

Vezetői Program

a Szerencsi SZC Műszaki és Szolgáltatási Technikum és Szakképző Iskola
igazgatói (intézményvezető) posztjának betöltésére

Készítette: Nagyné Sztankovics Nikolett

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
Helyzetelemzés - Az intézmény szerepe a térségben.....	3
Helyzetelemzésen alapuló vezetési program	6
Vezetői hitvallásom	6
Célkitűzés	7
Oktatásszervezési fejlesztések	8
Az intézmény képzési kínálata.....	8
Tanulói létszám alakulása és a beiskolázás stratégiái.....	10
Nevelési és oktatási céljaink	13
Szervezeti fejlesztések.....	18
Vezetési struktúra változása.....	18
Az intézmény humánerőforrás-helyzete	21
A duális szakképzés rendszere.....	24
Az intézmény egyéb kapcsolati hálója	25
A Centrummal való együttműködés.....	27
Az oktatási környezet fejlesztése	29
Tárgyi és infrastrukturális feltételek.....	29
Minőségirányítás rendszere	33
Intézményi arculat.....	33
Hagyományaink.....	34
Intézményi MIR rendszer működése.....	35
Összegzés	37

„A jó vezető olyan, mint a lámpás a sötétben

– nem tolakodik előre, de irányt mutat.”

(ismeretlen szerző)

Bevezetés

Szakmai pályafutásom szorosan kapcsolódik a Szerencsi SZC Műszaki és Szolgáltatási Technikum és Szakképző Iskolához, hiszen mondhatni, hogy itt indult el tanári hivatásom. Azóta is meghatározó szerepet tölt be életemben ez az intézmény: **pedagóguspályám közel két évtizede alatt végig a szakképzés területén** dolgoztam, ebből 17 éve ennek az iskolának vagyok az oktatója. **Három évet vezetőként** is eltöltöttem: két éven át nevelési, majd egy évig általános igazgatóhelyettesként láttam el feladatokat.

Vezetőként lehetőségem nyílt arra, hogy szinte teljes rálátást szerezzek az iskola működésére, irányítására, a szervezési feladatokra és a stratégiai döntések hátterére. Aktívan részt vettem a vezetői csapat munkájában, segítettem az intézmény fejlődését szolgáló kezdeményezések megvalósításában. Mindezt azért, mert fontos számomra, hogy az iskola **stabil alapokon** működjön, nyitott, együttműködő közösség alakuljon ki, amely képes megfelelni a szakképzés változó kihívásainak.

Vezetőként az egyik legfontosabb célom, hogy a *Műszakit* felkészítsem a jövő kihívásaira, és elősegítsem a **bizalomra és együttműködésre épülő kapcsolatot** a diákok, szülők és az oktatók között. Olyan oktatói tantestület létrehozásán dolgozom, amely **egységes, támogató, nyitott szemléletű és kezdeményező attitűddel** rendelkezik. Ugyanilyen fontosnak tartom az iskola, a szakképzési centrum és a minisztériumi háttérintézmény (NSZFH) közötti eredményes és gördülékeny együttműködés kialakítását is.

Helyzetelemzés - Az intézmény szerepe a térségben

A Szerencsi SZC Műszaki és Szolgáltatási Technikum és Szakképző Iskola több évtizedes múlttal rendelkező, meghatározó szakképző intézmény Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. A térség ipari, kereskedelmi és szolgáltató szektorának igényeire reagálva az iskola a kezdetektől fogva fontos szerepet tölt be a munkaerőpiacra történő felkészítésben.

Az évtizedek során az iskola folyamatosan alkalmazkodott a gazdasági és technológiai változásokhoz, bővítette képzési kínálatát, és innovatív szakmai programokkal reagált a tanulók és a munkaerőpiac elvárásaira. Az intézmény – amely jelenleg a Szerencsi Szakképzési Centrum tagintézményeként működik – a régió egyik legszélesebb szakmai portfólióját kínálja: gépészet és épületgépészet, építőipar, elektronika és elektrotechnika, kreatív, szépművészet, élelmiszeripar, informatika és távközlés, kereskedelem, szociális, specializált gép- és járműgyártás, valamint turizmus- vendéglátás területein kínál szakmai képzéseket mind a nappali, mint pedig a felnőttoktatásban egyaránt.

A hagyományokra építve, de a jövő kihívásaira reagálva az iskola célja, hogy tovább erősítse szerepét a térségben, biztosítva a tanulók számára a **piacképes szaktudást, az életre szóló kompetenciákat és a szakmai elhivatottságot.**

Demográfiai és társadalmi adottságok

A Szerencsi járás és tágabb környezete – Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye keleti része – hosszú évek óta küzd a csökkenő népességszámmal és a fiatal korosztály elvándorlásával. A tanulólétszám ezzel arányosan egyre alacsonyabb, ami közvetlen hatással van az iskolák, így a szakképző intézmények beiskolázási lehetőségeire is.

A családok jövedelmi helyzete, valamint a szülők iskolázottsági szintje is befolyásolja a tanulók pályaorientációs döntéseit, ami gyakran nem tudatos vagy információhiányon alapul. Ennek kiküszöbölésére a Szerencsi Szakképzési Centrum részeként intézményünk is aktív szerepet vállalt a térség pályaorientációs programjának megszervezésében, az általános iskolák és egyéb külső partnerekkel való folyamatos kapcsolattartásban egyaránt. Pályaorientációs programunk, amely a nyílt műhelynapok és nyílt napok keretében egyre több általános iskolát ér el, folyamatosan bővül.

Munkaerőpiaci környezet

A régió gazdaságát hagyományosan az élelmiszeripar, a könnyűipar, valamint kisebb gépipari és szolgáltató cégek határozzák meg. Bár az ipari szereplők száma nem kimagasló, a meglévő vállalatok folyamatosan keresnek szakképzett munkaerőt, különösen a műszaki, elektrotechnikai, gépészeti és informatikai területeken. A hiányszakmák betöltése továbbra is kihívást jelent, így a duális képzési rendszerben rejlő lehetőségek kiaknázása, a helyi cégekkel történő szorosabb együttműködés erősíti az iskola munkaerőpiaci beágyazottságát.

Sikerként könyvelhetjük el, hogy szakképzős tanulóink mindegyike rendelkezik szakképzési munkaszerződéssel. A technikai képzésben pedig folyamatosan arra törekszünk, hogy a tanulók gyakorlati oktatásának egy részét **duális képzőhelyeken** biztosítsuk, hiszen a képzés ezen formája lehetőséget biztosít tanulóik számára, hogy már a gyakorlati oktatásuk alatt is munkaerőpiaci tapasztalatot szerezzenek.

A munkaerőpiaci környezet igényeinek felmérése a szakképzés fontos feladata. Jó kapcsolatot ápolunk a duális képzőhelyek mellett a térségi Járási Hivatalok Foglalkoztatási Osztályaival, célunk az intézmény szakmakínálatának és a gazdaság igényeinek összehangolása.

A gazdaság szereplőinek szakemberigénye nehezen elégíthető ki, ami komoly kihívást jelent a szakképzés számára. Bár a kormányhivatalokkal való együttműködés jó kiindulópont, az aktuális szakmai kereslethez igazodó képzés biztosításához elengedhetetlen a **megfelelő infrastrukturális háttér és a felkészült oktatói gárda megléte**. Ennek megvalósításához **olyan intézményvezetőre van szükség, aki előrelátó, rendszerben gondolkodik, és képes stratégiai szemlélettel összehangolni a képzési kínálatot a munkaerőpiaci igényekkel.**

A szakképzés társadalmi megítélése, tanulói attitűdök

A szakképzés hosszú ideig másodlagos pályaválasztási opciónak számított, melynek megítélése az elmúlt évek strukturális reformjai és kampányai ellenére még mindig nem egyértelműen pozitív. A tanulók egy részét nem tudatos pályaválasztás, hanem helyhez kötöttség, tanulási nehézségek vagy szociális okok vezetik a szakképző intézményekbe. A tanulói motiváció sok esetben alacsony, különösen az elméleti tárgyak iránt. Ezzel szemben az iskola lehetőséget nyújt **a kézzelfogható tudás megszerzésére, az önálló**

szakmai identitás kialakítására – amelyhez megfelelő módszertani és pedagógiai innovációk révén lehet közelebb vinni a diákokat.

Intézményünk alapvető feladata a közeljövőben annak a bebizonyítása, hogy **a Műszaki, a térség diákjai számára az elsődleges opció**, ha az általános iskolát elvégzett diákok egy olyan intézményt választanak, amelynek a középpontjában a tanuló áll, a tanuló nevelése, oktatása, folyamatos fejlesztése, szakmai képzése. Hiszen intézményünk a munkaerőpiacon hasznosítható tudás mellett kötelezettséget vállal a szakmaszeretet és motiváció kialakítására is. Célunk, hogy diákjaink **versenyképes szaktudással** rendelkezzenek szakmájukban, majd sikerrel helyezkedjenek el a munkaerőpiacon, és sikeresek legyenek mind a társadalmi, mind a munkaerőpiaci szegmensben.

Helyzetelemzésen alapuló vezetési program

Vezetői hitvallásom

Az iskola vezetésében három éve veszek aktívan részt, és ez idő alatt igyekeztem példát mutatni munkabírásból, jóindulatból és türelemből. Hiszem, hogy **a szakmai fejlődés egy soha véget nem érő folyamat** és minden nap új lehetőséget kínál a tanulásra.

A siker kulcsa számomra az **együttműködésben** rejlik, amely lehetőséget ad arra, hogy a tanulóinkat a legkorszerűbb tudással és készségekkel lássuk el, felkészítve őket a szakmai és érettségi vizsgákra, miközben értéket adunk nekik a közösségi felelősségvállalás, az innováció és a kreativitás terén is.

Vezetői munkám során elkötelezett vagyok a **folyamatos fejlődés** iránt, és mindent megteszek annak érdekében, hogy a változó társadalmi és gazdasági környezetben, empátiával, teherbírással, valamint tudatos hosszútávú intézményfejlesztéssel biztosítsam az iskola közösségének sikerét. Hiszem, hogy a jó vezetés alapja a folyamatos tanulás, a feladatok igazságos és hatékony delegálása, a **stabil, de támogató munkakörnyezet** megteremtése, valamint a kölcsönös bizalom.

Vezetőként a közelmúlt változásainak tükrében egy folyamatosan fejlődő, együttműködő közösséget kívánok ösztönözni, amelyben a rendelkezésre álló erőforrásokat, pályázati lehetőségeket és kapcsolati tőkét kiaknázva erősítjük a belső és külső kommunikációt, valamint a **szakmai innovációt**. A célom az, hogy a fenntartó, az oktatók és a többi iskolai dolgozó támogatásával olyan iskola kultúrát alakítsunk ki, amely együttműködve képes reagálni a munkaerőpiaci igényekre, és a tanulóinkat korszerű szakmai ismeretekkel és személyes készségekkel ellátva bocsátja útjukra.

Bízom benne, hogy együttes összefogással, folyamatos magas színvonalú munkával intézményünk nemcsak fennmaradni képes, hanem **a térség szakképzési feladatainak ellátásában meghatározó szerepet** tölthet be.

Célkitűzés

Intézményvezetőként legfontosabb célom, hogy a Szerencsi SZC Műszaki és Szolgáltatási Technikum és Szakképző Iskola a térség meghatározó, innovatív és befogadó szakképző intézményeként működjön tovább. Olyan iskolát szeretnék vezetni, ahol a szakmai fejlődés, a tanulók személyes támogatása és a munkaerőpiaci elvárásokhoz való alkalmazkodás egységben valósul meg. Hiszek abban, hogy a minőségi szakképzés alapja a jól együttműködő pedagógusközösség, az átlátható vezetési struktúra, valamint az aktív és élő kapcsolat a szülőkkel, duális partnerekkel és a fenntartóval.

Vezetői munkám során kiemelten fontosnak tartom a tanulói lemorzsolódás csökkentését, az inkluzív pedagógia megerősítését, valamint a tanulók szociális, pszichológiai támogatásának bővítését. Hangsúlyt helyezek a pályaorientáció és a beiskolázás tudatos újragondolására, a rugalmas tanulási utak megteremtésére, valamint a tehetséggondozás és tanulási technikák fejlesztésére. Elkötelezett vagyok az infrastrukturális és digitális fejlesztések, az oktatói beiskolázás és továbbképzések támogatása, valamint az adminisztratív működés hatékonyabbá tétele mellett is.

Oktatásszervezési fejlesztések

Az intézmény képzési kínálata

Intézményünk széles körű képzési kínálattal rendelkezik, amelyet az elmúlt években folyamatosan bővítettünk a helyi munkaerőpiaci igényekhez igazodva. Palettánkon technikumi és szakképző iskolai képzések egyaránt megtalálhatók, továbbá felnőttek számára is biztosítunk szakmaszerzési lehetőségeket. A felnőttoktatás keretében hosszabb képzéseket, míg a felnőttképzésben rövidebb, célirányos szakképesítéseket kínálunk.

A 2024/2025-ös tanévben 27 osztállyal és összesen 549 fővel indultunk.

A technikumi osztályokban az alábbi szakmák közül választhattak tanulóink:

- Szépészet ágazat: fodrász és kozmetikus technikus
- Informatika és távközlés ágazat: informatikai rendszer- és alkalmazásüzemeltető technikus
- Specializált gép- és járműgyártás ágazat: gépjármű-mechatronikai technikus.

A technikumi szakmahálózatunk a 2025/26-os tanév szeptemberétől élelmiszeripari ágazattal bővül, melynek célja, hogy Szerencs város édesipari hagyományaira alapozva egy olyan képzést biztosítson a diákoknak -és a későbbiekben felnőtteknek egyaránt-, amely korszerű édességipari tudással vérteti fel őket. A képzés minőségét intézményünk mellett a Szerencsi Szakképzési Centrum irányítása alatt megvalósuló édesipari szakképzési tudásközpont alapozza majd meg.

A 13–14. évfolyamon, érettségi utáni képzés keretében, a szépészet ágazatban tanulóink két év alatt szerezhetik meg a fodrász vagy kozmetikus technikus végzettséget. A jövőben arra törekszünk, hogy a többi technikumi szakma esetében is elérhetővé váljon az érettségi utáni képzés nappali, illetve felnőttoktatásban egyaránt.

A szakképző iskolában nappali rendszerű, hároméves képzések között az alábbi szakmák szerepelnek a képzési struktúrában:

- Kereskedelem ágazat: kereskedelmi értékesítő
- Élelmiszeripar ágazat: édességkészítő

- Kreatív ágazat: divatszabó
- Gépészet ágazat: hegesztő
- Elektronika és elektrotechnika ágazat: villanyszerelő
- Építőipar ágazat: kőműves
- Épületgépészet ágazat: központifűtés- és gázhálózat-rendszerszerelő

A **Szakképzés 4.0** programmal az állam új lehetőségeket nyitott meg a szakképzésben és lehetővé tette, hogy mindenki két szakmát, valamint további egy szakképesítést ingyenesen szerezzon meg. Ezeket a képzéseket rugalmas időbeosztással és rövidebb időtartamban végezhetik el, ami különösen vonzóvá teszi a szakképzést a felnőttek számára is.

Ehhez az igényhez intézményünk is igazodik, amit bizonyít képzési kínálatunk egyre bővülő palettája is a felnőttoktatás keretein belül:

- Szépészet ágazat: fodrász vagy kozmetikus technikus
- Kreatív ágazat: divatszabó
- Szociális ágazat: szociális ápoló és gondozó
- Elektronika és elektrotechnika ágazat: villanyszerelő
- Gépészet ágazat: hegesztő
- Építőipar ágazat: kőműves
- Turizmus-vendéglátás ágazat: cukrász szakmát oktatunk.

Felnőttképzés keretében pedig dajka, élelmiszer-eladó, valamint fogyóelektródás védőgáz ívhegesztő szakképesítések szerezhetőek meg a *Műszakiban*.

A szakma megszerzésén túl lehetőséget biztosítunk az érettségire felkészítő képzésben való részvételre is azok számára, akik korábban iskolai rendszerű képzésben államilag elismert szakképesítést vagy az új szakmajegyzék szerinti szakmát szereztek.

A felnőttoktatás tekintetében is bővítenünk kell a képzési kínálatot **a munkaerőpiac által relevánsnak tartott szakmákkal**. A felnőttoktatás ingyenességére támaszkodva fontos, hogy **képzési kínálatunkat tovább erősítsük**. Ugyanakkor gondolnunk kell a tanulói

létszám szinten tartására is, amelynek érdekében kiemelt szerepet szánunk a **részs szakmák** és az intézmény képzési profiljához tartozó **szakképesítések fejlesztésének** is. A részs szakmák oktatása akár a nappali tagozatos tanulókkal, akár a felnőttoktatás résztvevőivel közösen is megvalósítható lenne, kihasználva az erőforrások hatékonyabb felhasználását.

A részs szakmák és a **műhelyiskolai program** keretében lehetőségünk lenne tovább erősíteni a kreatív és élelmiszeripari ágazatokat, míg a szociális és szépművészet ágazat fejlesztését elsősorban a szakképesítések rendszerében kívánjuk elősegíteni.

A munkaerőpiaci igényeket követve célom, hogy a **kínálati profilt tovább tisztítsuk**, és kizárólag olyan képzéseket indítsunk, amelyekre valódi tanulói és gazdasági igény mutatkozik. Intézményünk nyitott a változásokra, folyamatosan figyeljük a környék gazdálkodó szervezeteinek igényeit, és arra törekszünk, hogy az itt végzettek nálunk szerezzenek új, versenyképes végzettséget.

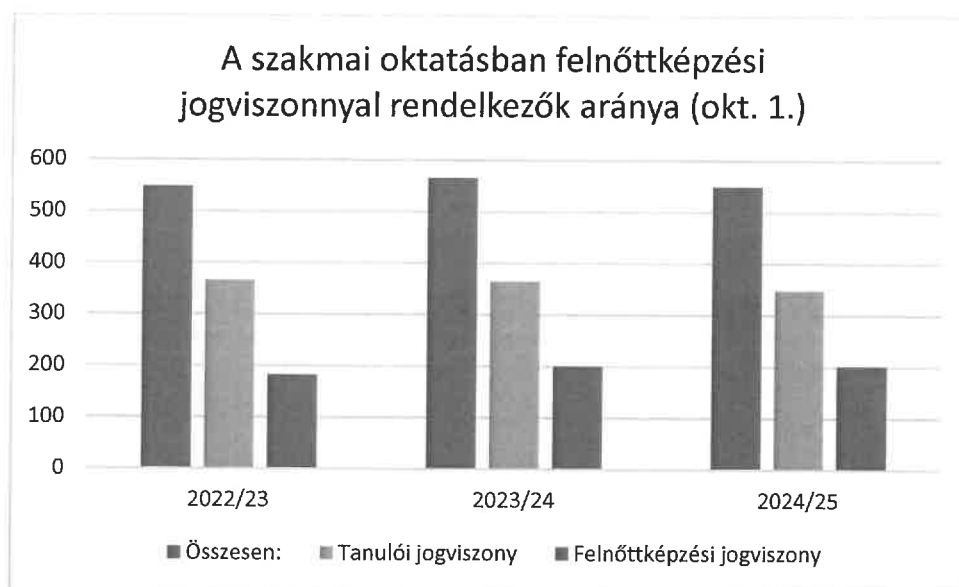
Kiemelt feladatnak tekintjük azoknak a tanulóknak a segítségét is, akik veszélyeztetettek az iskolai lemorzsolódás szempontjából. Ennek érdekében **célunk rugalmas tanulási utak kialakítása**. Kiemelten fontosnak tartom a Dobbantó program és a Műhelyiskola elindítását, melyek az alapkompétenciák fejlesztésével segítik a tanulókat abban, hogy bekapcsolódhassanak a szakmai képzésbe, ezzel megakadályozva a korai iskolaelhagyás folyamatát.

Az intézményi képzési kínálat fejlesztésének kulcstényezői tehát:

1. A képzési kínálat folyamatos bővítése a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően.
2. A felnőttoktatás és képzés népszerűsítése.
3. Rugalmas tanulási utak biztosítása az intézményi lemorzsolódás csökkentése érdekében.

Tanulói létszám alakulása és a beiskolázás stratégiái

Az alábbi diagram az intézmény tanulóinak létszámát szemlélteti az elmúlt három tanév októberi statisztikai adatai alapján.



Ahogy a grafikon is mutatja, az intézményi összlétszám alapvetően stagnál. Ezzel párhuzamosan a tanulói jogviszonnyal rendelkezők száma enyhe csökkenést mutat, míg a felnőttképzési jogviszonyban tanulók száma – az októberi statisztikai adatok szerint – kis mértékben emelkedett az előző évekhez képest.

Az elmúlt évek viszonylagos stagnálása után a 2024/2025-ös tanévre a beiskolázási létszám kis mértékű csökkenést mutat, melynek háttérében több tényező állhat:

- a beiskolázható tanulók számának általános csökkenése,
- a gimnáziumok tanulmányi átlagtól független, korlátlan beiskolázása,
- valamint a tankötelezettség korhatárának csökkentése.

Az előzetes statisztikai adatok alapján a következő 2–3 évben további létszámcsökkenés prognosztizálható. Ennek megelőzése érdekében kiemelten fontos célkitűzésünk az intézményi **marketingtevékenység fokozása**, az iskolát népszerűsítő **beiskolázási rendezvények megerősítése**, valamint a **médiában való intenzívebb jelenlét** biztosítása. Ezen folyamatok biztosítására a szakképzési rendszer átalakulása, valamint fenntartónk, a Szerencsi Szakképzési Centrum támogatása stabil háttérrel nyújt számunkra.

Az elmúlt évek során pályaaorientációs tevékenységünkben tudatosan törekedtünk olyan intézkedések bevezetésére, amelyek elősegítik a szakképzés pozitív megítélését, és amelyek versenyképessé teszik intézményünket a térség középfokú oktatási kínálatában.

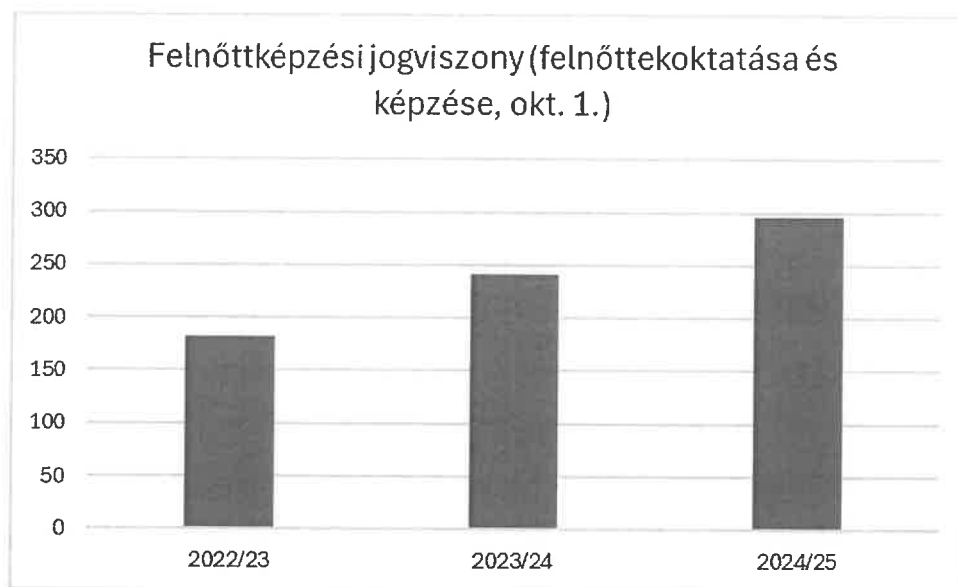
A továbbtanuló diákokat egyre célzottabb pályaorientációs tevékenységekkel támogatjuk annak érdekében, hogy pályaválasztásuk valóban érdeklődésükre, képességeikre és szakmai beállítottságukra épüljön – ne pedig sokszor irracionális szülői elvárásokra vagy a környezet irreális elképzeléseire. Ugyanakkor **fejlesztésre szorul a pályakorrekciós tevékenységünk**. Tudatosítani kell, hogy pályaorientációs célközönségünk ma már nem kizárólag a nyolcadik osztályt befejező vagy a középiskolai érettségivel rendelkező, szakma nélküli fiatal felnőttekből áll, hanem az első vagy többedik szakmájukat megszerezni kívánó felnőttekből is. Emellett **potenciális beiskolázási célcsoportunkat** jelentik rövidebb szakképesítések esetén saját diákjaink, valamint a vállalatok továbbképzésre jelentkező munkavállalói is. **Erre a koncepcióra építenünk kell a közeljövőben!**

Beiskolázási stratégiánk fontos célkitűzése, hogy rámutassunk: **a szakképzés nemcsak jó, hanem a 21. századi munkaerőpiaci igények alapján az egyetlen ésszerű választás** lehet a fiatalok számára. Szakmaválasztó rendezvényeink és nyitott műhelyeink ezt az üzenetet közvetítik. Az elmúlt három évben egyre nagyobb népszerűségnek örvend „Nyitott műhely” programsorozatunk, amely ma már nemcsak az általános iskolák alsó és felső tagozatos diákjait, hanem a környező települések óvodásait is megszólítja.

A jövőben pályaorientációs munkánkban kiemelt szerepet kívánunk szánni a fenntartó által működtetett **DKA műhely lehetőségeinek kihasználásának**. Intézményi tanműhelyeinkben és a DKA keretein belül **olyan komplex műhelyprojektek** kidolgozására van szükség, amelyek képesek bevonni a környező települések kisiskolásait is.

A nyári tábor szervezése évek óta szerepel intézményünk pályaorientációs tervei között, megvalósítása azonban eddig még nem történt meg. Az általános iskolák felső tagozatos diákjainak meghirdetett egyhetes tábor kétségtelenül közelebb hozná a fiatalokat a szakképzés világához – és nem utolsósorban iskolánkhoz is.

A szakképzés megújításával párhuzamosan az elmúlt két tanév arra ösztönözte az intézményvezetést, hogy **erősítse a felnőttoktatási és felnőttképzési kínálatot**. Az alábbi diagram is igazolja munkánkat, hiszen egyértelműen mutatja, hogy folyamatosan nő a felnőttképzési jogviszonyban tanuló hallgatók aránya, ami pozitívan hatott az intézményi összlétszám alakulására is.



Meggyőződésem, hogy a felnőttek oktatásának és képzésének innovációját évről évre tovább kell fejleszteni, hiszen szakképző intézményként **elsődleges feladatunk, hogy jól képzett, a gazdasági szféra igényeinek megfelelő munkavállalókat bocsássunk ki.**

Az intézményi beiskolázási ráta növekedésének kulcstényezői tehát:

1. A korábbinál még intenzívebb pályaorientációs és marketingtevékenység
2. Az intézményi pályakorrekció folyamatának erősítése.
3. Az intézmény potenciális beiskolázási célcsoportjának felmérése.
4. Pályaorientációs rendezvények bővítése, pl.: nyári táboroztatás, DKA műhelyprojektek.

Nevelési és oktatási céljaink

Iskolánk szellemiségének középpontjában a tanuló áll. Célunk, hogy minden diákunk sikeresen felkészüljön a munka világára, szakmai életútját magabiztosan kezdhesse meg. Fontos számunkra, hogy a tanulás örömforrás, a fejlődés pedig természetes igénnyé váljon tanítványaink számára. Ennek érdekében olyan **támogató iskolai légkör, inspiráló iskolai környezetet kialakítása** a hosszú távú cél, ahol a tanulók kíváncsisága és motivációja fennmarad, sőt egyre erősödik.

A pozitív iskolai légkör megteremtésében kulcsszerepe van közösségi eseményeinknek is – gólyatábor, „középiskolás lettem” projekthét, szalagavató, sportnap, témahetek,

kirándulások – amelyek erősítik a közösségi kohéziót, hozzájárulnak a diákok érzelmi és szociális fejlődéséhez.

Hiszek abban, hogy minden tanulónk képes megtalálni saját céljait, és ezek eléréséhez intézményünk biztosítja a megfelelő irányt, támogatást és megerősítést.

A Szerencsi SZC intézményeiben, így nálunk is, széles képzési spektrum várja a tanulókat – a technikumtól a szakképző iskoláig. Intézményünk diákjaink többsége közepes vagy gyengébb képességű tanuló, akik gyakran hátrányos szociális közegből érkeznek. Szüleik jelentős része alacsony iskolázottságú, sok esetben közmunkásként vagy munkanélküliként él.

Tehát a tanulók nagy része egyéni bánásmódot igényel. Az ő esetükben különösen fontos a bizalomépítés, az empátia, a differenciált fejlesztés. Sajnálatos módon a szakképző osztályokban a szülői együttműködés gyenge, ezért kiemelt célunk **a szülők elérésének, bevonásának megerősítése** – mind egyéni, mind intézményi szinten.

Iskolánk inkluzív szemléletű intézményként a tanulók egyéni adottságaira és szükségleteire építve kínál személyre szabott támogatást. Sajnálatos módon mind a technikumban, mind pedig szakképző iskolában elsődlegesen a tanulási nehézségekkel küzdő diákok felzárkóztatása áll a középpontban.

Évről évre tapasztaljuk, hogy nappali tagozatos diákjaink körében egyre magasabb a sajátos nevelési igényű (SNI) és a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel (BTMN) küzdő tanulók aránya. Míg korábban ez az érték 15% körül mozgott, a 2024/2025-ös tanévre ez az arány elérte a 20%-ot. Fontos azonban kiemelni, hogy ez a szám csupán a szakértői véleménnyel rendelkező tanulókra vonatkozik – a valóságban ennél jóval több diák küzd tanulási zavarokkal, de nem rendelkeznek hivatalos diagnózissal.

A tanulói összetétel másik jelentős jellemzője a hátrányos helyzetű (HH) és halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) tanulók magas aránya. Tanulóink több mint fele ebbe a kategóriába tartozik, és még ennél is többen részesülnek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben, ami mélyszegénységi környezetre utal. E tanulók támogatása nem csupán pedagógiai kihívást jelent, hanem komoly pszichoszociális megközelítést is igényelne.

A jelenlegi humánerőforrás-ellátottság azonban nem elegendő ezen igények kielégítéséhez. A térségben szűkösek a megfelelő végzettségű szakemberek – különösen gyógypedagógusok és iskolapszichológusok – rendelkezésre állása.

A fenntartó támogatásával célunk **egy gyógypedagógus és egy pszichológus alkalmazása** a közeljövőben, amely jelentősen hozzájárulna tanulóink személyre szabott támogatásához. Intézményünk oktatói készen állnak a folyamatos szakmai fejlődésre, továbbképzésekre, hogy tudásuk és módszertani kultúrájuk naprakészen és hatékonyan szolgálja a tanulók egyéni szükségleteit. Különösen öröndetes, hogy az oktatói testület egyik tagja jelenleg is gyógypedagógus szakon, pszichopedagógiai szakirányban folytat tanulmányokat, amely jól tükrözi elkötelezettségünket az inkluzív nevelés iránt.

Az iskolai lemorzsolódás kezelésének érdekében nagyon várjuk a szakképzési hátránykompenzációs és rugalmas tanulási utakat támogató GINOP pályázatot, amely segítene az intézménynek abban, hogy a hátrányos helyzetű diákok számára **személyre szabott, rugalmas tanulási utakat** biztosítson, elősegítve ezzel sikeres oktatási előrehaladásukat és munkaerőpiaci integrációjukat.

Szintén a hátrányos helyzetű tanulóink fejlesztését hivatott elősegíteni az új szakképzési rendszer keretein belül az „Esélyteremtő mentorprogram”, de intézményünk tanulói érdekében kihasználjuk az Apáczai és az Útravaló mentorprogramokat is. E programok célja, hogy személyre szabott mentorálással, tanulmányi ösztöndíjjal és folyamatos támogatással segítsük a hátrányos helyzetű fiatalok iskolai sikerességét, a lemorzsolódás megelőzését és a szakképzettség megszerzését. Intézményünk oktatói nyitottak a folyamatos fejlődésre, és készek a további pedagógiai módszertani képzésekre, hogy még hatékonyabban támogathassák diákjainkat.

Intézményünkben folyamatosan küzdünk a korai iskolaelhagyás ellen. Mentorprogramjaink, differenciált óraterveink és személyes gondoskodásunk révén törekszünk arra, hogy tanulóink ne kallódjanak el. Tapasztalataim szerint a sikeres tanulási út megtalálásához időt, energiát és személyes figyelmet kell biztosítani minden tanuló számára. A **mentorálásra és felzárkóztatásra fordított órák** hosszú távon megtérülnek, hiszen **nemcsak a tanulmányi előrehaladást támogatják, hanem erősítik a tanulók iskolához való kötődését**, és így csökkentik a lemorzsolódás esélyét is.

Kiemelten fontos számunkra, hogy tanulóink érezzék: számíthatnak ránk. A **pozitív iskolai légkör és az egyéni odafigyelés olyan védőhálót** jelent, amely segíti őket abban, hogy szakmát szerezzenek, és sikerrel lépjenek ki a munkaerőpiacra vagy a további tanulmányok irányába.

Tehetséggondozás terén iskolánk kiemelten fontosnak tartja a **szakmai és közismereti versenyeken való részvételt**. Diákjaink egyre eredményesebbek a SZKTV versenyeken, **illetve a közismereti országos levelezős versenyeken**. A versenyek nemcsak a tudásukat mérik, hanem **motiválják** őket a folyamatos fejlődésre és a legjobbak közé való kerülésre. A tehetséggondozás révén sikerül **növelni a diákok önbizalmát**, és erősíteni a szakmák iránti elkötelezettségüket, miközben a **jövőbeli szakmai pályafutásukhoz is alapot adunk**.

Fejlesztendő elemként emelném ki, hogy a **tanulás tanítását – a tanulási technikák fejlesztését, amelyet tudatosan be kell építenünk a projektjeinkbe**. A tanulók nagy része nem rendelkezik megfelelő tanulási stratégiákkal, így ezek elsajátítása kulcsfontosságú lehet az iskolai sikerességük szempontjából. A célzott tanulástechnikai fejlesztés segíti a tanulók önállóságát, növeli önbizalmukat, és hozzájárul ahhoz, hogy **sikerélményhez jussanak – ami a legerősebb motiváló erő**.

A jövőben célunk, hogy a tanulói igényekhez jobban alkalmazkodó, **rugalmas tanulási utakat** is biztosítsunk, amelyek lehetőséget adnak az egyéni haladási tempóhoz igazított előrehaladásra. Emellett szükségesnek látjuk a **belső pályaaorientáció erősítését**, az **élményszerű tanulási helyzetek** megteremtését, valamint a **szociális kompetenciák célzott fejlesztését** is, amelyek mind hozzájárulnak a tanulók megtartásához.

A szakképzés, ezen belül intézményünk kiemelt feladata és lehetősége a projektszemléletű oktatás, amely során diákjaink valós ipari feladatokon keresztül szerezzenek gyakorlati tudást, miközben fejlesztik problémamegoldó készségeiket és az osztályon belüli csapatszellemet. A projektek során diákjaink kreativitásukat és ötleteiket is beépíthetik, ami növeli motivációjukat és elkötelezettségüket. Bár a Műszakiban már alkalmazzuk a **projektszemléletet**, fontos, hogy oktatóink folyamatosan fejlődjenek a projektvezetés és a csapatmunka terén. Egy jól összeszokott és hatékonyan együttműködő oktatói team biztosítaná azt a környezetet, amely lehetőséget ad arra, hogy tanulóink teljes potenciáljukat kiaknázzák, és eredményességüket maximálisan növeljék.

Nevelési, oktatási céljaink kiemelt feladatai a jövőre nézve:

1. Támogató iskolai légkör megteremtése.
2. A szülői együttműködés erősítése.
3. A pszichoszociális folyamatok kezeléséhez szükséges szakember gárda alkalmazása, vagy beiskolázása.
4. Egyénre szabott, rugalmas tanulási utak biztosítása.
5. Belső pályaorientáció, tehetségfejlesztés erősítése.
6. A projektszemlélet erősítése teammunkával.
7. Tanulási technikás és szociális tanulás erősítése.

Szervezeti fejlesztések

Vezetési struktúra változása

A több évtizedes hagyományos értékrend szerint működő iskolavezetés megújítására volt szükség az új szakképzési törvény bevezetésének és a modern oktatási elvárásoknak megfelelően az elmúlt 4 év távlatában. Az intézmény vezetési struktúrájának átalakítása hosszabb folyamat, amelyet a jelenlegi iskolavezetés indított el. A közelmúltban több személyi változás is történt, amelyeket egy kolléga nyugdíjba vonulása, és vele egy vezetői státusz megszűnése követett. Ez új kihívásokat hozott a jelenlegi vezetés számára. A következő tanévben további két vezetőtársamtól kell búcsút vennem, akik nyugdíjas évek megkezdésére készülnek, így a vezetés struktúrájában újabb változásokra lesz szükség.

A személyi változások és a vezetőség létszámának csökkenése szükségessé teszi **a vezetési struktúra újragondolását és megújítását**, amely nem csupán a hatékonyabb működést, hanem a közösségi és szakmai fejlődést is elősegíti, így biztosítva az iskola hosszú távú sikerét és fenntarthatóságát.

Az előttünk álló időszak egyik legfontosabb feladata, hogy az iskola működését még hatékonyabbá tegyük, és olyan korszerű szemléletmódot honosítsunk meg, amely megfelel a szakképzési rendszer új elvárásainak és az oktatás folyamatosan változó környezetének. A modernizáció célja, hogy az intézmény **szakmailag és szervezetileg is rugalmasabban, gyorsabban** tudjon alkalmazkodni a kihívásokhoz.

A vezetés szerkezeti megújítása során **olyan vezetői csapat kialakítására** törekszem, amelynek tagjai mélyen **elkötelezettek a szakképzés és az intézmény iránt**, átfogó ismeretekkel rendelkeznek a képzési rendszerről, és **vezetői kompetenciáik egymást jól kiegészítik**. A stratégiai vezetői feladatok eredményesebb ellátása érdekében elengedhetetlen a **vezetői feladatok pontos meghatározása és tudatos delegálása**, ami átláthatóbb működést és nagyobb hatékonyságot eredményez majd az intézmény egészében.

A vezetői ciklusom első évében kiemelt feladatomban lesz **a két új intézményvezető betanítása** és folyamatos szakmai támogatása. Ezt a munkát személyesen vállalom magamra, mert hiszek abban, hogy a személyes példamutatás, a tapasztalatok megosztása és a rendszeres visszacsatolás révén lehet a legeredményesebben megalapozni az új

vezetők sikerét. A szakképzési rendszer átalakulása a korábbinál nagyobb önállóságot és felelősséget ró az intézményvezetés tagjaira, ezért különösen fontos számomra, hogy biztos háttérrel nyújtsak számukra a kezdeti időszakban is. Ebben a folyamatban számítok **a fenntartó biztató támogatására**, valamint az **oktatói testület aktív együttműködésére**.

A munkaközösségek szerkezeti átalakítása szintén időszerű, hiszen a jelenlegi felosztásban több esetben egymástól távol eső szakmai területek kerültek egy munkaközösségbe. A szakmai munkaközösségek kialakításánál nem képzési forma szerint választanám szét a csoportokat, hanem az egymáshoz szakmailag közel álló szakmák oktatói kerülnének munkaközösségbe:

- **Szolgáltatási munkaközösség:** kreatív, szépművészet, élelmiszeripar, turizmus-vendéglátás
- **Műszaki munkaközösség:** gépészet, épületgépészet, elektronika és elektrotechnika, specializált gépjárműgyártás, építőipar
- Közismereti munkaközösség
- Osztályfőnöki munkaközösség
- Projekt- és pályaaorientációs munkaközösség

Ezen munkaközösségek **belső munkacsoportokkal** működnének, amelyek segítenék a feladatok elvégzését és az **egyes munkaterületek specializációját**. A munkaközösség-vezetők kiválasztásánál kiemelt cél, hogy olyan kollégák kapjanak megbízást, akik nemcsak szakmailag felkészültek, hanem képesek **hatékonyan** támogatni az intézmény vezetését és **aktívan** közreműködni az iskola céljainak megvalósításában.

Közismereti MK	• Pályázati munkacsoport • Erasmus munkacsoport • Dobbantó programért felelős munkacsoport • Hagyományok ápolásáért felelős munkacsoport
Osztályfőnöki MK	• Adminisztrációs munkacsoport • Lemorzsolódásért felelős munkacsoport • Hiányzások kezeléséért felelős munkacsoport • Közösségi szolgálatért felelős munkacsoport
Projekt és pályaaorientációs MK	• Pályaaorientációs munkacsoport • Projekt munkacsoport • Marketing munkacsoport • Beiskolázásért felelős munkacsoport
Műszaki MK	• Projekt munkacsoport • Felnoítotttatás és felnoítottképzésért felelős munkacsoport • Anyagigénylésért felelős munkacsoport • Műhelyiskolai programért felelős munkacsoport
Szolgáltatási MK	• Projekt munkacsoport • Felnoítotttatás és felnoítottképzésért felelős munkacsoport • Anyagigénylésért felelős munkacsoport • Műhelyiskolai programért felelős munkacsoport

A **gördülékeny belső kommunikáció** érdekében heti rendszerességgel szükséges vezetői értekezletet tartani. Emellett különösen fontos, hogy szükség esetén napi szintű megbeszélésekre is legyen lehetőség. A vezetői megbeszéléseket követően az adminisztratív dolgozók tájékoztatása is elengedhetetlen, szintén rendszeres értekezletek formájában. Középvezetői szinten kétheti rendszerességű egyeztetéseket, az oktatói testület számára pedig kéthetente kötelező, de szükség esetén hetente is összehívható megbeszéléseket tartanánk a délutáni értekezleti sávban.

A napi szintű munkavégzés támogatása érdekében szükséges az adminisztratív munkatársak fizikai elhelyezésének újragondolása is. Az iskolavezetés, gazdasági és titkárság egy tömbben való elhelyezése javítaná a feladatok hatékony delegálását és ellenőrzését. Az elektronikus levelezés és a TEAMS platform továbbra is fontos kommunikációs csatorna marad, de a személyes jelenlét és az élő kommunikáció elengedhetetlen a felelősségteljes munkavégzéshez!

A vezetési struktúrára megújítására vonatkozó feladatköreim a jövőre nézve:

1. Új, a szakképzés és az intézmény iránt is elkötelezett intézményvezetés kialakítása.
2. A vezetőtársak felelősségteljes betanítása, a feladatok egyértelmű elosztásával és delegálásával.
3. A munkaközösségek szerkezeti átalakítása, belső munkacsoportok létrehozása a hatékonyabb intézményi működés érdekében.

4. Az adminisztratív és technikai dolgozók, iskolavezetés, középvezetés napi szintű, hatékony irányításának, ellenőrzésének megteremtése.
5. A hatékony belső kommunikáció fenntartása nem csupán a felső vezetés szintjén, hanem az intézmény minden dolgozója tekintetében.

Az intézmény humánerőforrás-helyzete

Az oktatói testület létszáma jelenleg 30 fő, munkánkat 12 óraadó segíti. A technikai személyzet szintén 12 főből áll, közülük egy fő tartósan táppénzen van. Az oktatás szakos ellátottsága az óraadó és nyugdíjas kollégák közreműködésének köszönhetően mind közismereti, mind szakmai tantárgyak tekintetében jelenleg 100%-os. A fenntarthatóság érdekében folyamatosan vonunk be nagy tapasztalattal rendelkező nyugdíjasokat és aktív szakembereket óraadóként, így rugalmasan tudunk alkalmazkodni a feladatellátáshoz.

Ugyanakkor komoly kihívást jelent a nyugdíjba vonuló vagy már nyugállományban lévő kollégák pótlása. Jelenleg 11 oktató dolgozik nyugdíj mellett, és két éven belül további öt fő éri el a nyugdíjkorhatárt.

Az elmúlt években, és jelenleg is nehézséget jelent gyakorlati tapasztalattal és végzettséggel rendelkező szakemberek megtalálása és megtartása. Különösen az informatika és műszaki területeken nehéz utánpótlást találni, mivel a piaci szféra versenyképesebb jövedelmet kínál.

Törekszünk arra, hogy időben pótoljuk a kieső kollégákat, és a bővülő szakmai tevékenységekhez igazodva új munkaerőt vonjunk be. Ennek érdekében **felsőoktatási intézményekkel szeretnénk kapcsolatot kiépíteni**, hogy közösen dolgozhassunk a szakember-utánpótlás biztosításán.

Fontosnak tartom **a fiatal, pályakezdő kollégák támogatását**, akikbe érdemes hosszú távon időt és energiát fektetni. Intézményünk nyitott a kisgyermekes pedagógusok irányába is, igyekszünk családbarát munkahelyként segíteni őket abban, hogy összehangolhassák magánéletüket a munkával.

Tanulóink körülbelül fele hátrányos helyzetű, jelentős részük mélyszegénységben él. Ebből adódóan sokuk tanulási nehézségekkel küzd, nappali tagozatos diákjaink harmada rendelkezik SNI vagy BTMN státusszal, a valóságban azonban ez a szám jóval magasabb. Jelenleg óraadó gyógypedagógus segíti az SNI tanulók ellátását, míg a BTMN státuszú

diákokat egy gyógypedagógiai asszisztens és egy matematika szakos tanár támogatja. Iskolapszichológus sajnos nem áll rendelkezésünkre, ezt a szerepet jelenleg egy gyermek- és ifjúságsegítő munkatárs tölti be, aki szerencsére gyógypedagógiai tanulmányokat folytat pszichopedagógia szakirányban. Szociális érzékenysége, empatikus jelenléte, kapcsolati hálója és tapasztalata pótolhatatlan segítséget jelent a tanulói problémák kezelésében, a hiányzások nyomon követésében és a gyermekvédelem területén egyaránt.

Mellette azonban még szükségünk lesz a közeljövőben további egy **fő gyógypedagógusra**, a hamarosan nyugállományba vonuló sajátos nevelési igényű tanulóikat fejlesztő oktató pótlására, valamint **fejlesztőpedagógusra, pedagógiai szakos oktatóra**, sőt a beiskolázott diákok igényeihez igazodva **akár tanító szakos kolléga** bevonására is, hogy biztosíthassuk a tanulók tanulási stratégiáinak fejlesztését, és támogathassuk a rugalmas tanulási utak kialakítását.

Az oktatói kar egy része nyitott a folyamatos megújulásra: rendszeresen vesznek részt továbbképzéseken, fejlesztik szakmai és pedagógiai kompetenciáikat, új szakirányú végzettséget, tanári szakokat szereznek, sőt, többen jelenleg is folytatnak gyógypedagógiai vagy mérnöki tanulmányokat. Oktatóink közül többen szerepelnek a Vizsgafelügyelői és az Országos Ágazati Alapvizsga Vizsgaelnöki Névjegyzékekben, illetve vizsgabizottsági tagként részt vesznek szakmai vizsgáztatásban is. Úgy vélem, hogy az értékelési rendszer mindkét oldalának – oktatói és vizsgáztatói – megismerése jelentősen hozzájárul a szakmai oktatás színvonalának emeléséhez.

Az elmúlt időszakban különösen felértékelődött az IKT-kompetencia fejlesztésének jelentősége. Az oktatás digitalizációja, az adminisztrációs rendszerek – különösen az eKréta – naprakészen tartása, valamint a digitális kapcsolattartás szükségessége kikényszerítette, hogy az oktatók és az iskolai dolgozók aktív szereplőivé váljanak a digitális térnek. Az Office-alkalmazások használata és a digitális feladatok mindennapi részévé váltak az oktatói munkának. A közeljövőben célunk, hogy a **dolgozók digitális készségeinek fejlesztését szervezett, belső képzésekkel támogassuk**.

Fontos ugyanakkor megemlíteni, hogy bár sokan elkötelezettek a fejlődés iránt, nem mindenki rendelkezik megfelelő motivációval vagy naprakész szaktudással. A szakképzés területén kiemelten fontos a tudásanyag folyamatos frissítése és a korszerű ismeretek átadása. A **vezetés egyik kulcsfeladata** ennek támogatása, illetve a **támogatás és az**

ellenőrzés egyensúlyának megteremtése. Az **oktatói munka minőségének emelése érdekében** elengedhetetlen az **intézményi minőségirányítási rendszer** tudatos működtetése, valamint az **oktatói értékelési rendszer** eredményes alkalmazása.

Az **oktatás hatékonyságának** növelése érdekében **módszertani műhelyeket** kívánunk létrehozni. Ezek a közösségek lehetőséget adnak az egymástól való tanulásra, a tapasztalatmegosztásra, és **megalapozzák a projektoktatás folyamatát** is. A közös gondolkodás különösen fontos a változó tanulói attitűdök kezelésében.

Kiemelt vezetői feladatként tekintek az új kollégák kiválasztására, betanítására, a pályakezdők mentorálására, valamint a nyugdíjba vonuló pedagógusok utódlásának biztosítására. Olyan vezetői csapat kialakítását tartom szükségesnek, amely támogatja az **innovációt**, nyitott a fejlesztésekre, és empatikusan kezeli a felmerülő problémákat, konfliktusokat. A vezetésnek biztosítania kell a közös célok mentén működő, együttműködő szervezeti kultúrát.

A technikai és irodai dolgozók hatékony működése szintén elengedhetetlen. Sajnos ezen a területen is szükség van fejlesztésre, gyakori a vezetői beavatkozás. A jövőben fontos cél, hogy **önálló, kezdeményező, felelősségteljes munkavégzés** valósuljon meg. Ennek érdekében növelni kell a feladatdelegálás arányát és a rugalmasságot. Az adminisztratív feladatok ellátásához elengedhetetlen **egy új irodai alkalmazott felvétele** a titkárságra.

Az **oktatói létszám csökkenéséből** adódó kihívásokat tudatos humánerőforrás-gazdálkodással kívánom kezelni. Kiemelt feladatom az új kollégák betanítása, a tapasztalatátadás és az együttműködő, motivált intézményi közösség erősítése. Az **oktatói testület pedagógiai egységének** fejlesztését közös projektek, valamint a közismereti és szakmai területek szorosabb integrációja révén tervezem megvalósítani. Célom **a segítő attitűd és a hatékony együttműködés** további ösztönzése a mindennapi munkában.

Az intézmény **humán erőforrására** vonatkozó fontos vezetői feladatok:

1. **Fiatal, pályakezdő kollégák bevonása, mentorálása.**
2. **A humánerőforrás fejlesztése érdekében felsőoktatási intézményekkel való kapcsolat felvétele.**
3. **A rugalmas tanulási utak, a tanulók lelki jólétének és az intézményi lemorzsolódás érdekében szakemberek biztosítása.**

4. Digitális kompetenciafejlesztés és módszertani csoportok kialakítása az oktatói testületben.
5. Az oktatói munka minőségének rendszeres ellenőrzése és támogatása.
6. Az irodai és technika dolgozók hatékony munkavégzésének ellenőrzése.

A duális szakképzés rendszere

Iskolánk széles körű kapcsolatrendszere biztosítja, hogy tanulóink valós munkahelyi környezetben, vállalkozásoknál és cégeknél fejleszthessék gyakorlati készségeiket, bővíthessék az iskolában megszerzett szakmai tudásukat, és elmélyíthessék ismereteiket.

Intézményünk szoros együttműködést ápol a helyi ipari szereplőkkel, akik a duális képzés keretében lehetőséget biztosítanak diákjainknak arra, hogy a munkaerőpiaci elvárásokat közvetlen tapasztalás útján ismerjék meg. Régiós partnereink szívesen fogadják tanulóinkat, mivel elismerik az iskolai képzés során megszerzett szaktudás értékét, és szívesen építenek a nálunk végzett szakképzett fiatalokra.

Oktatási tevékenységünk során mindig szem előtt tartjuk, hogy intézményünk szakképző iskola, ahol a szakmai tantárgyak oktatása és az azt végző kollégák munkája kiemelt jelentőséggel bír – nemcsak a tanulók, hanem a munkáltatók elvárásai felől is. A jogszabályi változások lehetővé teszik, hogy a duális partnereink a szakmai képzés bizonyos elemeit, akár a teljes vizsgafelkészítést is átvállalják a szakképzési munkaszerződéssel párhuzamosan megkötött közös képzési programok alapján. Ehhez azonban segíteni kell őket abban, hogy értelmezni tudják a Képzési és kimeneti követelmények elvárásait, ezek rájuk vonatkozó elemeit sikeresen be tudják építeni a projektoktatás folyamatába. Éppen ezért kiemelt feladatunk a jövőben **a szakmai program projektalapú átalakításán felül a duális képzési programok felülvizsgálata, a közös projektoktatási lehetőségek újragondolása, valamint a partnerek közötti kapcsolati háló szabályozásának korszerűsítése.**

Az elmúlt években tudatosan dolgoztunk azon, hogy a technikumi tanulóink is megismerkedjenek a valódi munkakörnyezet kihívásaival, minél több szakmai tapasztalatot szerezzenek, és mélyebb rálátást nyerjenek választott szakmájuk sajátosságaira.

Stratégiai célunk, hogy **a duális képzésbe minél több vállalkozást vonjunk be**, különösen a szépipar, az élelmiszeripar, valamint az informatika és távközlés ágazatokban hiányos duális képzésünk. Ez utóbbiban szinte lehetetlen a cégek belső információvédelme és az oktatói - informatika cégeknél dolgozó szakemberek bérkülönbsége miatt a duális szakképzés létrehozása.

Jelenleg közel 50 duális partnerrel működünk együtt, a kapcsolattartás folyamatos, amelyet az intézmény szakirányú oktatásért felelős igazgatóhelyettese koordinál. A rendszeres ellenőrzés és a további cégek bevonása érdekében elengedhetetlen **lenne egy gyakorlati oktatásvezető** alkalmazása, legalább részmunkaidőben vagy órakedvezményrel, hiszen az innovatív duális együttműködések fenntartása kulcsfontosságú az intézmény jövője szempontjából.

A duális kapcsolatokra vonatkozó fejlesztési javaslatok:

1. A duális kapcsolatok megújítása, új duális partnerek felkutatása.
2. Az oktatás hatékonyságának növelése érdekében a képzési programok felülvizsgálata, a közös projektoktatási lehetőségek újragondolása.
3. A partnerek közötti kapcsolati háló szabályozásának korszerűsítése.
4. Gyakorlati oktatásvezető bevonása a szakirányú igazgatóhelyettes és a szakmai munkaközösségek munkájának támogatására.

Az intézmény egyéb kapcsolati hálója

Tanulóink döntő többsége elsősorban egy szakma elsajátítására törekszik. A felsőfokú továbbtanulás iránti motiváció, szorgalom és érettség sokuknál még nem alakult ki. Célunk, hogy első szakmájukat az „**élethosszig tartó tanulás**” szellemében a Műszakiban szerezzék meg, és később, ha szükségessé válik tudásuk bővítése, **újabb szakképesítések megszerzésére** is nálunk találjanak elfogadható, rugalmas lehetőségeket. Az élethosszig tartó tanulás folyamatát elősegítve **pályakövetési rendszer kidolgozása** és fenntartása az intézményi MICS csoport irányításával a következő tanévek kiemelt feladata.

A **technikumban megszerzett érettségi és technikus vizsga értéke** az ugyanabban a szakirányban **felsőoktatásban továbbtanuló diákok** esetében remélhetőleg felértékelődik majd. A **technikusi képzés** a felsőoktatás előszobájává kell, hogy váljon.

Tudatosítani kell **jobb képességű tanulóinkban**, hogy a nálunk megszerzett szakmai tartalmak és gyakorlati készségek a felsőoktatásban **szakmai előnyt** jelenthetnek. Ennek érdekében szorosabb kapcsolatot kell kialakítani a **felsőoktatási intézményekkel**. Az elmúlt két tanévben több **egyetemi pályaorientációs rendezvényre** vittük el diákjainkat, és az idei tanévben az iskolai karriernapra is meghívtuk a **Nyíregyházi Egyetemet**. A jövőben célunk a **Nyíregyházi Egyetemmel** szorosabb együttműködés kialakítása, például egyetemi vendégelőadók meghívásával, egyetemi tanárok által tartott **online vagy jelenléti órákkal**, illetve akár **partneriskola rendszer** létrehozásával.

A fentieken túl képzésünk hangsúlyos elemének tekintjük a munkaerőpiacon fontos kompetenciákat fejlesztő, tapasztalatszerzésre építő programjainkat, amelyeket az **Erasmus+ külföldi szakmai gyakorlatok** keretében valósítunk meg az utóbbi 3 évben a Szerencsi Szakképzési Centrum pályázatának köszönhetően.

Kiemelt hangsúlyt fektetünk a **fenntartóval**, a **Centrum többi tagintézményével**, a helyi **városvezetéssel**, a beiskolázási körzet **általános iskoláival**, valamint a szakmai szervezetekkel, közművelődési intézményekkel való **együttműködések** folyamatos **ápolására**. Ezek a partnerségek biztos alapot nyújtanak intézményünk fejlődéséhez.

Úgy vélem, az elmúlt években sikerült jelentősen jó kapcsolatot kialakítani mind a gazdasági, mind az oktatási partnereink irányába. A jövőben különösen fontos lenne **szorosabbra fűzni a kapcsolatokat** a szülőkkel, a képzőhelyekkel és a közvetett partnerekkel, hiszen ezek a kapcsolatok tovább erősíthetik iskolánk jó hírnevét, és *stabil támogató közösséget* teremthetnek.

A szülők továbbra is kulcsfontosságú partnerei intézményünknek, hiszen a diákok sikeressége nagyban múlik a családi háttér támogatásán. Jelenleg évente két szülői értekezletet tartunk, és heti rendszerességgel biztosítunk fogadóórákat. Azonban tapasztalataink szerint a szülői értekezleteken való részvétel aránya alacsony: a szakképző iskolai osztályokban 10–15%, míg a technikumi osztályokban 30–40%. Bár online szülői értekezletekkel igyekszünk pótolni a személyes találkozásokat, ezek látogatottsága is főleg a technikumi osztályokban jelent megoldást.

Általánosan elmondható, hogy sok szülő kevésbé érdeklődik gyermeke középiskolai tanulmányai iránt, még az elektronikus napló rendszeres használata is ritka.

A tanulók érdekében azonban alapvető lenne az **iskola-szülő-duális partner hármas kapcsolatának megerősítése.**

Ebben a tanévben erősítettük meg fegyelmi bizottságunkat, akik szükség esetén beavatkoznak a tanulói fegyelmi helyzetekbe és hivatalos úton megkéri a szülőt, hogy a probléma megoldása érdekében fáradjon be **esetmegbeszélés** céljából. Az esetmegbeszélések hivatalos formája eredményesnek látszik, a problémás gyerekek szülei az esetek többségében megjelennek és a hivatalos fegyelmi tárgyalás előtt meg tudjuk menteni a kérdéses diákokat a lemorzsolódástól. Az ilyen formájú esetmegbeszélések oktatói körben is rendszeresek, de a **duális parterek bevonására a közeljövőben** nagyobb figyelmet kell fordítanunk.

A Centrummal való együttműködés

Az általam megfogalmazott elképzelések megvalósítása elképzelhetetlen a Centrum támogatása és jóváhagyása nélkül.

Intézményünk kapcsolata a Szerencsi Szakképzési Centrummal rendkívül szoros, hiszen a fenntartó székhelye a Hunyadi épülettömbben található, továbbá iskolánk ad otthont a Szerencsi Regionális Független Vizsgaközpontnak is. Ez a közelség különös felelősséget ró ránk: Az iskola tevékenysége, az oktatók munkája így folyamatosan reflektorfényben van. Az intézmény sikerességének egyik alapvető feltétele **a fenntartóval folytatott folyamatos, hiteles és kölcsönösen tiszteleten alapuló kommunikáció.** Meggyőződésem, hogy csakis a rendszeres párbeszéd, az együtt gondolkodás és az érdekek mentén történő összehangolt cselekvés vezethet közös sikerekhez. A napi szintű kapcsolattartás alapja a bizalom, amely biztosítja a gördülékeny együttműködést és lehetővé teszi az intézmény stratégiai céljainak megvalósítását is. Hiszem, hogy egy **stabilan működő, magas színvonalú** oktatást nyújtó **Műszaki** nemcsak saját hírnevét erősíti, hanem a Szerencsi Szakképzési Centrum **egészének szakmai presztízsét** is növeli, ezzel hozzájárulva **a szakképzés társadalmi megbecsülésének** emeléséhez és a térség gazdasági fejlődéséhez.

Az intézmény kapcsolati hálójára vonatkozó fontosabb célkitűzések:

1. Partneriskolai kapcsolat kialakítása felsőoktatási intézménnyel a technikai képzés presztízsének emelése érdekében.

2. Az intézmény kapcsolati hálójának fenntartása, fejlesztése.
3. Pályakövetési rendszer működtetése.
4. Az iskola-duális partner – szülő hármass kapcsolatának erősítése, az tanulói esetmegbeszélésekbe való bevonásával.
5. A fenntartóval való jó kapcsolat ápolása.

Az oktatási környezet fejlesztése

Tárgyi és infrastrukturális feltételek

Az intézmény a Szerencs Város Önkormányzata által biztosított három telephelyen végzi oktatási tevékenységét:

- Főépület (Szerencs, Ondi út 8.), melyben 13 tanterem foglal helyet,
- Hunyadi épület (Szerencs, Rákóczi út 93.), 17 tantermi kapacitással,
- Keleti Ipartelep (Szerencs, Keleti Ipartelep), 3 gépészeti tanműhellyel.

A Szerencsi Szakképzési Centrum megalakulását követően jelentős infrastrukturális fejlesztések történtek az intézményben. Megkezdődött az épületek korszerűsítése:

- A Rákóczi úti épület energetikai felújítása 2017-ben, önkormányzati pályázati forrásból tetőcserével, külső szigeteléssel, napelemek telepítésével és fűtőkorszerűsítéssel valósult meg.
- A Centrum saját és pályázati forrásból az Ondi úti főépület korszerűsítését is megkezdte. Itt a tető felújítására, a nyílászárók cseréjére, valamint a homlokzat hőszigetelésére és színezésére került sor.
- Mindkét épületben sor került a tantermek felújítására, a berendezések teljes cseréjével.
- Szintén pályázati forrásból sikerült korszerűsíteni a Keleti Ipartelepen található gépészeti tanműhelyeket és az ott található oktatótermeket. Az ágazati alapképzés gyakorlati projektjeinek helyszínéül szolgáló Ipartelepen a felújítás teljeskörű volt, nemcsak a belső szerkezet újult meg, hanem az épület külső arculata is felfrissült, melynek keretein belül megtörtént a szerkezetileg meggyengült tető felújítása is. A műhelyek modern gépészeti eszközökkel való felszerelése lehetővé tette, hogy mind a nappali, mind pedig a felnőttképzésben részt vevő tanulóink is a legkorszerűbb technológiával felszerelt eszközök használatával sajátíthassák el szakmájuk alapjait.

- Mérföldkő az iskola életében, hogy a fenntartó anyagi támogatásával és saját humánerőforrás bevonásával sikerült korszerű édességkészítő, valamint villanszerelő tanműhelyeket kialakítanunk a Hunyadi épületben.

Tapasztalataink azt mutatják, hogy az iskolaválasztás során az intézmény külső és belső megjelenése, valamint az oktatási környezet minősége kiemelten fontos szempont a tanulók és szüleik számára. Ennek megfelelően különösen nagy jelentősége van annak, hogy a felújítási munkálatokkal párhuzamosan eszközfejlesztések is megvalósulhattak. Az elmúlt években intézményünk korszerű iskolabútorokkal, tárgyi és informatikai eszközökkel gazdagodott, elősegítve ezzel a projektalapú oktatás feltételeinek megteremtését. Ugyanakkor **a számítógépterem bútorzatának korszerűsítése** még nem történt meg: két számítógépteremben az asztalok, egy számítógépteremben pedig a székek jelentős mértékben elhasználódtak, cserére érettek.

Digitális ellátottságunk folyamatosan javul: **egyre több interaktív táblával** rendelkezünk, ugyanakkor a meglévő kapacitás **még mindig nem elegendő**, mivel szerencsére valamennyi oktatónk igényelné ezek rendszeres használatát.

Az elmúlt két tanév során megvalósult az informatikai eszközpark teljes cseréje, iskolánk teljes egészében vezeték nélküli hálózattal lefedett, emellett stabil, jól működő vezetékes hálózattal is rendelkezünk. Ugyanakkor **a tanári laptopok jelentős része elavult**, lassú, ezek mielőbbi cseréje elengedhetetlen.

A jövőben fontos lenne az épületállomány tudatos, igényekhez igazodó bővítése, tanulóbarát tantermek és kiszolgáló helyiségek kialakítása, valamint közösségi terek létrehozása, ahol diákjaink és munkatársaink tanórán kívül is szívesen tartózkodnak. Javaslataim olyan beruházásokra irányulnak, amelyek jelentősen javítanák az iskolai környezetet, növelnék a tanulók komfortérzetét, és elősegítenék az iskola pozitív megítélését a beiskolázási tevékenység során.

Hunyadi épülethez kapcsolódó fejlesztési javaslatok:

- További fejlesztést igényelnek a szépcsészeti ágazathoz tartozó fodrász- és kozmetikus tanműhelyek. Ezek megfelelő elhelyezése az intézményen belül azért is kiemelt feladat, hogy szolgáltatási tevékenységbe is be lehessen őket vonni.

- Célszerű lenne a Hunyadi épület alagsorának hasznosítása, például mosókonyha, takarítószemélyzet számára kialakított helyiség és egyéb kiszolgáló terek létrehozásával.
- Indokolt a Hunyadi épület büféjének megújítása, az iskola arculatához igazodva, hogy modernizált, esztétikus környezetet biztosítsunk a diákok számára.
- A tantermi kapacitás hatékonyabb kihasználása érdekében érdemes lenne a Hunyadi épület egyik nagyobb tantermét hangszigetelt térelválasztóval kettéosztani.

A főépülethez tartozó fejlesztési javaslatok:

- Az új képzési struktúrához igazodva szükségessé válik a főépületben egy élelmiszeripari labor kialakítása is, mely biztosítani tudja az élelmiszeripar ágazat technikus tanulóinak magas szintű szakmai képzését.
- Javaslom a főépület belső folyósóinak és lépcsőjének felújítását, beleértve a burkolatok és a belső homlokzat felújítását, hogy az intézmény belső tereinek esztétikai és funkcionális állapota a modern igényeknek megfelelően javuljon.
- A gazdasági és igazgatóhelyettesi iroda jelenlegi elhelyezkedése miatt a feladatok igazgatói koordinálása és ellenőrzése nehézkes. A feladatkiosztás és irányítás hatékonyságának növelése érdekében szeretném, hogy a gazdasági, igazgatóhelyettesi iroda, a titkárság és igazgatói iroda egy tömbben kerüljenek elhelyezésre, a régi titkárság, igazgatói iroda és az 1-es tanterem átalakításával. Ennek eredményeként a két korábbi irodahelyiség kisebb tantermi funkciókat kaphatna, optimalizálva ezzel az intézmény működését.
- Szorgalmazom a főépület egyik melléképületének (régi ebédlő) felújítását és aula jellegű multifunkcionális közösségi térként történő hasznosítását. Intézményünk nem rendelkezik nagyobb rendezvényekre alkalmas térrel, így ez a beruházás pozitívan növelné az iskola életterét, például gólyatábor, iskolagyűlések, közösségi programok lebonyolításához. A multifunkcionális közösségi teret úgy javaslom felújítani, hogy két, esetleg három kisebb tanteremként funkcionálna tanítási időben, amelyet hangszigetelt összezsukható térelválasztó ajtóval választanánk el, szükség esetén pedig nyitnánk össze.

- Javaslom a főépület másik melléképületének (büfé, karbantartói helyiség) teljes külső és belső felújítását, hogy a terület funkcionális és esztétikai szempontból is korszerűbbé váljon.

Közös infrastrukturális és tárgyi feltételek biztosítása:

- Kiemelten fontos feladat az iskola külső környezetének rendezése is. Az udvar, zöldövezet rendezése hozzájárulna ahhoz, hogy tanulóink kulturált, esztétikus környezetben, a szabad levegőn tölthessék el a szüneteket és a szabadidőt.
- A korszerű digitális oktatás megteremtéséhez további interaktív táblák és korszerű tanári laptopok biztosítása.
- A számítógéptermekek bútorzatának cseréje.

Minőségirányítás rendszere

Intézményi arculat

Az egyre élesedő beiskolázási verseny miatt minden oktatási intézménynek tudatosan kell építenie és erősítenie saját arculatát. Iskolánk hosszú távú céljainak eléréséhez világos küldetésre, egyértelmű célkitűzésre van szüksége, hogy belső és külső partnereink számára a stabilitás, megbízhatóság és bizalom érzését közvetítsük. A következő három év kiemelt feladata **az intézményi imázs további tudatos erősítése**, ismertségünk és társadalmi elismertségünk növelése érdekében.

Az elmúlt három évben bővítettük kommunikációs felületeinket: új logóval, megújult honlappal és Facebook-oldalunkkal igyekszünk népszerűsíteni iskolánkat. Napjainkban ez azonban már kevésnek bizonyul! A következő tanévtől **egy PR kampány** – például videósorozat a közösségi médiában – tovább erősíthetné ismertségünket. Fontos, hogy a kampánysorozat a **Z és Alpha generációt** eredményesen megszólító, kellően digitalizált, **mobil, interaktív, azonnali és komplex** legyen. A marketingkampánynak olyan felületen kell megjelenni, amelyet ők követnek. Ezek közé tartoznak a **TikTok, Instagram, YouTube Shorts, Snapchat, Discord, Twitch és BeReal** – platformok, amelyek túlnőttek a hagyományos YouTube és Facebook környezetén, és most már inkább ezek az alkalmazások jellemzőek a fiatalok körében.

Intézményi arculatunk része az is, hogy a két telephely tanulói és dolgozói egységes iskolai közösséget alkossanak, legyen szó diákokról, oktatókról vagy technikai dolgozókról. Meggyőződésem, hogy **„egy iskola”** vagyunk: az oktatási formák szorosan kapcsolódnak egymáshoz, az oktatók mindkét képzési típusban is tanítanak. A tanulói közösség hatékony működésének alapja az oktatói testület összetartása. Ennek elősegítésében nagy szerepe volt a **közös programoknak**, mint például az oktatói testület kirándulásai, pedagógusnapi összejövetelek vagy évzáró rendezvények. Bár ezen a téren még van fejlődési lehetőség, az elmúlt tanév eseményei azt mutatták, hogy a közösség formálódik, a jó hangulat gyorsan kialakul. A városi főzőversenyek, sportesemények vagy a karácsonyi süteménysütés mind hozzájárultak az összetartás erősítéséhez. Fontosnak tartom, hogy a jövőben még tudatosabban áldozzunk időt és energiát a **közösségépítésre**.

Hagyományaink

Fontos feladatunk a meglévő **hagyományok ápolása** és megőrzése, hiszen ezek révén válik az iskolában töltött idő igazán személyessé és emlékezetessé. Az iskolai hagyományok közösségformáló erejét jobban ki tudjuk használni, ha diákjaink és pedagógusaink közösen, egy időben és egy térben ünnepelnek. A sportcsarnok kapacitásainak kihasználásával még kedvezőtlen időjárási körülmények között is lehetőség nyílik erre.

A „Szerencsi Szakképzésért” alapítvány példaértékű munkát végez a diákok támogatásában. Diáknapi programjainkat a tanulók igényeit figyelembe véve, a diákönkormányzat (DÖK) aktív közreműködésével szervezik.

Sajnálatos módon az **osztálykirándulások** száma a gazdasági nehézségek miatt jelentősen csökkent, holott ezek a **közösségformálás** kiváló eszközei. Továbbra is keresni kell az alacsonyabb költségű lehetőségeket és a **pályázati források** kihasználását. Az elmúlt tanévekben ebben sikerült előrelépni a Szikla-UTI, a Rákóczi Szövetség és a Honvédség pályázatainak köszönhetően. Mivel sok pályázat alapítványi háttérhez kötött, a jövőben az **alapítványunk még aktívabb bevonására** lesz szükség. Szakmai versenyeken korábban is szép eredményeket értünk el, és az elmúlt tanévben különösen sikeres volt a tehetséggondozás: a szépművészet (fodrász) és az elektronika és elektrotechnika (villanyszerelő) területen tanulóink kiemelkedően szerepeltek. De utóbbi években közismereti versenyeken is megnőtt a tanulóink részvétele.

A tanulók az iskola vezetésének, valamint a DÖK segítő pedagógus irányításával szervezik programjaikat, mint például diáknapi, karácsonyi-, jótékonysági vásárok, adományozások, pecúravató, sportnap. A DÖK feladata, hogy iskolai szinten segítse a mindennapok szervezési feladatainak ellátását az intézményben. Amennyiben sikerülne **aktívabb részvételre** biztatni az osztályok képviselőit, akkor még hatásosabb lehetne a DÖK vezetőinek és az iskola vezetésnek az együttműködése. A DÖK munkáját aktivizálni ezen felül aktív DÖK elnök, valamint DÖK tagok választásán túl a megválasztott DÖK önszerveződési törekvésének ösztönzésével lehetne megvalósítani. **A DÖK munkájában is érezhető a kettősség**, a technikumi osztályok aktívabbak, míg a szakképző iskolai diákok bevonása nem megfelelően működik.

Az intézményi image és hagyományaink erősítésével kapcsolatos teendők:

1. Az intézményi tanulók jólétének biztosítása, az intézményi image javítása
2. Az alpha és a Z generációt megcélzó PR kampány indítása
3. A DÖK aktivizálása az intézményi közösségépítésben, az iskolai DÖK kettősségének megszüntetése.
4. Az alapítvány bevonása a pályázatokba, a pályázatok szélesebb körben való kiaknázása.
5. Iskolai közösségépítés, erős, összetartó oktatói team és iskolai közösség létrehozása.

Intézményi MIR rendszer működése

A MIR (Minőségirányítási Rendszer) a szakképző intézmények működésének folyamatos fejlesztését és átláthatóságát biztosító eszköz. Célja, hogy támogassa a képzések minőségének javítását, a partnerek elégedettségének növelését, és elősegítse a jogszabályi, valamint fenntartói elvárásoknak való megfelelést. A MIR keretében az intézmények évente végeznek önértékelést, mérik partnereik visszajelzéseit, és ezek alapján fejlesztési terveket dolgoznak ki.

A MIR rendszer nemcsak kötelező feladat, hanem lehetőség is arra, hogy az intézmény saját működését tudatosan alakítsa és folyamatosan fejlessze.

A minőségirányítás és az oktatói értékelés nem mindig népszerű, mégis nélkülözhetetlen a fejlődéshez. Az értékelés az oktatás természetes része, így belső, külső és önértékelési folyamatainkat is felelősséggel kell vállalnunk. A szakmai hiányosságok pótlása és a munkafegyelem erősítése közös érdekünk. A vezetői ellenőrzés megerősítését kiemelt feladatnak tartom a jövőben a hatékonyabb működés érdekében.

Az idei tanév fő feladata az előző tanévben lezajlott intézményi önértékelés alapján vállalt intézkedési tervek végrehajtása, valamint a közelgő **külső értékelésre való felkészülés**. Ennek keretében szükséges **az intézményi dokumentumok és cselekvési tervek felülvizsgálata, aktualizálása**, hogy az intézmény működése még átláthatóbbá és eredményesebbé váljon.

A következő tanév összetett feladatokat tartogat számunkra: egy időszakra esik **az oktatói, intézményi és intézményvezetői értékelések lebonyolítása, valamint a külső értékelésre való felkészülés is**. Ez koncentrált és alapos munkát igényel nemcsak a MICS-csoport tagjaitól, hanem az egész oktatói közösségtől. A kihívásokra való tekintettel szükséges **a MICS-csoport megújítása**, olyan tagok bevonásával, akik képesek **önállóan, vezetői kontroll nélkül dolgozni**, és munkájukkal hatékonyan támogatni az intézményvezetés tevékenységét.

A MICS tagjainak aktivizálása kiemelt feladat a **pályaorientációs tevékenységek** és az igényfelmérések területén is, különös tekintettel annak feltérképezésére, hogy a térségben milyen szakmák iránt mutatkozik kereslet, valamint a **pályakövetési rendszer** működésének irányításában is. Emellett szükséges **a munkaközösségek tudatosabb bevonása** a minőségirányítási folyamatokba, hogy az intézményi szintű fejlesztések még szélesebb körű szakmai alapokra épülhessenek.

A minőségirányítással kapcsolatos vezetői feladatok:

1. A MICS csoport tagjainak megújítása a hatékony, önálló munkavégzés érdekében.
2. Az oktatói testület és a munkaközösségek tudatosabb bevonása a minőségirányításba.
3. A pályaorientációs igényfelmérések és a pályakövetési rendszer kidolgozása és működtetése.
4. Az oktatói, intézményi és intézményvezetői értékelések lebonyolítása, valamint a külső értékelésre való felkészülés.

Összegzés

Az elmúlt évek kihívásai és lehetőségei világossá tették számomra, hogy az iskola hosszú távú fenntarthatósága és sikere a **rugalmas tanulási utak**, a **hátránykompenzáció**, valamint az **egyenre szabott tanulási lehetőségek** biztosításában rejlik. A **digitális kompetencia fejlesztése**, a **projektszemléletű oktatás**, valamint az **inkluzív nevelési elvek** alkalmazása elengedhetetlen a tanulók eredményes felkészítéséhez a munkaerőpiacra.

A **munkaközösségek átalakítása**, a **belső kommunikáció megerősítése**, az **adminisztratív háttér hatékonyabbá tétele** mind hozzájárulnak majd a szervezeti megújuláshoz. Ezzel párhuzamosan elengedhetetlen az **új vezetőtársak tudatos betanítása**, valamint a **stratégiai gondolkodásra képes vezetői csapat kialakítása**.

A szakképzés társadalmi megbecsültségének növelése érdekében kulcsfontosságú az **intézményi marketingtevékenység**, a **pályaorientációs programok bővítése**, valamint a **duális partnerekkel való együttműködés megerősítése**. A célom az, hogy a Műszaki ne csupán egy iskola legyen, hanem egy lehetőség, egy iránytű a jövőhöz – a tanulók, szülők, munkáltatók és a térség egésze számára.

Vezetőként olyan stabil, határozott ugyanakkor empátikus személyiség vagyok, aki képes rendszerben gondolkodni, és hosszú távú stratégiai célok mentén szervezi a munkát. Ismerem az intézmény belső folyamatait, a pedagógusok erősségeit és a tanulók szükségleteit. Hároméves vezetői tapasztalatom alatt aktív részese voltam a szervezeti megújulásnak, és széleskörű rálátást szereztem az iskola működésének minden területére. **Képes vagyok integrálni a hagyományokat a modern szemléletű vezetési elvekkel**, és úgy irányítani az intézményt, hogy az a tanulók, a dolgozók és a fenntartó elvárásainak is megfeleljen.

Meggyőződésem, hogy egy jól felépített, **együttműködésre építő intézményi kultúra**, valamint a **fenntartóval való stabil és konstruktív kapcsolat** teremti meg annak lehetőségét, hogy a Szerencsi SZC Műszaki és Szolgáltatási Technikum és Szakképző Iskola továbbra is meghatározó szereplője legyen a térség szakképzésének.

Szerencs, 2025. április 30.


Nagyné Sztankovics Nikolett