőségirányítási rendszerrel rendelkezik. Meghatározza a minőségirányítás szervezeti kereteit és a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket.	
	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás	Intézményi működési gyakorlat leírása
	<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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény a vonatkozó jogszabályi követelményeknek és az ágazati irányítás által biztosított módszertani támogatásnak megfelelően alakította-e ki a minőségirányítási rendszerét.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy egyértelműen meghatározták-e az intézmény minőségpolitikai céljait, ehhez kapcsolódóan a minőségirányítás szervezeti kereteit és a munkatársak minőségirányítással kapcsolatos feladatait, felelősségét.</i></p>	
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T5 Az intézmény bevonja a munkatársakat az intézményi célok és tervek kialakításába.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>Az intézmény bevonja a munkatársakat (oktatókat, egyéb alkalmazottakat) és a duális képzőhely oktatóit az intézmény cél-meghatározási, tervezési folyamataiba, ideértve a minőségfejlesztési tevékenységek megtervezését is.</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 intézmény szakmai programjának, a duális szakirányú képzés képzési programjának, a szervezeti és működési szabályzatának, házi-rendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény biztosítja-e és hogyan a munkatársak, különösképpen az oktatói testület tagjainak a részvételét az intézményi célok és tervek kialakításában.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T6 Az intézmény meghatározza a partneri körét és együttműködéseket tervez a releváns partnerekkel.	
	Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás	Intézményi működési gyakorlat leírása
	<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 szülőkkel.</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, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.</p> <p>Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén.</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 azonosítja-e és hogyan a releváns külső és belső partnereit, az intézményi célok elérése érdekében milyen együttműködési rendszert alakít ki az azonosított partnerekkel és hogyan jelennek meg ezek a tervek az intézményi dokumentumokban.</i></p>	
	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.	
Önértékelési szempont	T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 rendelkezik-e adatvédelmi szabállyal, és megfelelő intézkedéseket határoz-e meg a biztonságos adatkezelés, adattárolás és adattovábbítás biztosítására.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a jogszabályban előírt adatok kezelése mellett biztosítja-e a minőségirányítási tevékenységekből származó adatok kezelését, védelmét, valamint a közérdekű adatok nyilvánosságát, ezekre milyen szabályok vonatkoznak.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M1 Az intézmény a célok elérése érdekében megtervezett tevékenységek megvalósítását a szükséges erőforrások elosztásával biztosítja.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 intézmény hogyan valósítja meg az erőforrások elosztását, meghatározza-e az erőforrás-elosztás alapelveit, és azok hogyan segítik az intézményi célok megvalósulását.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M2 Az intézmény az eltervezett intézkedések megvalósítása érdekében egyértelműen meghatározott módon támogatja a szoros szakmai együttműködésen alapuló partnerségek kialakítását, kiemelten a duális képzőhelyekkel történő együttműködést.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 pályorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel.</p> <p>Az intézmény a szakmai programjának részét képező képzési programját a duális partnerek bevonásával készíti el. A duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulók szakmai vizsgára történő felkészítésében minden érdekelt fél részt vesz a képzési programban meghatározottak szerint. A duális képzőhelyen folyó szakirányú oktatás keretében a tanulók értékelésében a jogszabályban és a szakmai programban rögzített szabályok alapján egységes gyakorlatot alkalmaz.</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 intézmény hogyan működteti a partnerekkel folytatott szakmai együttműködések szervezeti kereteit, milyen gyakorlati megoldásokat alkalmaz a partneri együttműködések területén, milyen munkamegosztást, egyéni feladatokat határoz meg, és azok mennyire támogatják az intézményi célok elérését. Vizsgálni szükséges az alkalmazott gyakorlat kiterjedését, a teljes partneri kör bevonását.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M3 Az intézményben a képzési célok elérése érdekében megvalósul az oktatók együttműködése.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók közötti együttműködés kereteit, és az intézményi célok elérése érdekében hogyan valósul meg az oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény hogyan támogatja, ösztönzi ezt.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M4 Az intézményben az intézményi célokkal összhangban működik az oktatók továbbképzési rendszere.	
Az önértékelési szempont-hoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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, szakmaszerkeztének, 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 négyéven-ként 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 tapasztaltakról. Az intézmény értékeli a továbbképzések eredményességét, biztosítja a megszerzett tudás belső továbbadását.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan alakítja ki és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, az intézmény mindenkori céljaival összhangban hogyan méri fel, értékeli az oktatók szakmai tudását és képességeit, és hogyan támogatja az oktatók képzettségének növelését, egyéni kompetencia-fejlesztését.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogyan készíti az intézmény a továbbképzési programot és az éves beiskolázási tervet, hogyan veszi ennélfelül figyelembe az oktatók szakmai felkészültségének és szakmai munkájának értékeléséből adódó egyéni fejlesztési célokat. Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik az intézményben a négyéves továbbképzési kötelezettség teljesítésének egyéni szintű tervezése, a továbbképzéseken szerzett tudás, tapasztalatok továbbadása.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M5 A tanulóközpontú intézmény szakmai programja lehetővé teszi a tanulók számára, hogy elérjék az elvárt tanulási eredményeket, valamint hogy aktívan részt vegyenek a tanulási folyamatban.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>Az intézmény a közismereti kerettantervek, a képzési és kimeneti követelmények és a programtervek alapján, a helyi igények figyelembevételével kialakítja a szakmai programját, amely tartalmazza az oktatás-képzés folyamatában alkalmazott oktatási, nevelési, pedagógiai stratégiákat, a tanulási eredmény alapú megközelítést, a kimeneti követelmények által vezérelt tartalomszabályozást, továbbá a képzésben alkalmazott korszerű szakképzési releváns módszereket, munkaformákat, kiemelten a projekt módszert.</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 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 (SNI, 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 intézmény szakmai programjában megjelennek-e és hogyan a jogszabályban előírt tartalmak, hogyan alkalmazzák azokat, milyen módszereket, munkaformákat, alkalmaznak az elvárt tanulási eredmények elérése érdekében, illetve azt, hogy az intézmény hogyan biztosítja a tanulók számára az egyéni haladás lehetőségeit.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogyan történik a szakmai program felülvizsgálata, hogyan vonják be ebbe a duális képzőhelyeket, és a felülvizsgálat során hogyan jelennek meg a szakmai programban a gazdaság helyi igényei.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M6 Az intézmény érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek az értékelésére.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 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 értékelési módszereit, eljárásrendjét, szabályait, amelyekkel pontosan és megbízhatóan tudják a képzőhelyekkel közösen értékelni a tanulók elért tanulási eredményeit. Az értékelési módszereit, eljárásrendjét, szabályait a tanulókkal ismertetik.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény egyértelműen meghatározza-e és hogyan a tanulók értékelésének a módszereit, kiemelten az egyének tanulási eredményeinek az értékelésére alkalmas módszereket, az értékelési eljárásrendjét, kialakításuk során hogyan vonja be a duális képzőhelyeket, és az elvárásokat hogyan ismertetik meg a tanulókkal.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményben hogyan alkalmazzák a szakmai programban meghatározott és leírt értékelési módszereket, eljárásokat.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.	
Önértékelési szempont	M7 Az intézmény a digitális technológiák és az online tanulási eszközök használatával ösztönzi az innovációt a tanítási és tanulási tartalmak és módszerek terén, az iskolában és a duális képzőhelyen egyaránt.	
Az önértékelési szempontához kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 intézmény rendelkezik-e digitális oktatási stratégiával, illetve hogyan biztosítja az intézmény a digitális oktatás feltételrendszerét: a digitális tartalom, az oktatói tudás és az infrastruktúra területén.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy a duális képzőhelyeket hogyan vonják be a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek intézményi megismertetésébe, valamint hogy az oktatókat hogyan ösztönzik a digitális tananyagok fejlesztésére, a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatára.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos %-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É1 Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül.</p> <p>Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz.</p> <p>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.</p> <p>Az önértékelés során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés milyen szerepet tölt be az intézmény minőségirányítási és minőségfejlesztési rendszerében. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény hogyan végzi az önértékelést a jelen Önértékelési Kézikönyvben meghatározott eljárásrend alapján, valamint hogy az intézményi szabályozás és a működési gyakorlat mennyire van összhangban egymással.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É2 Az intézmény az önértékelés keretében méri és értékeli a stratégiai és a minőségcélok megvalósulását, a szakképzési indikátorokat, a partnerek igényét és elégedettségét, a szabályozott folyamatok eredményességét, a cselekvési terv végrehajtásának eredményességét, az oktatói értékelési rendszer működtetését és eredményességét.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámolók meg-állapításait, 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, szakmai-képzési, a támogató és erőforrás folyamat-területeken. A folyamatokhoz kapcsolt indikátorokkal, a szabályozás és a működési gyakorlat összhangjának a vizsgálatával rendszeresen méri és értékeli az intézményi folyamatok működésének eredményességét.</p> <p>Az intézmény az önértékelés keretében a kétéves önértékelési ciklusonként legalábbegyszer méri a szakképzési alapfeladat-ellátás partnereinek (tanulók, szülők, munka-társak, 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 eredményességének az önértékelése során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az önértékelés során a stratégiai és a minőségcélok megvalósulásának, a szakképzési indikátoroknak, a partnerek elégedettségének, a szabályozott folyamatok, a cselekvési terv, az oktatói értékelési rendszer eredményességének a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a fenti területek értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p> <p><i>A szempont vizsgálata során ki kell térni arra is, hogy az oktatók értékelési rendszerének szabályozása, működtetése és eredményei hogyan támogatják az intézményi célok elérését.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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>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 önértékelés során az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a mérése és értékelése megtörténik-e, és hogyan.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény releváns indikátorokat és partneri méréseket alkalmaz-e a digitális felkészültségének és a környezeti fenntarthatóságának az értékelése során, és hogy az értékelés eredménye koherens-e az intézményi célokkal.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	ÉRTÉKELÉS Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.	
Önértékelési szempont	É4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<p>Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulóakra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit. Az intézmény kiemelt stratégiai céljai alapján (pl. beiskolázási tevékenység, duális képzés, felnőttek oktatása) további korai figyelmeztető jelzéseket határoz meg és nyomon követi azok alakulását. Mindezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény hogyan használja fel a KRÉTA rendszer jelzéseit, rendszeres-e azok értékelése, az értékelés kiterjed-e az teljes érintett oktatói körre és hogy az értékelések eredményei kapcsolódnak-e az intézményi fejlesztő tevékenységekhez. Vizsgálni kell azt is, hogy az intézmény milyen további korai jelzéseket vesz figyelembe, és a céljainak elérése érdekében hogyan használja fel azokat, hogyan reagál rájuk.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F1 Az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit megvitatja a releváns partnerekkel, felhasználja a szakmai-pedagógiai munka folyamatos fejlesztésére, megfelelő cselekvési tervet állít össze.	
Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 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 miként alkalmazza az intézmény fejlesztésénél az EQAVET Minősegbiztosítási Ciklus „Felülvizsgálat, fejlesztés” elemét. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy hogyan elemzik, értékelik és használják fel az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a fejlesztések értékelésének eredményeit a célok elérése érdekében, a szakmai-pedagógiai munka és az intézményi működés folyamatos fejlesztésére, hogyan vonják be a partnereket a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 adatalapú értékelést, az erősségek és a fejlesztendő területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek prioritizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek értékelése során a visszacsatolást. Az intézmény a fenti önértékelési ciklus alkalmazásával képes tanuló szervezetként működni, biztosítva a folyamatos fejlesztést.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény az önértékelés és a külső értékelés eredményeit hogyan használja fel szakmai-pedagógiai fejlesztése érdekében szisztematikusan (tudatosan, rendszeresen és módszeresen) alkalmazza-e az EQAVET Minősegbiztosítási Ciklust. Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok és a fejlesztések összhangban vannak-e egymással, a szakmai-pedagógia fejlesztések hogyan támogatják a tanulókat, a képzésben résztvevő személyeket, hogyan javítják a munkaerő-piaci esélyeiket és hogyan teremtenek hozzáadott értéket az intézmény partnerei számára.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

Győri SZC Hild József Építőipari Technikum minőségirányítási rendszere

Önértékelési terület	FELÜLVIZSGÁLAT (visszacsatolás, fejlesztés) Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.	
Önértékelési szempont	F3 Az intézmény széles körben és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit.	
Az önértékelési szempontokhoz kapcsolódó elvárás		Intézményi működési gyakorlat leírása
<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 milyen módon és milyen formában biztosítja a partneri kör tájékoztatását az értékelés és a felülvizsgálat eredményeiről: mely partnerek számára milyen csatornákon keresztül, milyen fórumokon, milyen gyakorisággal, milyen felelősi rendszerben teszi elérhetővé, ismertté az értékelések, visszajelzések eredményeit.</i></p>		
Intézményi működési gyakorlat értékelése	Százalékos /%-os érték	
	Erősségek	
	Fejlesztendő területek	
Megjegyzés:		

3.2. Cselekvési terv sablon

A cselekvési terv száma és megnevezése: A cselekvési terv célja:

A cselekvési terv célértéke:

A célérték elérésének mérési módja: A projekt vezetője:

A projekt időtartama:

Cselekvési terv								
Ssz.	Feladat	Felelős	Résztevők	Erőforrások	Időtartam	Határidő	Módszer	Elvárt eredmény

VI. Az intézmény vezetőjének önértékelése

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

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

1. Az intézményvezetői önértékelés szervezeti kereteinek, eljárásrendjének meghatározása

Az intézményvezetői önértékelés előkészítését a MICS koordinálja.

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

2. Az intézményvezetői önértékelés folyamata

1. Az intézményvezetői önértékelés előkészítése

1.1. Az elvárások mentén a MICS összeállítja a **partneri kérdőíveket**, amely alapján az oktatóitestület, a képzési tanács és a munkaerő-piaci partnerek értékelik az intézményvezető munkáját. Amennyiben képzési tanács működik az intézményben, a tagok az oktatói kérdőív kitöltésével nyilváníthatnak véleményt a vezető munkájáról. A partneri kérdőívek összeállítását segíti a jelen Kézikönyv 6-7. és 12. sz. *mellékletében* szereplő kérdőívsablon. A MICS dönti el, hogy az intézmény kizárólag a sablonokban lévő kérdéseket használja a partnerek megkérdezése során, vagy azokat kiegészíti, olyan kérdésekkel, amelyek az intézményi sajátosságokra vonatkoznak. A kérdőíveknek a sablonok kérdéseit az eredményes intézményvezetői önértékelés érdekében mindenképpen tartalmazniuk kell.

1.2. A MICS koordinálásával megtörténik a partnerek kérdőíves megkérdezése.

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

2. Az intézményvezetői önértékelés végrehajtása

A megkapott dokumentumok alapján az intézményvezető megkezdi önértékelését, amelynek során

2.1. 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 (oktatói testület, képzési tanács, munkaerő-piaci partnerek megkérdezésének eredményei).

2.2. elkészít egy intézményvezetői önértékelési dokumentumot, amelyben az intézményvezető meghatározza és leírja a saját magára megfogalmazott erősségeket és fejlesztendő területeket, úgy, hogy egy-egy erősség vagy fejlesztendő terület egy vagy több önértékelési szempontra is vonatkozhat. A dokumentumban bemutatja, hogy az összegyűjtött fejlesztendő területek alapján milyen fejlesztéseket kíván megvalósítani saját tevékenységére vonatkozóan, továbbá röviden kifejtheti a kiválasztott fejlesztések indokait, mi ösztönözte a választását, milyen vezetői képességek, kompetenciák fejlődését célozza meg azokkal. Az intézményvezetőnek saját fejlesztési céljai kiválasztásánál ajánlott figyelembe vennie az intézményre vonatkozóan meghatározott fejlesztéseket, hiszen a vezető és az intézmény fejlesztési céljai egymást erősítik, összehangolásuk a minőségfejlesztés eredményességét növeli. A fejlesztések eredményessége érdekében legfeljebb hat vezetői fejlesztési cél kitűzését javasoljuk.

3. Az intézményvezetői önértékelés követése, további lépései

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

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

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

3. Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Az intézményvezetői önértékelési szempontsor (3.1. sz. melléklet) azonos az intézményi önértékelés szempontsorával. Az intézményvezetőnek az önértékelését azonban a szerint kell elvégeznie, hogy az intézményi tevékenységekben hogyan mutatkoznak meg vállalt feladatai, személyes szerepvállalása és vezetői kompetenciái

3.1.melléklet: Intézményvezetői önértékelési szempontsor

Intézményvezetői önértékelési szempontsor Tervezés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>TERVEZÉS A tervezés tükrözi az intézménynek a releváns partnerekkel közösen kialakított stratégiai jövőképét, és egyértelműen meghatározott célokat, intézkedéseket és indikátorokat tartalmaz.</p>	<p>T1 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 követhetők az egyéb dokumentumokban: a vezetői</p>

		<p>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 (munkatervek, 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 feladatokat 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>
	<p>T2</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>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 afentartóval, illetve a szakképzési centrummal egyeztetve konkrét mérőszámokat, értékelési sikerkritériumokat rendel,</p>

		<p>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 szempontnál 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 Az intézmény a helyi munkaerő-piaci és az egyéni képzési igények meghatározása érdekében konzultációt folytat a releváns partnerekkel.</p>	<p>Az intézmény a célok kialakításához azonosítja a képzési igényeket megjelenítő releváns partnereit.</p> <p>A helyi munkaerő-piaci/képzési igényeket elsősorban a munkaerő-piaci partnerek (a duális képzésben együttműködő gazdasági társaságok, vállalkozások, a végzeteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, a munkaerőpiac érdekképviseleti szervezetei), az ágazati képzőközpontok, az illetékes kamarák jelenítik meg, de más intézmények, szervezetek (egyetemek, tankerületi központok, általános iskolák, kulturális és sport-szervezetek, egészségügyi, szociális támogató intézmények, egyéb szakmai szervezetek) is közvetíthetnek ilyen igényeket.</p>

		<p>Az egyéni képzési igényeket a jelenlegi vagy leendő tanulók, a szülők, a képzésben részt vevő személyek, az oktatók jelentik 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>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézmény vezetője milyen személyes feladatot vállal a helyi és az egyéni szakképzési igények megismerésében.</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>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</p>

		<p>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 szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és milyen személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.</i></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>T5 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 intézmény 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 intézmény szakmai programjának, a duális szakirányú képzés képzési programjának, a szervezeti és működési szabályzatának, házirendjének, éves munkatervének, továbbképzési programjának elfogadásáról.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője hogyan irányítja, szervezi a munkatársak, különösen 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>T6 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 szülőkkel.</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 pályaeorientációs és pályaválasztási tevé-</p>

		<p>kenysége 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, összehangolásában és a duális szakképzés feltételeinek biztosításában.</p> <p>Az intézmény együttműködési formát alakít ki a területi munkaerő-piaci szervezetekkel a képzési igények megismerése, a duális képzés megszervezése, a képzőhelyek szakmai támogatása, az oktatói továbbképzések terén.</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 sze-</i></p>
--	--	---

		<p><i>mélyes feladatot vállal, valamint hogyan vesz részt a partnerekkel való együttműködés rendszerének tervezésében, kialakításában, és milyen konkrét feladatokat vállal ebben az együttműködési rendszerben.</i></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>T7 Az intézmény intézkedéseket határoz meg az adatvédelmi szabályoknak való megfelelés biztosítására.</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>

Megvalósítás

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>MEGVALÓSÍTÁS Az intézmény a releváns partnerekkel együttműködésben összeállított terveket a kitűzött célok elérése érdekében megvalósítja.</p>	<p>M1 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 alapkutatás, 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 munkatársait az erőforrás-elosztás során alkalmazott alapelvek meghatározásába és hogyan biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményi célok eléréséhez hogyan osztja meg vezetői feladatait a vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.</i></p>

	<p>M2</p> <p>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>Az intézmény a célok és a képzési eredményesség érdekében szakmai-képzési együttműködési rendszert működtet más szakképző intézményekkel, a duális képzőhelyekkel, a területi kamarákkal, a munkaerő-piaci partnerekkel, a szakmai szervezetekkel, a pályorientációs és pályaválasztási tevékenysége során partnerként megjelenő oktatási intézményekkel, a leendő tanulókkal és szüleikkel, és hatékony együttműködési munkaformákat működtet az egyes partnerekkel.</p> <p>Az intézmény a szakmai programjának részét képező képzési programját a duális partnerek bevonásával készíti el. A duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanulók szakmai vizsgára történő felkészítésében minden érdekelt fél részt vesz a képzési programban meghatározottak szerint. A duális képzőhelyen folyó szakirányú oktatás keretében a tanulók értékelésében a jogszabályban és a szakmai programban rögzített szabályok alapján egységes gyakorlatot alkalmaz.</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 együttműködés biztosításához hogyan, milyen kommunikációs csatornákon kommunikál és osztja meg a szükséges információkat a partnerekkel, kiemelten a duális partnerekkel való együttműködésben.</i></p>
	<p>M3 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 projektterveket, 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. 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 működést, kereteket biztosít.</i></p>
	<p>M4 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 tapasztaltakról. 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.</i></p>
--	--	--

		<p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy a továbbképzéseken megszerzett tudás megosztását és annak az oktatói kör tanítási gyakorlatába történő beépülését az intézményvezető hogyan segíti elő, hogyan ösztönzi.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell azt is, hogy az intézményvezető hogyan fejleszti vezetői kompetenciáit.</i></p>
	<p>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.</p>	<p>Az intézmény a közismereti kerettantervek, a képzési és kimeneti követelmények és a programtervek alapján, a helyi igények figyelembevételével kialakítja a szakmai programját, amely tartalmazza az oktatás-képzés folyamatában alkalmazott oktatási, nevelési, pedagógiai stratégiákat, a tanulási eredmény alapú megközelítést, a kimeneti követelmények által vezérelt tartalomszabályozást, továbbá a képzésben alkalmazott korszerű szakképzési releváns módszereket, munkaformákat, kiemelten a projekt módszert.</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 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 (SNI, 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>M6 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 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 tanulók 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 tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható</i></p>

		<p><i>módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális partnerek együttműködése mellett.</i> <i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az intézményvezető hogyan gondoskodik a kialakított és a szakmai programban rögzített értékelési módszerek, eljárások nyilvánosságáról és megvalósulásáról az intézmény napi gyakorlatában.</i></p>
	<p>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.</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</i></p>

		<p><i>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> <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></p>
--	--	--

Értékelés

Önértékelési terület	Önértékelési szempont	Az önértékelési szemponthoz kapcsolódó elvárás
<p>ÉRTEKELÉS</p> <p>Az intézményben az eredményeket és a folyamatokat rendszeresen ellenőrzik, értékelik, és ezt mérésekkel támasztják alá.</p>	<p>É1</p> <p>Az intézmény minőségirányítási tevékenysége keretében rendszeres önértékelést végez.</p>	<p>A szakképzési jogszabályok alapján az intézmény minőségirányítási rendszere önértékelésre épül.</p> <p>Az intézmény szabályozza, ezen belül meghatározza az önértékelés szervezeti kereteit, az eljárásrendet és működteti önértékelési rendszerét, indikátorokat és mérőeszközöket alkalmaz.</p> <p>Az intézmény rendszeres mérés és adatgyűjtés mellett legalább kétévenként átfogó önértékelést végez. Az önértékelés</p>

		<p>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.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen módon vesz részt személyesen az intézmény önértékelési rendszerének a kialakításában és működtetésében, milyen feladatokat vállal az önértékelésben, hogyan irányítja és szervezi a munkát, hogyan vonja be a belső és a külső partnereket, az önértékelés eredményeit hogyan mutatja be a partnerek számára, hogyan biztosítja a megfelelő erőforrásokat az önértékeléshez.</i></p>
	<p>E2 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>Az intézmény évente gyűjti a szakképzési indikátorokat, vizsgálja azok trendjét, az önértékelés során vizsgálja a célkitűzések teljesülését, a tanév végi beszámoló megállapításait, az előző értékelések során elkészített cselekvési tervek megvalósulását és eredményességét.</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 kapcsolt indikátorokkal, a szabályozás és a működési gyakorlat összhangjának 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 alapfeladatellátás partnereinek (tanulók, szülők, munkatársak, duális</p>

		<p>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 eredményességének az önértékelése során az intézmény erősségeket és fejlesztendő területeket határoz meg.</p> <p><i>Ennél a szempontnál azt kell megvizsgálni, hogy az intézmény vezetője milyen személyes szerepet vállal az intézményi önértékelés folyamatában, hogyan vesz részt a célok megvalósulásának, valamint az indikátorok és egyéb mérési eredmények, a szabályozott folyamatok és cselekvési tervek eredményességének az értékelésében.</i></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>É3 Az intézmény önértékelése kiterjed az intézmény digitális felkészültségének és környezeti fenntarthatóságának a felmérésére és értékelésére is.</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>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 értékeli-e az intézmény digitális felkészültségét és a környezeti fenntarthatóság szempontjából az intézmény működését, kiterjesztve mindezt az infrastrukturális feltételek és a szükséges munkatársi kompetenciák felmérésére és értékelésére is.</i></p> <p><i>Vizsgálni kell továbbá, hogy az oktatók értékelése során mért és értékeli-e és hogyan a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását, a tanulók digitális kompetenciáit, továbbá a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységben.</i></p>
	<p>E4 Az intézményben a stratégiai célok elérése érdekében korai jelzőrendszer működik.</p>	<p>Az intézmény a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében folyamatosan gyűjti a releváns adatokat (pl. a tanulókra vonatkozó lemorzsolódási és a hiányzási adatokat, az ágazati alapvizsga, a szakmai vizsga, az érettségi vizsga eredményeit). Az értékeléshez felhasználja a KRÉTA rendszer korai jelzőrendszereit. Az intézmény elemzi az országos tanulói kompetenciamérés eredményeit. Az intézmény kiemelt stra-</p>

		<p>tégiai céljai alapján (pl. beiskolázási tevékenység, duális képzés, felnőttek oktatása) további korai figyelmeztető jelzéseket határoz meg és nyomon követi azok alakulását. Mindezek figyelembevételével, a korai jelzőrendszer alapján azonosítja a fejlesztendő területeket és fejlesztéseket indít.</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
<p>FELÜLVIZSGÁLAT <i>(visszacsatolás, fejlesztés)</i></p> <p>Az intézmény hasznosítja az értékelés és a felülvizsgálat eredményeit, megvalósítja a szükséges visszacsatolásokat és fejlesztéseket.</p>	<p>F1</p> <p>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>	<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 viz-</p>

		<p>szacsatolási mechanizmus alapján nyomon követhető az ön-értékelést 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>F2 A visszacsatolási és a felülvizsgálati eljárások támogatják az intézmény tanuló szervezetként való működését, a szakmai-pedagógiai fejlesztéseket és javítják a tanulók, a képzésben résztvevő személyek esélyeit.</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 területek partnerek bevonásával történő meghatározását, a fejlesztendő területek priorizálását, a cselekvési tervek elkészítésének szakmaiságát, a tervek eredményeinek</p>

		<p>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 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>

3.2.melléklet: Az intézményi önértékelés és az intézményvezetői önértékelés keretében a duális képzőhelyek elégedettségét mérő kérdőív

Duális képzőhelyek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többszörre nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

Melyik szakképzési ágazatban kapcsolódik a szakképző intézmény képzési tevékenységéhez?

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

.....

1. Az intézmény képzési szerkezete megfelel a munkaerőpiaci igényeknek, és összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerőpiaci és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény minőségirányítási rendszert működtet.
4. Az intézmény együttműködik a duális képzőhelyekkel, megteremti annak szervezeti kereteit, a partneri együttműködések területén gyakorlati megoldásokat alkalmaz.
5. Megvalósul a (duális képzőhelyi és intézményi) oktatók közötti szakmai együttműködés, az intézmény támogatja, ösztönzi ezt.
6. Az intézmény továbbképzési programja biztosítja oktatói számára a korszerű szakmai tudás megszerzését.
7. Az intézmény együttműködik a duális képzőhellyel a tanulói értékelési rendszer kialakításában és a tanulók közös értékelésében.
8. Az intézmény biztosítja a tanulók számára a megfelelő digitális felkészülést.
9. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
10. A tanulók megfelelő tudással rendelkeznek a fenntarthatóság területén.
11. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
12. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a képzési igényeket megjelenítő partnerekkel folytatott konzultációt és információmegosztást, az együttműködés megtervezését és lebonyolítását, valamint ezekben a tevékenységekben személyes feladatot is vállal.
13. Az intézményvezető irányítja és szervezi a szakmai programban és a duális képzőhelyekkel együtt kialakított képzési programban dokumentált közös oktatási tevékenységet.
14. Az intézményvezető biztosítja a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó érvényes, pontos és megbízható módszerek, eljárásrendek kialakítását és dokumentálását az oktatók és a duális képzőhelyek együttműködése mellett.
15. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredménye alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, és ebbe a munkába bevonja a partnereit.

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

A szakképző intézményben végzetteket foglalkoztató gazdálkodó szervezetek kérdőíve

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

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

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

.....

1. Az intézményképzési szerkezete megfelel a munkaerő-piaci igényeknek, és ez összhangban van az intézmény stratégiai céljaival.
2. Az intézmény figyelmet fordít arra, hogy megismerje a változó helyi munkaerő-piaci és egyéni képzési igényeket.
3. Az intézmény biztosítja duális partnerei részére a konzultációt, bevonja őket a szakképzéssel kapcsolatos tervezési-végrehajtási feladataiba, kikéri a véleményüket.
4. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges szakmai kompetenciákkal.
5. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges általános munkavállalói kompetenciákkal (pl. pontos munkakezdés, problémamegoldó képesség, együttműködésre való készség, alkalmazkodó készség, kreativitás, innovációs képesség).
6. Az intézményben végzettek rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges digitális kompetenciákkal.
7. A duális képzőhelyeket bevonják a termelésben és a szolgáltatásban alkalmazott korszerű digitális eszközök, szoftverek megismertetésébe.
8. Az intézményben elemzik, értékelik és felhasználják az önértékelés és a külső értékelés során megállapított erősségeket és fejlesztendő területeket, a partnereket bevonják a fejlesztendő területek, a fejlesztési célok kijelölésébe, a cselekvési tervek elkészítésébe és végrehajtásába.
9. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi az intézmény stratégiai és éves tervezési folyamatait, valamint azokban személyes feladatot vállal.
10. Az intézmény vezetője irányítja és szervezi a partnerekkel folytatott konzultációt és abban személyes feladatot vállal.
11. Az intézmény vezetője a képzési szerkezet kialakításában figyelembe veszi a munkaerő-piacikörnyezet igényeit.
12. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében.

3.4. melléklet: Az intézményvezetői önértékelés keretében az oktatók / képzési tanács elégedettségét mérő kérdőív

Oktatói / Képzési tanács kérdőív az intézményvezetői önértékeléshez

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

teljesen igaz = 4

általában igaz = 3

többnyire nem igaz = 2

egyáltalán nem igaz = 1

nincs információ = 0.

A „0” megjelölést az átlagba nem számítjuk bele!

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

1. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai és az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési céljainak meghatározásában.
2. Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat.
3. Az intézmény vezetője a tervezési tevékenység során konkrét, megvalósítható, mérhető és reális célok megfogalmazására törekszik.
4. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy a tervezett képzések és képzési programok a stratégiai célokkal összhangban legyenek.
5. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a képzési igényeket megjelenítő releváns partnerekkel folytatott konzultáció megtervezését, megszervezését és lebonyolítását, és személyes feladatot is vállal ezekben a tevékenységekben.
6. Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a minőségirányítási rendszer kidolgozását, és személyes feladatot vállal a minőségirányítási rendszer kialakításában és működtetésében.
7. Az intézmény vezetője úgy irányítja, szervezi a minőségirányítási tevékenységet és szabályozza a minőségirányítással kapcsolatos felelősségi köröket, hogy az intézményben mindenki számára egyértelmű, kinek mi a feladata, felelőssége.
8. Az intézmény vezetője bevonja az oktatókat a tervezési munkába, az intézményi célok és tervek kialakításába.
9. Az intézmény vezetője konkrét feladatot vállal a belső és a külső partnerekkel való együttműködés formáinak tervezésében, kialakításában.
10. Az intézmény vezetője biztosítja a humán és az anyagi erőforrásokat, az azokkal való hatékony gazdálkodást az intézmény céljainak elérése érdekében.
11. Az intézmény vezetője biztosítja a munkatársak egyenletes terhelését.
12. Az intézményi célok elérése érdekében az intézményvezető megosztja feladatait vezetőtársaival, az oktatókkal és az egyéb alkalmazottakkal.
13. Az intézményvezető együttműködési rendszert működtet a duális partnerekkel, biztosítja az oktatók és a duális képzőhelyek összehangolt szakmai munkáját.
14. Az intézményvezető a sikeres partneri együttműködés biztosításához többféle kommunikációs csatornát alkalmaz.
15. Az intézményvezető ösztönzi és támogatja az oktatók együttműködését.
16. Az intézményvezető szervezi és irányítja a belső kommunikációt, az információáramlást, az értekezletek intézményi rendjét.
17. Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését.

18. Az intézményvezető gondoskodik az oktatók együttműködéséről a kiemelt figyelmet igénylő tanulók támogatása terén, irányítja a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében történő együttműködést.
19. Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját.
20. Az intézményvezető munkájában látható, hogy figyelmet fordít vezetői kompetenciáinak fejlesztésére.
21. Az intézményvezető úgy szervezi és irányítja a módszertani fejlesztést, hogy biztosítva legyenek azok az alkalmazandó módszerek, munkaformák, amelyek a tanulók aktív közreműködésére építenek és elősegítik az elvárt tanulási eredmények elérését, kiemelt figyelmet fordítva az egyéni haladás és az egyéni tanulási utak kialakításának lehetőségére.
22. Az intézményvezető biztosítja, hogy az oktatók és a duális partnerek megismerjék és alkalmazzák a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére vonatkozó szabályokat.
23. Az intézményvezető megfelelő feltételek biztosításával támogatja a digitális tartalmak, módszerek és eszközök használatát az oktatási folyamatban.
24. Az intézményvezető a belső és külső kommunikációjában, információközlésében alkalmazza a digitális eszközöket.
25. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a digitális felkészültségüket, a digitális oktatási módszerek alkalmazását.
26. Az intézményvezető az oktatók értékelése során méri és értékeli a környezeti fenntarthatóság alapelveinek a megjelenését a tanítási-tanulási tevékenységekben.
27. Az intézmény vezetője kialakította az intézményi célrendszernek megfelelő korai jelzőrendszert, eredményeit ismeri és felhasználja a szakmai-pedagógiai munka értékeléséhez és fejlesztéséhez.
28. Az intézmény vezetője személyesen részt vesz az önértékelés és a külső értékelés eredményei alapján a fejlesztési célok, célkitűzések meghatározásában, a cselekvési tervek elkészítésében, bevonja ebbe a munkába az oktatókat.
29. Az intézményvezető gondoskodik arról, hogy a fejlesztési célok bekerüljenek az intézményi célrendszerbe, biztosítja a megfelelő humán és infrastrukturális erőforrásokat a cselekvési tervek elkészítéséhez és végrehajtásához.
30. Az intézmény vezetője személyes szerepet vállal az oktatói értékelés eredményei alapján a fejlesztések indításában.
31. Az intézmény vezetője biztosítja, hogy széles körben és nyilvánosan hozzáférhetők legyenek az intézményi önértékelés eredményei.
32. Az intézményvezető az oktatók értékelésének végrehajtása során biztosítja az átláthatóságot és az objektivitást.
33. Az intézményvezető oktatókra vonatkozó értékelése szakszerű, fejlesztő hatású.
34. Az intézményvezető az oktatói értékelésbe bevonja vezető munkatársait.
35. Az intézmény vezetője többféle értékelési módszer (óra/foglalkozáslátogatás, dokumentumelemzés, megfigyelés) alkalmazásával törekszik az oktatók tevékenységének átfogó értékelésére.
36. Az intézményvezető biztosítja a megfelelő erőforrásokat az oktatók cselekvési terveinek megvalósításához. A cselekvési tervekben megfogalmazott feladatok megvalósítását támogatja és nyomon követi.

VII.Mellékletek:

Lásd az egyes fejezetekbe beleszerkesztve, illetve mellékletként csatolva az egyes fejezetek végén.