

# PÁLYÁZAT

-a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 46. § (3) – (4) bekezdése szerint-  
a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum  
által meghirdetett pályázati felhívás alapján a  
Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Veres Péter  
Gimnázium, Technikum és Szakképző Iskola  
(Balmazújváros Batthyány u. 7)

**igazgatói (intézményvezetői)  
beosztásának ellátására**

**A pályázatot készítette: Hüséné Szabó Mária**

**Balmazújváros, 2024. május 03.**

## Tartalom

<b>VEZETŐI PROGRAM</b> .....	<b>4</b>
<b>1. BEVEZETŐ</b> .....	<b>4</b>
<b>2. HELYZETELEMZÉS</b> .....	<b>6</b>
2.1. INTÉZMÉNYTÖRTÉNET .....	6
2.2. HUMÁN ERŐFORRÁS .....	6
2.2.1. <i>Oktatók</i> .....	7
2.2.2. <i>Nem oktató munkakörben foglalkoztatott dolgozók</i> .....	11
2.3. TANULÓI LÉTSZÁM .....	12
2.4. KAPCSOLATOK.....	15
2.4.1. <i>Belső partnerekkel</i> .....	15
2.4.2. <i>Szülőkkel</i> .....	15
2.4.3. <i>Általános iskolákkal</i> .....	16
2.4.4. <i>Duális partnerekkel</i> .....	17
2.4.5. <i>Diákönkormányzattal</i> .....	18
2.4.6. <i>Képzési tanáccsal</i> .....	20
2.4.7. <i>Egyéb szervezetekkel</i> .....	20
<b>3. HELYZETELEMZÉSEN ALAPULÓ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK</b> .....	<b>22</b>
3.1. SZERVEZETI FELÉPÍTÉS, SZERVEZETI KULTÚRA, „NAPRAKÉSZ TUDÁSÚ OKTATÓK” .....	22
3.1.1. <i>Szervezeti struktúra iskolánkban</i> .....	22
3.1.2. <i>Szervezeti kultúra, tanuló szervezetté válás</i> .....	23
3.2. A NEVELŐ-OKTATÓ MUNKA KÖRÜLMÉNYEI: INFRASTRUKTÚRA ÉS ESZKÖZFEJLESZTÉS: „VONZÓ KÖRNYEZET” .....	25
3.3. KÉPZÉSI KÍNÁLAT ÉS ANNAK BŐVÍTÉSI LEHETŐSÉGEI: „KARRIERLEHETŐSÉG” .....	27
3.3.1. <i>Gimnáziumi képzés</i> .....	29
3.3.2. <i>Technikumi képzés</i> .....	29
3.3.3. <i>Szakképző iskolai képzés</i> .....	30
3.3.4. <i>Felnőttek oktatása</i> .....	32
3.3.5. <i>Duális képzési modell</i> .....	32
3.4. MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI RENDSZER MŰKÖDTETÉSE.....	33
3.4.1. <i>Erősségek</i> .....	34
3.4.2. <i>Fejlesztendő területek</i> .....	36

3.5. BEISKOLÁZÁSI TEVÉKENYSÉG .....	37
3.6. A NEVELŐ-OKTATÓ MUNKA MUTATÓI .....	39
3.6.1. <i>Tanulói teljesítmények</i> .....	40
3.6.2. <i>Tehetséggondozás</i> .....	46
3.6.3. <i>Belső vizsgák</i> .....	47
3.6.4. <i>Nyelvvizsga eredmények, versenyeredmények</i> .....	48
3.6.5. <i>Hagyományok ápolása</i> .....	50
3.6.6. <i>Szociális kompetenciafejlesztés</i> .....	51
3.6.7. <i>Környezettudatos nevelés</i> .....	51
3.6.8. <i>Egészségtudatos nevelés</i> .....	51
3.6.9. <i>Társadalmi felelősségvállalás, karitatív tevékenységek</i> .....	52
3.7. TANULÁSI EREDMÉNY ALAPÚ OKTATÁS .....	52
3.7.1. <i>Projektoktatás</i> .....	53
3.8. HÁTRÁNYKOMPENZÁLÁS .....	54
3.8.1. <i>Differenciált képességfejlesztés</i> .....	55
3.8.2. <i>Szakképzési ösztöndíj</i> .....	56
3.8.3. <i>Apáczai ösztöndíj</i> .....	57
3.8.4. <i>Erasmus+ tanulói mobilitás</i> .....	58
<b>4. ÖSSZEGRÖZÉS .....</b>	<b>59</b>

## Vezetői program

### 1. Bevezető

Az előző vezetői programjaimban is fontosnak tartottam, az oktatási rendszerekkel szemben támasztott követelményeket és a Szakképzés 4.0. stratégiai célkitűzéseit. Úgy gondolom, hogy **továbbra is ezen célkitűzések mentén szeretném folytatni a vezetői munkámat** az elkövetkezendő években is.

A középfokú oktatás-nevelés szempontjából az alábbiakat tartom fontosnak:

- ***Az egyén személyiségének alakítása:*** a kompetenciák fejlesztése és az önértékelés fejlesztése. Egyre több tanuló érkezik úgy a középfokú intézményekbe, hogy nem rendelkezik azokkal a kompetenciákkal, amelyek a továbbtanuláshoz, egy adott szakma elsajátításához szükségesek. Ezért ezeknek a hiányosságoknak a fejlesztésére kiemelt figyelmet kell fordítanunk. ***Továbbá tekintettel kell lennünk azokra a kompetenciaelvárásokra, amelyeket a munkaerőpiac támaszt a munkavállalókkal szemben.***
- ***A társadalmi tudás átadása:*** ez az oktatási rendszer keretein belül meghatározott szabályok szerint történik. Mindez azonban ellentmondásba kerül a tanulók sokféleségéből adódó problémákkal. Az iskoláknak ezt az ellentmondást is át kell hidalni.
- ***Értékek, viselkedési minták átadása:*** a tényleges értékek mellett megjelennek azok az értékek is, amelyeket a rejtett tantervek képviselnek. Itt is megjelenik az ellentmondás az iskola és az iskolán kívüli környezet által képviselt értékek között. Az iskola feladata az összhang megteremtése.
- A ***gazdasági funkció*** több oldalról is megközelíthető, de a mi szempontunkból ***a munkaerő-piaci szempontok*** a legfontosabbak.<sup>1</sup>

Ez az utolsó funkció összhangban van a Szakképzés 4.0. Stratégia<sup>2</sup> által is megfogalmazott elvárásokkal, amelynek fő alappillérei a következők:

---

<sup>1</sup> Halász Gábor (2001): *Az oktatási rendszer*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest

<sup>2</sup> Letöltés 2024. 04. 18. [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1024](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024)

- **Karrierlehetőség:** iskolánkban a háromféle képzéstípus adta lehetőséget meg kell őriznünk, ezzel teljes választási lehetőséget biztosítva a beiskolázási vonzaskörzetünkbe tartozó települések nyolcadikosainak.
- **Vonzó környezet:** az iskola és a tanműhelyeink színvonala megfelel a XXI. századi elvárásoknak. A jövőben is azon kívánunk dolgozni, hogy a változásokhoz alkalmazkodjunk, naprakészek legyünk az iparban, a gazdaságban bekövetkező változások, a digitális oktatási tartalmak tekintetében.
- **Naprakész oktatói tudás:** az oktatóink tudásának szinten tartása eddig is fontos szempont volt iskolánkban. Erre a humán erőforrás részben részletesen kitérek. Az utóbbi években a szakmai oktatók már többször részt vettek vállalati helyszínű képzésekben. Ezt a lehetőséget a későbbiekben is szeretnénk minél jobban kihasználni.

A fenti szempontoknak való megfelelés csak akkor lehetséges, ha az intézmény cél és feladatrendszere jól körvonalazott, ha az intézmény vezetése átlátja a célokat és azok tudatos megvalósítására alapozva tervezi rövid és hosszú távú elképzeléseit. Ennek megfelelően **a Minőségirányítási Programunkban is ezek az elemek jelentek meg a stratégiai célok között.** A stratégiai célokat lebontottuk intézményi minőségcélokra, amelyekhez az elvárt eredményeket is meghatároztuk. Pályázatomban ezeket kívánom szem előtt tartani, és a vezetői programomat ennek megfelelően felépíteni, hogy a **9 évvel ezelőtt elkezdett vezetői munkámat töretlenül folytathajam.**

## 2. Helyzetelemzés

### 2.1. Intézménytörténet

Intézményünk 1999-ben jött létre két nagy múltú intézmény összevonásával. Kezdetben nem volt könnyű az oktatói testülettel elfogadtatni a gimnázium és szakképző iskola egyesítését, hiszen korábban mindkét iskola jól működő, meghatározott értékeket képviselő intézmény volt a városban. Azt gondolom az eltelt 25 év távlatában már nem kérdés, hogy az iskolánk mára egy teljesen egységes értékrend alapján működő intézménnyé fejlődött. Ezt az irányt kívánom folytatni és folyamatosan erősíteni.

Mindezt az egységet megerősítette a 2010-ben megvalósított iskola felújítás, amikor a szaktantermi rendszer iskolai szintű kialakításával és az emeleti átjáró megnyitásával, egy modern, a XXI. század igényeinek megfelelő, jól felszerelt egységes iskola jött létre. **2015-től pedig a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum iskolájaként tovább fejlődött intézményünk infrastruktúrája, és megerősödött a képzési szerkezete.**

A Szakképzés 4.0. második alappilléreben (vonzó környezet) megfogalmazott elvárásoknak ezáltal maximálisan megfelelünk. Természetesen a fejlesztés folyamatosságát meg kell őrizni ezután is, hogy ezzel az amortizáció hatását ellensúlyozni tudjuk. Az elmúlt 3 évben is széles körű felújítás történt, viszont a nyílászáró csere még nem valósult meg. **Az elkövetkezendő időszak egyik legnagyobb beruházásának tehát továbbra is az épület teljes külső nyílászáró cseréjét tervezzük.** Bízunk benne, hogy **az új szakképzési célkitűzések megvalósításával intézményünk a város, a balmazújvárosi járás stabil középfokú intézménye marad az elkövetkezendő években, évtizedekben is.**

### 2.2. Humán erőforrás

A szakképzés 2020. július 1-i átalakítása során a szakképző intézmények pedagógusai és dolgozói közalkalmazotti státusból, munkatörvénykönyv szerinti munkavállalói státuszba kerültek. A fenti törvényi változás az iskolai humán erőforrás-gazdálkodásra azt gondolom nincs különösebb hatással.

### 2.2.1. Oktatók

Az intézmény szakmai munkájának legfőbb biztosítója, *megfelelő szakos ellátottsággal* rendelkező stabil, *egységes értékrendet képviselő oktatói testület* (naprakész oktatói tudás).

A közismereti tantárgyak tekintetében teljes mértékben biztosított a szakos ellátottság. Az előző pályázataimban megfogalmazott humánerőforrás-gazdálkodás sikeres megvalósulásáról számolhatok be: Az elmúlt időszakban kollégáink az alábbi területeken szereztek újabb diplomát:

1 fő a matematika tanításához

1 fő a biológia tanításához

1 fő a földrajz tanításához

1 fő dráma és tánc tanításához

1 fő ebben az évben fog gyógypedagógusi feladatok ellátáshoz végzettséget szerezni.

2 fő oktató a turizmus-vendéglátás területén szerzett a diplomája mellé középfokú szakmai végzettséget is.

Ezzel az volt a célunk, hogy a *humán erőforrásunkkal minél hatékonyabban tudjunk gazdálkodni*. Erre a későbbiekben is szeretnék építeni. Sajnos az informatika, digitális kultúra oktatásához szükséges munkaerő utánpótlást eddig belső átképzéssel nem tudtuk megoldani, pedig nagy szükség lenne rá. Ez a célkitűzés a következő időszakban is a humánerőforrás gazdálkodásom középpontjában lesz.

A közismereti tanáraink 1 fő kivételével mind egyetemi végzettséggel rendelkeznek, így bármelyik képzéstípusban alkalmasak az oktatásra. A órákat megfelelő szaktanárokkal el tudtuk látni, néhány esetben volt szükség óraadó alkalmazására. A matematika területén lenne szükség még egy fél állásnyi óra ellátásra. Ezt ebben a tanévben a szakos kollégák végzik többletfeladatként. A szakmai oktatói ellátottságunk: öt közgazdász tanári végzettséggel rendelkező kollégánk látja el a kereskedelem, valamint a turizmus-vendéglátás ágazatban a szakmai oktatást. Közülük két fő először csak áttanítással segítette a munkánkat, majd a megnövekedett óraszám miatt teljes óraszámában áthelyezésre kerültek hozzánk.

A gépészet ágazatban nagy fordulat következett be az elmúlt három évben. A korábbi túlkínálattal szemben most oktató hiánnyal küzdünk. Ennek oka, hogy a volt kollégák közül 2 fő nyugdíjba ment, 1 fő elhagyta a pályát. Másik, örömteli ok, hogy a technikumi oktatásban egy évfolyam kivételével minden évfolyamon elindult a gépészet ágazati képzés, ami korábban nem volt ennyire egységes, ezért ez óraszám növekedést eredményezett. A szakképző iskolai létszámnövekedés is

maga után vont a gépészet ágazatban tanulók számának növekedését is, ami szintén óraszám-növekedéssel járt. A szakos ellátottságot azonban ennek ellenére tudtuk biztosítani óraadó kollégák alkalmazásával, illetve a saját kollégáink többletfeladattal való megbízásával. A jövőben azonban ez nagy problémát fog jelenteni, hiszen az óraadói feladatokra hosszú távon nem lehet alapozni. A humán erőforrás gazdálkodás területén ezt a feladatot tekintem az elkövetkezendő időszak egyik legnagyobb kihívásának. Sajnos a munkaerőhiány ezen a területen a térségünkben magas, és a belső átképzésre sincs reális lehetőség. Azt gondolom itt csak akkor van esélyünk munkaerőt találni, ha versenyképes fizetést tudunk kínálni.

Az építőipar ágazatban egy oktatónk mérnök tanári végzettséggel rendelkezik, a gyakorlati oktatásban alkalmazott kolléga érettségivel és megfelelő szakmai gyakorlattal látja el a feladatkört. Ez az oktatói létszám elegendő az ellátandó órákhoz.

Az élelmiszeripar ágazatban a pék-cukrász szakmát oktatjuk. Az egyetlen szakmai oktatónk élelmiszeripari üzem mérnök végzettséggel tölti be a munkakört.

Összességében úgy látom, hogy **az elkövetkező három évben az alapképzéseink tekintetében a szakember ellátottság a gépészet ágazat kivételével biztonságosan megoldható lesz.** Természetesen a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően olyan képzések indítására is fel kell készülnünk, amelyhez jelen pillanatban nem áll rendelkezésre humán erőforrás. Ezekben az esetekben óraadói megbízással a termelésben dolgozó szakemberekre kell majd elsősorban támaszkodnunk, illetve volt nyugdíjas kollégákra. Ezért is nagyon fontos a duális partnereinkkel a megfelelő kapcsolat kiépítése és fenntartása. A felnőttoktatásban erre már most is van példa a szociális ágazatban. Itt teljes mértékben külső szakemberek bevonásával végezzük a képzést az ágazati alapoktatásban, a szakirányú oktatás pedig 100%-ban duális képzés keretében folyik.

**A szakmai oktatók tekintetében is nagyon fontos lesz az elkövetkező években a naprakész tudás biztosítása.** Az ipar fejlődése megköveteli, hogy oktatóink tudása is kövesse azt. Ezért nagy hangsúlyt kívánunk fektetni a szakmai **oktatók vállalati helyszíneken történő továbbképzésére.** Bízunk benne, hogy ennek a kereteit a fenntartó is biztosítani fogja. Az **IKK oktatói továbbképzési rendszerének kialakításával a kollégák továbbképzési kötelezettségének teljesítése jól átlátható módon fog működni.**

Ebben a tanévben az oktatói testület összetétele a következőképpen alakul:

- határozatlan kinevezésű oktatók: 36 fő
  - ebből tartósan távol lévők: 1 fő



- ebből részmunkaidős: 2 fő
- ebből áttanít másik intézménybe: 2 fő (20,5 óra)
- határozott kinevezésű oktatók: 0 fő
- óraadó oktató:
  - Vizuális kultúra 1 fő (2 óra)
  - Gyógypedagógus (5 óra)
  - Pszichológus (5 óra)
  - Német nyelv (3 óra)
  - Gépészet 4 fő (22 óra)
  - Felnőttek oktatásában (38 óra)
- áttanító oktatók
  - 1 fő (6 óra: turizmus-vendéglátás ágazat)

A határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott kollégák **nemek szerinti megoszlása a következő: 69% nő és 31% férfi**, ami még mindig jónak tekinthető. Ez a jó arány a szakképzésben tanító férfi kollégáknak köszönhető, bár az elmúlt 3 évben éppen közülük lettek többen nyugdíjasok, ezért romlott az arány.

Az oktató kollégák **átlagéletkora 51 év**. A három évvel ezelőttihez képest nem fiatalodott az oktatói testület. **45 év fölötti az oktatók 78%-a**. Intézményünk dolgozóinak majdnem fele (45%) ebben a középiskolában érettségizett és a főiskola, egyetem elvégzése után került vissza. Saját példából kiindulva azt gondolom, hogy ez azért jó dolog, mert talán mi nem csak egy munkahelynek érezzük ezt az intézményt, hanem pályánk kiindulópontjának is, így sok áldozatra is képesek vagyunk az iskolánkért. Természetesen a nem itt végzett kollégákra is igaz lehet mindez.

**A bejáró oktatók aránya közel 35%**. Többségük Debrecenből, néhányan pedig környékbeli kisebb településről járnak be. Reális veszélynek tűnik, hogy a debreceni iskolákban is jelentkező szakemberhiányt a debreceni kollégák „elcsábításával” próbálják megoldani. Erre nagy hangsúlyt kell fektetnünk, mert veszélybe kerülhet a szakember ellátottságunk. Az elmúlt időszakban két kolléga élt ezzel a lehetőséggel, hogy debreceni munkahelyre váltott. Ezért is tartom **fontosnak az oktatók anyagi és erkölcsi megbecsülését is, valamint a szervezeti kultúra további fejlesztésére való odafigyelést, hogy a kollégáink jól érezzék magukat a közösségünkben**. Az anyagi megbecsülés

tekintetében a 2023-24 évben bekövetkező változások biztosították az infláció követést. Ezt alapfeltételnek tartom, hogy a munkabérek megtartsák a reálértéküket. Bízom benne, hogy az elkövetkezendő időszakban az oktatói bérek további emelésére lesz lehetőség, és valóban megközelítjük majd a diplomás átlagbért.

A szakmai munkát munkaközösségbe tömörülve végezzük. Iskolánkban hat munkaközösség működik: humán, reál, nyelvi, műszaki (gépészet és építőipar ágazat), szakmai(kereskedelem, turizmus-vendéglátás, élelmiszeripar) és osztályfőnöki. A munkaközösségek munkáját a munkaközösség vezetők irányítják és az éves munkaterv alapján végzik a feladataikat.

A munkaközösségek, illetve vezetőik fő feladatai a következők:

- Munkaközösséghez tartozó oktatók munkájának koordinálása
- Javaslattétel a tantárgyfelosztáshoz, a tankönyvek rendeléséhez
- A munkaközösséghez tartozó tantárgyak esetében tanmenetek ellenőrzése, jóváhagyása
- Munkaközösségbe érkező új kollegák beilleszkedésének segítése
- Munkaközösségbe tartozó oktatók óráinak látogatása, az oktató-nevelő munkájuk segítése, munkájuk értékelése
- Munkaközösséghez tartozó szakkörök indítására javaslattétel, azok ellenőrzése
- Munkaközösséghez tartozó versenyfelhívások figyelése, verseny felkészítő munka szervezése, koordinálása, versenyre való jelentkeztetés kezdeményezése
- Munkaközösséghez tartozó felzárkóztatás, korrepetálásra javaslattétel
- A munkaközösséghez tartozó érettségi vizsgatárgyak esetében:
  - a középszintű szóbeli vizsga témakörének húzó tételeinek felügyelete
  - a vizsgán használható segédletek ellenőrzése
- Szakmai vizsgák, ágazati alapvizsgák gyakorlati feladatainak elkészítése
- A tanév során megvalósítandó projektek megtervezése
- Javaslattétel a munkaközösség profiljához tartozó külső előadók meghívására
- A munkaközösség tagjainak távollétében segítségadás a helyettesítés elkészítéséhez
- Éves munkaterv elkészítése
- A munkaközösség munkájának, szakmai tevékenységének éves értékelése írásban
- Részvétel a kibővített iskolavezetés ülésein, döntés hozatalában való aktív szereppel
- Munkaközösséget irányító igazgató-helyettes útmutatása szerinti munkaközösséghez tartozó egyéb feladatok elvégzése

*A munkaközösségek feladatkörét, a munkaközösség vezetőinek az iskolavezetésben betöltött szerepét továbbra is fontosnak tartom. A későbbiekben még nagyobb önállóságot és felelősséget kívánok adni számukra. Jónak tartanám, ha a munkaközösségvezetők pótléka visszaállításra kerülne, hogy ezzel is éreztessük velük a munkájuk fontosságát, a felelősséget az iskolavezetésben, és nem utolsósorban az erkölcsi elismerés mellett az anyagi elismerés fontossága miatt is. A másik lehetőség a munkájuk elismerésére az órakedvezmény biztosítása lehetne. Sajnos ez 2020 óta eddig nem valósult meg.*

### **2.2.2. Nem oktató munkakörben foglalkoztatott dolgozók**

A nem oktató kollégák munkáját is nélkülözhetetlennek tartjuk az intézmény működését tekintve. Az ő munkájuk nélkül az intézmény működésképtelenné válna. A minimálbér és a garantált bérminimum folyamatos emelkedése pozitívum, de a különböző munkakörben dolgozók bére ezáltal szinte egy szintre változott. Az idén ebben szerencsére történt elmozdulás, bár ez is feszültséget jelentett egyes munkakörben dolgozók között. Az erkölcsi megbecsülésüket azonban nagyon fontosnak tartom. Szeretném, ha ők is éreznék, hogy számítunk a felelősségteljes munkájukra, és egyenrangú munkatársként tekintünk rájuk.

A 2023/2024. tanévben az alábbi munkatársak segítik a munkánkat.

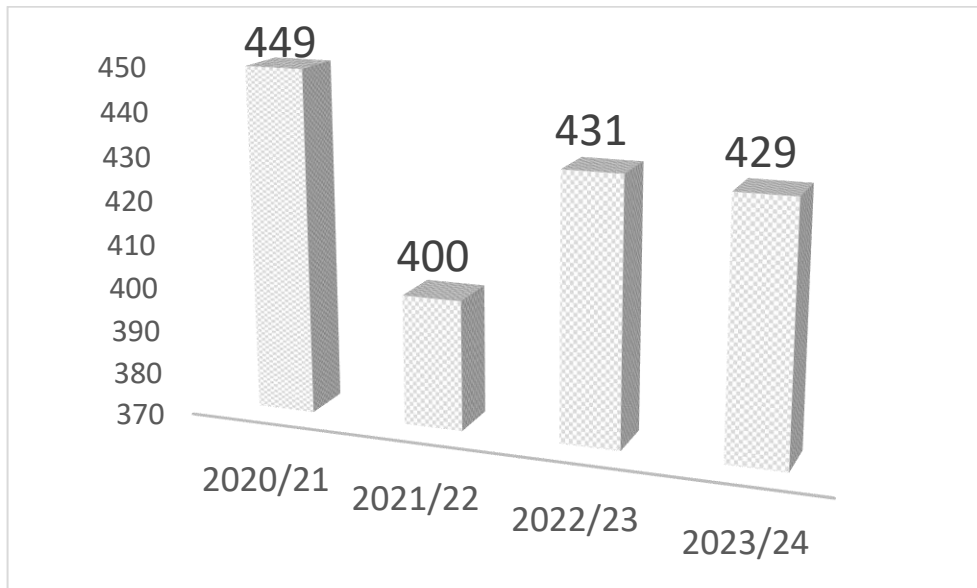
- iskolatitkár 2 fő,
- gazdasági és munkaügyi területen 2 fő
- intézményi takarító 6 fő,
- iskolai gondnok 3 fő,

Sajnos 2023. január 1. óta a rendszergazdai feladatokat nem egy állandó alkalmazott látja el, hanem a Lansoft Kft. szolgáltatás keretében. Az ő munkatársai heti 1 napon tartózkodnak az iskolában. Az egy éves tapasztalat alapján mondhatom, hogy rugalmasak, segítőkészek, de a mindennapi jelenlét hiányzik. A géppark karbantartásán túl a rendszergazda sok olyan feladatot is ellátott, ami a szolgáltató cég munkakörébe már nem illeszthető be. Ezek a feladatok az informatika tanárra, az igazgatóra és az igazgató-helyettesre hárultak.

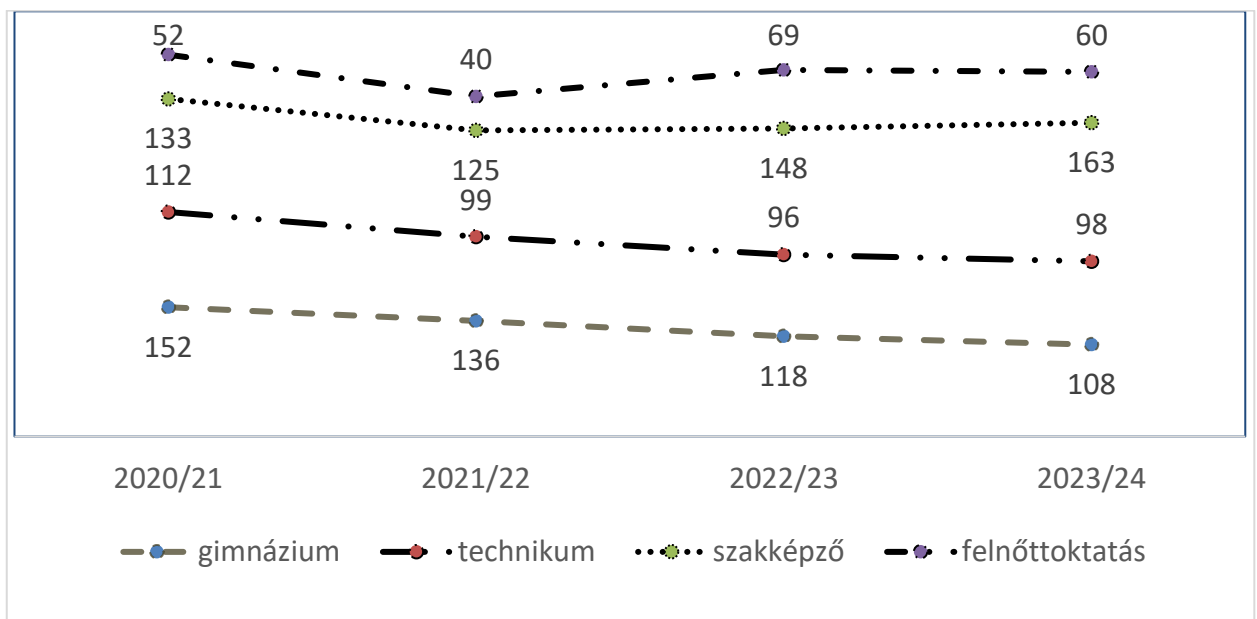
A portaszolgálatot szinté egy külső cég biztosítja napi 8 órában, ami megfelelő, mert a fennmaradó időben belülről biztosítani tudjuk a portaszolgálat ellátását.

### 2.3. Tanulói létszám

Az elmúlt évek viszonylatában a tanulói létszámok alakulása megerősíti azt a célkitűzést, hogy a beiskolázásra továbbra is nagy hangsúlyt kell fektetni.



A létszámcsökkenés nem mutat lineáris változást. A négy évvel ezelőtti tanulólétszámhoz képest a jelenlegi 4,45%-kal csökkent, viszont a három évvel ezelőtti létszámhoz képest 7,25%-kal nőtt. A gimnáziumi és technikumi képzésben csökkenés, a szakképző iskolai képzésben növekedés következett be, ahogyan azt a következő grafikonon is láthatjuk.

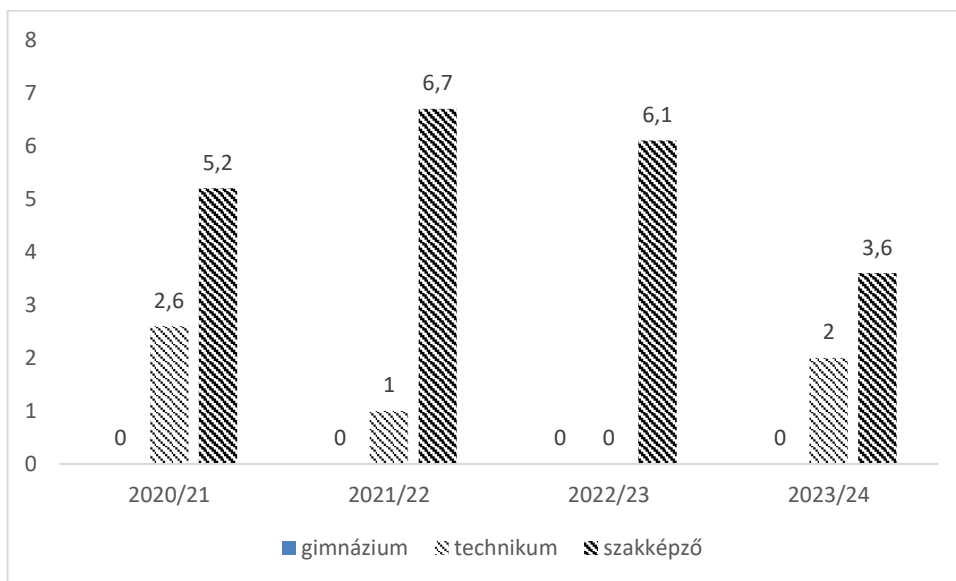


A gimnáziumban a folyamatos létszám csökkenés azzal magyarázható, hogy az évfolyamokként 2-2 osztály 1-1-re csökkent, és ebben a tanévben értük el, hogy minden évfolyamon 1-1 osztályunk van. Ez a létszámban 29%-os visszaesést jelent a 20/21-es tanévhez képest. A technikumban a sport ágazati képzés megszűnésével szintén 1-1 osztállyal számolhatunk évfolyamokként. Itt a csökkenés mértéke 12,5%. Ezek a csökkenések a következő okokra vezethetők vissza: a szülők és a diákok körében egyre népszerűbbek a megyeszékhely iskolái, különösen a jobb szociális háttérrel és jobb tanuló diákok körében. Ezzel függhet össze a gimnáziumi képzés iránt érdeklődők csökkenő száma. Sok esetben a szülők státusz szimbólumként kezelik, ha a gyermek nem helyi középiskolában tanul tovább. Sajnos a nyolcadikos osztályfőnökök is megerősítik ezt a tendenciát, ami ellen nagyon nehéz hatni. Természetesen mindent megteszünk annak érdekében, hogy meggyőzzük a pályaválasztás előtt álló diákokat, hogy egy iskolában folyó munkát nem az határozza meg, hogy melyik településen található. A beiskolázásunk során a „Z” generációt is megszólítani képes marketingkommunikáció alkalmazására törekszünk. Erre részletesen külön fejezetben térek ki.

A szakképző iskolában a négy évvel ezelőttihez képest 22%-kal, a tavalyihoz képest évvel ezelőttihez képest 10%-kal nőtt a létszám.

A szakképzés iránt megnövekvő kereslet okát a szakképzési ösztöndíjrendszer bevezetésében, valamint a duális képzés keretében a munkaszerződéssel való foglalkoztatásban látom. .

A tanulólétszámot a beiskolázott tanulólétszám mellett a lemorzsolódás is jelentősen befolyásolja. Az alábbi diagramon az elmúlt öt tanév lemorzsolódási értékeit láthatjuk százalékban kifejezve az adott képzéstípus létszámához viszonyítva. Ezek az adatok is azt mutatják, hogy főként a szakképző iskolában jellemző a lemorzsolódás.



A korábbi évek 10%-ot is meghaladó lemorzsolódási értékeihez képest ezek az adatok kedvező tendenciát mutatnak. Ez valószínűleg a GINOP 6.2.3. pályázat keretében folytatott munkának, is köszönhető: az alapkompétenciafejlesztések, a színes iskolai programok, a szociális kompetenciafejlesztő előadások remélhetőleg hatással vannak a diákok iskolába járási hajlandóságára. Illetve itt is utalnék a szakképzésben bevezetett juttatásokra, hiszen sok tanuló azért nem fejezi be az iskolát, mert munkát kell vállalnia, be kell segítenie a család fenntartásába. A duális képzésben a szakképzési munkaszerződéssel szerzett jövedelem, ebben segítheti a családokat, hogy ne kényeszerűljenek olyan helyzetbe, hogy a gyermeküket nem tudják taníttatni.

Az idei tanév létszámadatait az alábbi táblázatban foglaltam össze.

	Szeptember 1.	Október 1.	Április 16.
Gimnázium	107	107	108
Technikum	100	101	98
Szakképző iskola	166	171	163
Összesen	373	379	369
Felnőttoktatás	47	47	60

A nappali munkarendben tanuló diákok száma október 1-e óta a félévzárásig 10 fővel csökkent. Ez iskolai szinten kb.3%-os csökkenésnek felel meg, de a képzéstípusokon belül is alacsonynak tekinthetők az értékek.

A lemorzsolódás megakadályozására természetesen nemcsak a GINOP pályázat kapcsán fordítottunk figyelmet, hanem a mindennapi munkánk része, különös tekintettel az osztályfőnökök által tett erőfeszítésekre. A szülőkkel való kapcsolattartás folyamatos, szükséges esetben a fejlesztőpedagógussal családlátogatásra is sor kerül. Az osztályfőnökök kapcsolatban vannak a helyi Humán Szolgáltató munkatársaival is, akikkel közösen próbálják a szülőt meggyőzni az iskola befejezésének fontosságáról. Már ötödik éve, szociális segítő biztosítja a közvetlen, hatékony kapcsolattartást az iskola és a Gyermekjóléti szolgálat között. Egy vidéki kis iskola azon adottságát, hogy a városon belül a személyes ismeretségekre is támaszkodhatunk, nem szabad kiaknázatlanul hagyni, tehát ezt az informális csatornát is alkalmazzuk. *Az gondolom minden osztályfőnökünk személyes felelősségének is kell érzi, hogy a rá bízott tanulók befejezzék a tanulmányaikat és érettségi vagy szakmai bizonyítvánnyal a kezükben lépjenek ki az iskola kapuin.*

## **2.4. Kapcsolatok**

### **2.4.1. Belső partnerekkel**

Belső partnereink között az oktatókat, a nem oktató alkalmazottakat és a diákokat értjük. A kapcsolattartási formák a Szakmai Programban és az SZMSZ-ben vannak szabályozva. A kapcsolattartás formái közül továbbra is a *személyes kapcsolatokat tartom legfontosabbnak, de egyre nagyobb hangsúlyt kell kapnia az on-line kapcsolattartási formáknak is.* Iskolánkban a G-Suite rendszer Google Classroom, és Google meet alkalmazását nem csak a tanulókkal való kapcsolattartásra, hanem a kollégákkal való kapcsolattartásra is használjuk. A pandémiás időszak alatt bevezetett on-line kapcsolattartás ma már a mindennapi életünk részévé vált a diákokkal és az oktatókkal való kapcsolattartásban is. *Az oktatókkal való közös munkát nagyban megkönnyíti a Drive felület használata, amely már szintén napi gyakorlatként működik. A jövőben is nyitottak kívánunk maradni a technika kínálta új dolgok bevezetésére.*

### **2.4.2. Szülőkkel**

Együttműködésünk alapja a tanulók iránt érzett közös nevelési felelősség, megvalósulási formái a kölcsönös támogatás és a koordinált pedagógiai tevékenység.

A szülőkkal való kapcsolattartás legfőbb formája a szülői értekezlet és a fogadóóra. Sajnos, különösen a szakképző iskolai és a technikumi osztályok esetében is nagyon kicsi ezeken a rendezvényeken való részvételi arány. Az osztályfőnökök, ha szükséges, akkor személyes találkozóra hívják a szülőt a problémák megoldása érdekében.

A gimnáziumi osztályokban a végzős osztályfőnökök a továbbtanulással kapcsolatban ún. „hat-szemközti” szülői értekezleten segítik a diákokat és szülőket a választásban, illetve az adminisztrációs feladatok lebonyolításában.

A Kréta napló bevezetésével a szülők jobban nyomon tudják követni a gyermekük tanulmányi előmenetelét és a hiányzásokat is. Sajnos a szülők egy része nem él ezzel a lehetőséggel sem. Ezért továbbra is megtartottuk a levél formájában való értesítési formát is.

A hagyományos szülő-oktató, szülő-gyerek, oktató -diák partneri kapcsolatot folyamatosan tovább kell fejlesztenünk, a kereteit bővítenünk kell, egyéb szakembereket is be kell vonni a minőség javítása, a hatékonyabb, sikeresebb együttműködés, a tanulóink megfelelő testi-lelki fejlődésének segítése érdekében. Az elmúlt években ezt sikeresen megvalósítottuk, de ez folyamatos kell, hogy legyen. Erre jó lehetőséget adott a GINOP 6.2.3. pályázatban fenntartási időszakában is, de a helyi intézményekkel, civil szervezetekkel, duális partnereinkkel is sok olyan programot tudtunk szervezni, amelyek a fenti célok megvalósítását szolgálták.

Ezt az utat a következő időszakban is szeretnénk folytatni, és a kapcsolati hálót további parterekkel is szeretnénk bővíteni.

### **2.4.3. Általános iskolákkal**

Nagyon fontosnak tartjuk az általános iskolákkal való kapcsolattartást. Ennek egyik fontos mozzanata a beiskolázással kapcsolatos feladatokban való együttműködés. A beiskolázási programunk első fontos eseménye október elején a nyolcadikos osztályfőnökök és iskolavezetők tájékoztatása. Erre iskolánkban kerül sor, amire a beiskolázási tevékenységeknél is kitérek majd.

Másik fontos esemény, ahová meghívjuk az általános iskolai kollégákat a félévi értekezlet. Ennek keretében a kilencedikes osztályfőnökök beszámolnak az osztályaik első féléves eredményeiről. A volt nyolcadikos osztályfőnökök örömmel vesznek részt ezen a rendezvényen, ahol volt diákjakkal kapcsolatban kapnak visszajelzést.



A fent említett kapcsolattartási formákat az elmúlt időszakban is sikerrel alkalmaztuk, bár a pandémiás időszakban erre nem mindig volt lehetőség. Azt követően azonban ismét visszavezettük ezt a működésünkbe.

Három éve, a humán munkaközösség magyar nyelv és irodalom tantárgyból évente egy alkalommal találkozót tartanak a helyi általános iskolák kollégáival. Itt elsősorban a központi írásbeli feladatokkal kapcsolatban konzultálnak, de természetesen egyéb felmerülő problémák is szóba kerülnek. Nagyon hasznosnak tartjuk ezt a fórumot is, ezért tervezzük, hogy más munkaközösségek (reál, nyelvi) esetében is bevezetjük.

Természetesen mindezek mellett a törvény által előírt értesítési kötelezettségünket is teljesítjük minden tanév októberében.

#### 2.4.4. Duális partnerekkel

A duális partnerekkel való kapcsolattartásban egyre több gyakorlatot és tapasztalatot szereztünk az elmúlt évek alatt. *A szakképző iskolai képzésünkben 100%-ban alkalmazuk a duális oktatást 10-11. évfolyamon.* A technikai képzésben az egybefüggő szakmai gyakorlatot töltik a tanulók duális képzésben, illetve szeptembertől a 13. évfolyamos tanulók fognak részt venni a duális képzésben.

Jelenleg a *hagyományos együttműködési formát alkalmazzuk*, és a következő időszakban is ez a célunk. *Azaz a tanulók a szakirányú oktatás 80-át a duális partnernél, 20-át az iskolai oktatásban teljesítik. Ez a fajta együttműködés napi kapcsolattartást igényel az iskola és a képzőhely között.* Ezt a napi kapcsolattartást elsősorban a szakmai igazgatóhelyettes végzi. Természetesen a szakmai oktatók és az osztályfőnökök is részesei kell, hogy legyenek ezen kapcsolatoknak. A szakmai oktatók a közös értékelési rendszer kialakításában, a vizsgára való felkészítésben kell, hogy együttműködjenek, míg az osztályfőnökök a tanulói mulasztások terén kell, hogy tartsák a kapcsolatot.

A partnereink ( több mint 20) is nagyon különbözőek a feltételek biztosítása, a felkészültség tekintetében. *Azokkal a partnerekkel tudunk jól együttműködni, ahol van a tanulókkal foglalkozó kijelölt szakember. Ahol nincs, ott sajnos sem a felkészítés, sem a kapcsolattartás nem hatékony.* Próbáljuk a partnereinket abba az irányba segíteni, hogy ha vállalják a duális képzést, akkor annak a személyi feltételeit is biztosítsák, és nem csak papíron. Ez elsősorban a kisebb vállalkozások esetén nem működik még teljesen tökéletesen, de itt is látszik a törekvés.

*A iskola részéről a hatékony kapcsolattartás tekintetében fontosnak tartanám, hogy a szakmai tanárok esetében ez az órai keretek között működjön, tehát a tantárgyfelosztásba beépíthető legyen.*

A vezetői szintű kapcsolattartás erősítése érdekében *bevezettük* az évente megrendezésre kerülő „*duális partneri fórumot*”, amelyről pozitív tapasztalatunk van, ezért a jövőben is életben kívánjuk tartani.

#### 2.4.5. Diákönkormányzattal

Célja: Olyan ifjúsági szervezet létrehozása, melyben a tagok és rajtuk keresztül az iskola diákjai, örömmel és aktívan vállalnak feladatokat; saját, kreatív ötleteikkel állnak elő, a megvalósításban is tevékenyen részt vesznek, ezáltal személyiségüket és környezetüket fejlesztik.

- Közéletiségre, demokráciára nevelés.
- A diákok tájékoztatása valamennyi őket érintő kérdésben.
- A diákjogok érvényesülésének elősegítése.
- Az együttműködés ösztönzése, gyakorlati tapasztalatok megosztása.
- A résztvevők számára közös célok és irányelvek felállítása.
- Az iskola diákságának szabadidős programok tervezése, szervezése, lebonyolítása és megvalósításának értékelése.
- Vallási és politikai semlegesség jellemezze a diákönkormányzat munkáját

Feladatai:

##### a) Jog és érdekvédelem feladatok

- A diákok érdekeinek és jogainak képviselése a tantestület és az iskola vezetése előtt
- Folyamatos tájékoztatás a tanulók jogairól, lehetőségeiről
- Javaslattevés a gyermekeket és ifjúságot érintő helyi döntések meghozatala előtt.
- A Házirend folyamatos figyelemmel kísérése, karbantartása.
- Szervezetének kialakítása, és működési rendjének meghatározása.
- Határozatait végrehajtja.
- Véleményalkotás minden olyan kérdésben, mely az intézmény diákságát érinti.

- Szervezi a közösség életét, tevékenyen részt vesz a munkatervben előirányzott programok lebonyolításában.
- Beszámol tevékenységéről a választó közösségnek.
- Megfogalmazza a problémákat.

b) Programszervezés önállóan illetve az iskolai diákegyesületekkel együttműködve

- Éves munkatervet készít, melyben havonkénti lebontásban meghatározza a tervezett eseményeket, de a tanév során megjelenő pályázati felhívásokra, versenyekre, programokra is nyitott.
- Önállóan szervez az emlékműsorokat, koszorúzásokat, versenyeket, akciókat.
- Döntés egy tanítás nélküli munkanap programjáról (pl. alapítványi bál, megyei versenyek szervezése, önkormányzati napok, stb.) és segítségnyújtás a rendezvény lebonyolításában.
- Támogatást nyújt bármely önálló diákkezdeményezéshez, amit az osztályközösségek előterjesztenek.

c) Tájékoztatási feladatok

- A DÖK éves munkatervét minden osztály szeptemberben megkapja és a nevelői szobában illetve az iskola aulájában lévő hirdető táblára is kifüggesztésre kerül.
- A diáktanács tagjai kötelesek osztályfőnöki órákon az ülésen elhangzottakról társaikat rendszeresen tájékoztatni, az ott elhangzott javaslatokat, észrevételeket a legközelebbi ülésen tolmácsolni.
- A következő hónapban várható programokat, valamint azok részleteit előzetesen is mindig megtárgyalja a diáktanács. Az eseményekről a képviselő diákokon kívül az osztályfőnököktől és a kihelyezett plakátokról is értesülhetnek a tanulók.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DÖK SZMSZ

### 2.4.6. Képzési tanáccsal

Az új szakképzési törvény értelmében a szülői szervezet 2020. augusztus 31-én megszűnt. Eddig az időpontig adott lehetőséget a törvény a szülői szervezet Képzési Tanácsá történő átalakítására. Mi éltünk ezzel a lehetőséggel és 9 fővel 2020. augusztus végén megalakult a Képzési Tanács (3 oktató, 3 szülő és 3 tanuló), amely azóta is működik.

A Képzési Tanács évente két alkalommal, tanév elején és tanév végén kerül összehívásra, illetve részt vesznek azokban a feladatokban, amelyekre a törvényi szabályozás lehetőséget biztosít. Pl. partneri mérések során kérdőív kitöltése.

### 2.4.7. Egyéb szervezetekkel

- A Berettyóújfalui SZC együttműködést kötött a Debreceni Egyetemmel a tanárszakos hallgatók gyakorlati képzésére vonatkozóan.
- Együttműködési megállapodás született a Humán szolgáltató Központtal, amelynek keretében szociális segítő munkatárs lát el feladatot iskolánkba heti 10 órában.
- Roma tanulóink támogatására a balmazújvárosi Roma önkormányzattal is kapcsolatban vagyunk.
- A Városi egészségügyi szolgálattal együttműködve egészségügyi prevenciók előadásra került sor.
- Balmazújvárosi Lengyel Menyhért könyvtárral együttműködve rendhagyó órák, vetélkedők szervezése kerül sor.
- Veres Péter Művelődési központ szintén partner a rendhagyó órák szervezésében, múzeumlátogatásban, tárlatvezetésben.
- BAKCSO egyesület.
- BAKI egyesület.
- Balmazújvárosi védőnői egyesület iskolavédőnői szolgálatával napi szintű kapcsolatban vagyunk. A kötelező feladataikon túl prevenciók előadások tartásában, elsősegélynyújtó és csecsemőgondozó szakkörök és versenyek szervezésében is számíthatunk a segítségükre.
- Balmazújvárosi Rendőrkapitányság munkatársai bűnmegelőzési előadásokat, balesetmegelőzési előadásokat tartanak diákjainknak.

- Balmazújvárosi és járási hagyományőrző csoportok rendezvényein iskolánk is képviselteti magát.

*Ezek az együttműködések színesítik iskolai életünket, szélesítik tanulóink látókörét és sok hasznos ismerethez juttatják diákjainkat.* Bízunk benne, hogy a továbbiakban is lesz lehetőség még több partnerrel való együttműködésre.

### 3. Helyzetelemzésen alapuló fejlesztési elképzelések

A fejlesztési elképzeléseimet a Szakképzés 4. 0 Stratégia célkitűzései, a Minőségirányítási Programban megfogalmazottak, az elvégzett intézményi önértékelés eredményei, valamint előző vezetői programom felülvizsgálata alapján kívánom meghatározni.

#### 3.1. Szervezeti felépítés, szervezeti kultúra, „naprakész tudású oktatók”

##### 3.1.1. Szervezeti struktúra iskolánkban

Az intézmény eredményes működésének alapvető feltétele a megfelelő szervezeti struktúra kialakítása. Ez alatt azt értem, hogy az intézményben jól elkülöníthető szervezeti egységek működnek közvetlen vezetővel. A jól működő szervezetben az alá-, fölé- és mellérendelt viszonyok átláthatóak és a szervezet tagjai számára ismertek kell, hogy legyenek, és ez alapján kell a munkáját végeznie minden dolgozónak.

Intézményünk 2015. július 1-e óta a Berettyóújfalvai Szakképzési Centrum tagintézményeként, majd 2020. július 1-től pedig a BSZC önálló iskolájaként működik. Így alapvetően a Szakképzési Centrum Szervezeti és Működési Szabályzata határozza meg az igazgató, és a nem oktatóként alkalmazott dolgozók szervezetben elfoglalt helyét. Az iskola többi oktatójára az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata az irányadó.

A Centrum SZMSZ-e szerint az igazgató közvetlenül a főigazgató irányítása alá tartozik.

A iskolán belül az alábbi szervezeti szinteket különböztetjük meg:

Az iskola szervezeti felépítése az alábbi szintekre tagozódik:

- magasabb vezetői szint (igazgató, igazgatóhelyettesek: általános és szakmai)
- középvezetői szint (munkaközösség-vezetők, 6 fő)
- oktatói szint (oktatói testület tagjai)
- nem oktatói szint (iskolaitkár 2fő, gazdasági ügyintéző 2fő, iskolai gondnok 3 fő, iskolai takarító 6 fő)

A feladat,- felelősségi- és hatásköröket az SZMSZ és a Munkaköri leírások tartalmazzák.

Már előző pályázatomban is szükségesnek tartottam az iskolapszichológus alkalmazását. Szerencsére ebben a tanévben ez megoldódott, óraadó pszichológus foglalkoztatásával. A tanítványaink

igénylik és élnek az iskolapszichológus kínálta lehetőségekkel. Ezért a jövőben is szeretném, hogy legalább heti egy napon néhány órában tudjuk ezt biztosítani.

### 3.1.2. Szervezeti kultúra, tanuló szervezetté válás

Ezen a területen is csak hivatkozni tudok az előző vezetői programjaimban leírtakra. Az ott megfogalmazott feltételeket azt gondolom az elmúlt években sikerült biztosítani, de ez folyamatos cél kell, hogy legyen. Tehát ***a következő időszakban is arra törekszünk, hogy a már kialakult hagyományokra, értékrendre alapozva fejlesszük szervezeti kultúránkat úgy, hogy a változó környezeti hatásokra is reagálunk.*** Tudatosan törekszünk a megújulásra, az oktatók külön-külön is a folyamatos fejlődésre kell, hogy törekedjenek, szem előtt tartva a közös célokat is. Itt ismét szeretnék hivatkozni a „***naprakész oktatói tudás***”-ra, mint fő stratégiai célkitűzésre. Tehát azt gondolom, hogy a szervezett továbbképzések mellett a ***szervezeti tanulásnak a jövőben még nagyobb jelentősége lesz.***

Szervezeti tanulásnak nevezzük azt a folyamatot, amely során a szervezet tagjai képesek a felhalmozott tapasztalatok alapján új tudást létrehozni, és azt a szervezeten belül elterjeszteni annak érdekében, hogy az elérhető és felhasználható legyen a többi munkatárs számára is.<sup>4</sup>

A tanulás, a tudás az innováció hatással van a szervezet versenyképességére. Erre pedig a XXI. század iskolájában szükség van, hiszen nagyobb a kínálat, mint a kereslet.

A mi iskolánkban, mint szervezetben a ***szervezeti tanulás tekintetében az alábbi folyamatok már működnek,*** ezeket kell tovább fejleszteni

- Korábbi pályázatok keretében létrehozott intézményi innovációk megvalósítása.
- A Komplex Instrukciós Program alkalmazása. 2018-ban megkaptuk a „KIP minősített iskolája” elismerést.
- A intézmény tágabb környezetével való együttműködés, a tágabb környezet elvárásainak való megfelelés.
- Gazdasági, társadalmi, politikai, technikai folyamatok figyelemmel kísérése.
- A szervezeti struktúrában a hatalmi szintek csökkentése, a belső kommunikáció hatékonnyá tétele, közös döntéshozatal.
- A szervezeti jövőkép, értékek megosztása a munkatársakkal.

<sup>4</sup> Beke Márta (2001): Tanuló szervezet

A közös jövőkép jellemzői:<sup>5</sup>

- Az egyéni jövőképekre épít, ezáltal a szervezet minden tagja azonosulni tud vele
  - A jövőképnek elég kihívónak kell lennie ahhoz, hogy a munkavállalók csak közös erőfeszítéssel legyenek képesek megvalósítani azt.
  - A közös jövőkép megalkotása nem egyszeri tevékenység, hanem állandó feladat. Az új kihívásokat kell megfogalmazni, és törekedni kell az egyéni jövőképek minél jobb integrálására.
  - A közös jövőképpalkotás visszahat a személyes jövőképre, segíti azok kikristályosodását.
- A kezdeményezés és az újítások felkarolása, a folyamatos javításra törekvés.
  - A felesleges bürokrácia csökkentése, a belső harcok elkerülése, amelyek gátolják a tanulást.
  - A tanulást segítő kultúra létrehozása: a visszajelzés joga, a nyílt kommunikáció elfogadása, az együttműködés, a team-munka, a felelősségvállalás támogatása.
  - Rendszeres tanulási lehetőségek biztosítása, belső továbbképzési rendszerek kiépítése, közvetítendő tudás rendszeres felülvizsgálata, és megújítása.

A Szakképzés 4.0. startégia alappilléreként megnevezett „naprakész okatói tudás” szorosan kapcsolható a szervezeti tanulás folyamatához. A fenti felsorolás utolsó pontjában megfogalmaztam, hogy mi is milyen fontosnak tartjuk a rendszeres tanulási lehetőséget. Erre eddig is nagy hangsúlyt fektettünk. A szakképzés átalakítása során bekövetkezett törvényi változásoknak megfelelően a duális képzőhelyekkel együttműködve, vállalati környezetben szeretnénk minél több továbbképzési lehetőséget teremteni szakmai oktatóinknak. Ezzel - a szakképzési törvényben előírt négyévenkénti 60 órás továbbképzés teljesítése mellett - az oktatók számára olyan hasznos, naprakész tudást kívánunk biztosítani, ami garanciája lehet a színvonalas oktatásnak.

**„Naprakész okatói tudás”-t kell elérnünk a digitális tartalmak átadása terén is**, hiszen ez is egy nagyon fontos szakmai elvárás a XXI. századi iskolák oktatóival szemben.

---

<sup>5</sup> Letöltés:2024.04.18. <https://solhungary.hu/sol-hungary/tudas-ter/a-tanulo-szervezet/a-tanulo-szervezetek-ot-alapelve/>



A digitális oktatás időszakában szerzett tapasztalat nagyban hozzájárult az oktatók digitális kultúrájának fejlesztéséhez. A többség a szerzett tapasztalatokat azóta is alkalmazza és tovább fejleszti. Mindezt azonban tudatosan is erősítjük, hiszen mindig akadnak a kollégák között is olyanok, akik a nem „kötelező” dolgokat nem feltétlenül csinálják. Ezért ***a belső tudásmegosztást, a munkaközösségen belüli műhelymunkákat, a bemutató órákat, a hospitálásokat a munkatervünkben rögzítjük, és azok megvalósulását nyomon követjük. Ebben a tanévben a digitális tananyagok tanórai alkalmazása van a fókuszban a szakmai tantárgyak oktatása tekintetében.***

Az új vizsgarendszer alkalmazásában már szereztünk ugyan némi tapasztalatot, de erre továbbra is különös hangsúlyt kell fektetnünk. Ez a vizsgarendszer már nemcsak az oktatóktól, hanem a diákoktól is megköveteli a digitális kompetenciák meglétét, hiszen erre a portfóliókészítéshez, az interaktív vizsgatevékenységhez, a projektmunkák elkészítéséhez mindenképpen szükség van. ***A közös jövőkép kialakítása az oktatói értékelések során elkészített oktatói cselekvési tervek kapcsán maximálisan figyelembe vettük. Az egyéni cselekvési tervekben megfogalmazott feladatok sokszor összeesnek az iskolai jövőbeli feladatokkal, így az egyének sokkal nagyobb ambícióval láttak neki a cselekvési tervek megvalósításának. Ilyen területek például az ÖKO munkacsoport, a marketing, a tehetséggondozó, vagy a pályázatfigyelő munkacsoportok megalkulása.***

### **3.2. A nevelő-oktató munka körülményei: infrastruktúra és eszközfejlesztés: „vonzó környezet”**

A Szakképzés 4.0. stratégia másik alappillére a „vonzó környezet”. Azt gondolom, hogy erre az elmúlt években is nagy gondot fordítottunk, és ez ezután sem lehet másképp. ***Az eddigi befektetésnek az eredményeképpen iskolánk a megye egyik legkorszerűbb, a XXI. századi elvárásoknak maximálisan megfelelő szakképző intézménye.*** Egy székhellyel és két telephellyel rendelkezik, közel 6000m<sup>2</sup> alapterületen. A székhely épület korábbi két különálló iskolaépületből áll, amely a felújítás során átjárók nyitásával egységes iskolaépületté vált. A pályázati forrásból megvalósuló felújítás során a régebbi gimnáziumi épületben teljes körű felújítás történt a nyílászárók cseréjétől eltekintve. A szakképző épület egy jóval fiatalabb épület, ezért 2010-ben ott elsősorban csak festésre került sor. A két épületrészben azonban közös fűtési rendszer, villamos hálózat és vízvezeték lett kialakítva. Megtörtént a teljes épület hőszigetelése és a lapos tető kiváltása nyeregtetővel.

A szakképző iskolai épületrész tetőtere beépítésre alkalmas módon lett kialakítva, a közművek vezetékai is ki lettek építve, illetve a tetőtéri ablakok is beépítésre kerültek. 2010 és 2015 között a tetőtér csak tárolóként volt használva. 2015 tavaszán Balmazújváros Város Önkormányzata állami forrásból befejezte e tetőtér beépítését és diákszallóként működtette 2022-ig. Most a Balmazújvárosi Kamilla Kft. üzemeltetése alá tartozik, sajnos kihasználatlan, mivel piaci célokra szeretnék használni, viszont csak az iskolán keresztül megközelíthető. A külső bejárat elkészítéséig nem használható.

***Az elmúlt közel kilenc évben a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum is jelentős fejlesztéseket hajtott végre az iskolában.*** Ezek közül a legjelentősebbek a következők voltak:

- Korszerű fotovoltatikus napelem rendszer került kiépítésre a KEHOP 5.2.11. pályázat keretében
- Fűtési rendszer korszerűsítése keretében a gázkazánok cseréjére került sor
- A szakképző épületrészben a mosdók teljeskörű felújítása megtörtént
- Ebben a tanévben 11 tanterem teljes körű felújítására került sor, valamint a közösségi terek világítás korszerűsítésére

***A következő évek fejlesztési tervei közé tartozik a külső nyílászárók teljes cseréje.***

Intézményünkben a pandémia és az energiamegtakarítási intézkedések miatt a szaktantermi oktatást felváltotta az osztálytermi oktatás. Ennek eredményeképpen 5 tanterem (egy folyosó rész) lezárásra került. ***Az infrastrukturális fejlesztések mellett a taneszköz ellátottsága is nagymértékben fejlődött.*** Így azt gondolom, bátran mondhatjuk, hogy Hajdú-Bihar megye egyik legkorszerűbb tanintézményében dolgozhatunk. 2015 óta jelentős informatikai fejlesztések valósultak részben kormányzati forrásból, részben a Centrum jóvoltából. Jelentősen bővült az interaktív táblák száma is. ***Célunk az interaktív táblákat, a projektoros kivetítéseket folyamatosan az interaktív kijelzőkkel való kiváltása. Mára már 7 ilyen kijelzővel rendelkezünk, amelyek közül az egyik 3D technológiával is rendelkezik.***

A digitális eszközök folyamatos fejlesztése a cél, hiszen azok néhány éven belül amortizálódnak. ***Ebben a tanévben 23 laptop került beszerzésre, folyamatban van egyik informatika termünk új gépekkel való felújítása, terveink között szerepel a másik gépterem megújítása is, hogy alkalmassak legyenek a Windows11 operációs rendszer használatára.***

Iskolánk két tornateremmel, egy sportpályával és két szabadtéri kondi parkkal rendelkezik, amelyek közül az egyik szintén a Centrum beruházásaként valósult meg. A testnevelés órák számának csökkenésével már közel 100%-ban meg tudjuk oldani a szaktantermi testnevelés órákat.

A két telephelyünk közül a tankonyha a székhelytől alig 100 méterre található. Ezt az épületet Balmazújváros Város Önkormányzata nem adta át az állami fenntartónak, bérleti szerződés alapján használjuk.

A másik telephelyen gépész és építész tanműhely működik. Az az épület ingyenes vagyonhasználatban van. A tanműhelyen belül kőműves; szárazépítő; festő, mázoló, tapétázó; hegesztő; gépi és CNC forgácsoló és épület- és szerkezetlakatos tanulók oktatása folyik. Itt is történtek felújítások, de mivel ez egy régi épület nagy belmagassággal, rossz állapotban lévő nyílászárókkal, így téli fűtése nem elég hatékony. Folyamatos karbantartással próbáljuk az állagát megőrizni illetve javítani. A fűtéskorszerűsítés keretében új gázkazánok kerültek beüzemelésre.

Ennek *a műhelynek az eszközparkja is jelentősen fejlődött az elmúlt kilenc évben.* A gépészet ágazat korszerű oktatásához nagyértékű gépek kerültek beszerzésre, illetve meglévő gépek felújítására, korszerűsítésére is sor került: hegesztő szimulátor, 12 számítógépes mérőlabor, CNC megmunkálóközpont, nagy teljesítményű kompresszor, miniturn NCT vezérlő cseréje. Természetesen ezen kívül a napi munka zavartalan ellátásához szükséges eszközök pótlására, beszerzésére is nagy gondot fordítunk. *Az elmúlt tanévben jelentős mértékű eszköz utánpótlás valósult meg, illetve erre a tanévre vonatkozóan is leadtuk az igényünket, és bízunk benne, hogy ezek is megvalósulhatnak.*

### **3.3. Képzési kínálat és annak bővítési lehetőségei: „karrierlehetőség”**

*Alapvető képzési célunk a színvonalas középfokú oktatás és szakképzés, korszerű és igényes ismeretek közvetítésével és a személyiség fejlesztésével.* Ez összhangban van a Szakképzés 4.0. harmadik alappillérével, nevezetesen a „karrierlehetőség” biztosításával.

*Fontos számunkra, hogy az iskolánkból kikerülő tanulók az oktatási-nevelési folyamat eredményeképpen képesek legyenek komplex problémamegoldásra, kritikus gondolkodásra, önállóan és kreatív módon legyenek képesek saját tudásuk bővítésére, azaz megszerzett ismereteik alkalmazhatók legyenek mind a napi gyakorlatban, mind pedig a továbbtanulás során.* Mindezek

mellett tekintettel kell lennünk arra a kutatási eredményre is, mely szerint az Ipar 4.0. megváltoztatja a kompetenciaelvárásokat. Tehát nekünk ezen a területen is követnünk kell a munkáltató által a munkaerővel szemben támasztott elvárásokat. Nagy **hangsúlyt kell helyezniünk arra, hogy a tanulóinknak ezen kompetenciáit erősítsük**, hogy a tanulmányaik befejezése után megállják a helyüket a munkaerőpiacon.

2015-höz képest az alábbi változás következett be a kompetenciaelvárások tekintetében:<sup>6</sup>

**2020.**

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. Kreativitás
4. Emberek kezelése
5. Csapatmunka
6. Érzelmi intelligencia
7. Ítélet és döntéshozatal
8. Szolgáltatás orientáció
9. Tárgyalás
10. Kognitív rugalmasság

**2015.**

1. Komplex problémamegoldás
2. Csapatmunka
3. Emberek kezelése
4. Kritikus gondolkodás
5. Tárgyalás
6. Minőség-ellenőrzés
7. Szolgáltatás orientáció
8. Ítélet és döntéshozatal
9. Aktív hallgatás
10. Kreativitás

***Képzési szerkezetünkben a technikumi és szakképző iskolai képzés mellett a gimnáziumi képzés is alternatívaként jelenik meg.*** A Balmazújváros és a Balmazújvárosi járás egyetlen középfokú intézményeként úgy gondolom, hogy ez a továbbiakban is meg kell, hogy maradjon. ***Az összetételünket tekintve jelenleg is, és úgy gondolom hosszú távon is olyan arányban jelenik meg a gimnáziumi képzés, amely lehetővé teszi, hogy iskolai szinten többcélú szakképző intézményként működjünk,*** a szakképzési törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) kormányrendelet 43.§ (b) bekezdésnek megfelelően.

Mindhárom képzési területen célunk, olyan érett, nyitott fiatalok kibocsátása iskolánkból, akik sokoldalú alapismerettel rendelkeznek és igényes tudás birtokában – a specializáció következtében – magasabb szintű képzésben vagy a munka világában is megállják a helyüket.

<sup>6</sup> Szakképzés 4.0. Letöltés 2024.04.18.: [szakkepzes-4.0.pdf](#) (10.oldal)

### 3.3.1. Gimnáziumi képzés

Iskolánk négy évfolyamos gimnáziumi képzést folytat. Tanulóink gimnáziumba jelentkezésének, egyben középiskolai pályafutásának alapvető célkitűzése az, hogy a képzési szakasz végén érettségi vizsgát tegyenek úgy, hogy az lehetőséget nyújtson számukra felsőfokú tanulmányok folytatására vagy szakképzésbe való bekapcsolódásra.

A négy évfolyamos gimnáziumi osztályainkban a tanulók – a jelentkezéstől és felvételtől függően – a következő irányultságú osztályokban tanulhatnak:

- angol idegen nyelvi.
- általános

A gimnáziumi képzésben kiemelt jelentőségű az idegen nyelv emelt óraszámú oktatása. A helyi tanterv követelményei lehetőséget biztosítanak minden gimnáziumi tanuló számára, hogy a képzés ideje alatt közép- vagy felsőfokú nyelvvizsgát tehessen.

Az általános irányultságú képzéssel azoknak a diákoknak kínálunk érettségi megszerzésére lehetőséget, akik még nem tudtak dönteni továbbtanulásukat illetően. 11-12. évfolyamon mindkét irányultságon tanulók emelt- és középszintű érettségire felkészítő képzések széles kínálatából választhatnak a tanulók továbbtanulási terveiknek megfelelően. Továbbtanulás vagy szakképzésben való részvétel bármely irányban lehetséges.

*Az iskola hosszú távú jövőjét illetően a 4 évfolyamos gimnáziumi képzést évfolyamomként egy osztállyal tovább kívánjuk folytatni.*

### 3.3.2. Technikumi képzés

Az 5 éves technikumi képzés 2020 szeptemberétől került bevezetésre. A régi szakgimnáziumi képzésben résztvevők közül most 13-os az utolsó évfolyam, akik még a 4+1-es képzés keretében szereznek ebben az évben OKJ végzettséget vendéglátásszervező, illetve gépgyártástechnológiai technikus szakmában.

*Az 5 éves technikumi képzést három ágazatban kínáljuk a jelentkezőknek.*

Ágazat megnevezése	Szakma megnevezése és száma
13. Kereskedelem	5 0416 13 03 Kereskedő és webáruházi technikus

23. Turizmus-vendéglátás ágazat	5 1013 23 08 Vendégtéri szaktechnikus
10. Gépészet	5 0715 10 06 Gépgyártástechnológiai technikus

Már kétszer kezdeményeztük **egy új ágazat bevezetését, a közlekedés és szállítmányozás ágazaton belül, a logisztikai technikus szakmában.** Sajnos ez mindkét alkalommal elutasításra került, pedig az oktatói háttérrel is tudnánk biztosítani, illetve a nyolcadikosok körében is igény lenne rá. **Bízom benne, hogy a következő években lesz lehetőség ebbe az irányba is nyitni a technikus képzés terén.**

A technikumban az első kép évben ágazati alapoktatás folyik, melynek végén a tanulók ágazati alapvizsgát tesznek. Az ágazati alapoktatás ideje alatt a tanulók szakképzési ösztöndíjban részesülnek, melynek mértéke a mindenkori minimálbér 5%-a. 11. évfolyamon indul a szakirányú oktatás, amelyet részben már duális képzőhelyen is folytathatnak a tanulók szakképzési munkaszerződés keretében. Azok a tanulók, akik nem kötnek szakképzési munkaszerződést, tanulmányi eredményük függvényében részesülnek ösztöndíjban.

**Ez az ösztöndíjrendszer még vonzóbbá teheti a nyolcadikosok számára a technikai képzést.**

A technikumban a 12. év végén a tanulók előrehozott érettségiket tehetnek magyarból, matematikából és történelemből. Az idegen nyelv a helyi tantervben még 13. évfolyamon is folytatódik, így aki előrehozott vizsgát akar tenni osztályozó vizsgát kell tennie. **A következő években érdemes lesz átgondolni, hogy az idegen nyelv oktatását is 4 évre tervezzük,** annál is inkább, hogy különösen német nyelvből az alacsony létszám miatt a gimnazistákkal összevont csoportban tanulják a nyelvet. **Így a 13. évfolyamon már a szakmai tantárgyak oktatására helyeződne a hangsúly, és a duális képzés szervezése is hatékonyabb lehetne.** A 13. év végén letett technikus szakmai vizsga, egyben az emelt szintű szakmai érettséginek is meg fog felelni.

### 3.3.3. Szakképző iskolai képzés

2020. szeptemberétől már a szakmajegyzék szerinti szakmákat oktatjuk. Ebben az új rendszerben 9. évfolyamon ágazati alapoktatás folyik, aminek a végén ágazati alapvizsgát tesznek a tanulók.

Ez idő alatt szakképzési ösztöndíjban részesülnek, melynek mértéke a mindenkori minimálbér 10%-a. **10. osztálytól kezdődően szakképzési munkaszerződés megkötésére van lehetőség a duális képzőhelyeken. Ez a lehetőség szintén a „karrierlehetőség”-et szolgálja, és nagyon fontosnak tartom, hogy iskolánkban a későbbiekben is legalább a jelenlegi szakmák kínálata megmaradjon a nappali képzésben.** Ezek a következők:

Ágazat megnevezése	Szakma megnevezése és száma
Építőipar	4 0732 06 11 Szárazépítő
	4 0732 06 08 Kőműves
	4 0732 06 05 Festő, mázoló, tapétázó
	4 0732 06 14 Tetőfedő
	4 0732 06 03 Burkoló
Gépészet	4 0732 10 03 Épület- és szerkezetlakatos
	4 0715 10 07 Gépi és CNC forgácsoló
	4 0715 10 08 Hegesztő
Kereskedelem	4 0416 13 02 Kereskedelmi értékesítő
Turizmus-vendéglátás	4 1013 23 04 Pincér-vendégtéri szakember
	4 1013 23 05 Szakács
Élelmiszeripar	4 0721 05 11 Pék
	4 0721 05 12 Pék-cukrász
Szociális	4 0923 22 03 Szociális ápoló és gondozó
	5 0923 22 05 Szociális és mentálhigiénés szakgondozó

Természetesen, ahogyan a 2.2. fejeztben is utaltam rá, fontosnak tartom, hogy **a város, a környék munkaerőpiaci igényeinek kielégítése érdekében a felmerülő képzési igényeket minél szélesebb**

*körben próbáljuk meg biztosítani. Szeptembertől pl. ilyen kezdeményezésre indítottuk el a tetőfedő szakma oktatását.*

Az ilyen feladatok megoldására is fel kell készülnünk, pl. ipari mérnökök, szakemberek óraadói megbízásával. A másik lehetőséget pedig az egyéni tanulmányi utak megtalálásában és azok kihasználásában látom.

### 3.3.4. Felnőttek oktatása

*„A magyar gazdaság versenyképességének fontos feltétele a hatékonyság növelése, aminek elengedhetetlen feltétele a képzettségi szint növekedése.”<sup>7</sup> Ezen stratégiai célkitűzés megvalósítása az iskolarendszerű szakképzés mellett a felnőttek képzésével lehetséges. Ebben óriási szerep hárul a szakképző intézményekre. Már az elmúlt években is bekapcsolódtunk mind a felnőttképzésbe, mind a felnőttoktatásba. Ezt a tevékenységet a továbbiakban is folytatnunk kell. Az új szakképzési törvény rugalmas tanulási utak alkalmazásával, korábbi tanulmányok, munkahelyen szerzett gyakorlati tapasztalat beszámításával, akár a képzési idő lerövidítésével biztosítja, hogy a iparban jelentkező szakképzett munkaerő minél rövidebb idő alatt rendelkezésre álljon. **Különösen nagy felelősségünk van abban, hogy a képzések indításával segítsük az iskolánk szűkebb környezetében lévő üzemek, kis- és középvállalkozások munkaerőigényének kielégítését.***

A rugalmas tanulási utak biztosítására jó megoldás lehet a távoktatás és a jelenléti oktatás kombinálása, az ún. blended learning.

Az ágazati alapvizsga letétele után, *a szakirányú oktatást a hallgatók akár a saját munkahelyükön is teljesíthetik szakképzési munkaszerződés keretében. Erre jelenleg folyó képzéseinkben is van példa: a burkolók közül 3 fő, a szociális ápoló és gondozó képzésben a teljes csoport a munkahelyén végzi a szakirányú oktatást. Szeptembertől a szociális és mentálhigiénés szakgondozók is ilyen formában folytatják tanulmányaikat.*

### 3.3.5. Duális képzési modell

*„A duális képzési forma a szereplők igényeinek összehangolásán és együttműködésén alapuló megoldás.”<sup>8</sup> **Mi ezt az már 100%-ban alkalmazzuk a szakképző iskolai tanulóink esetében.** Az*

<sup>7</sup> Szakképzés 4.0. Letöltés 2024. 04. 18. [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1024](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024)

<sup>8</sup> Szakképzés 4.0. Letöltés 2024. 04. 18. [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1024](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024)



új elvárásoknak megfelelően a szakirányú oktatásban még *szorosabb együttműködést kell tartani a duális partnereinkkel, és ki kell terjeszteni a technikum tanulóira is*. A Szakmai Programunkba a hagyományos együttműködési formát építettük be, amely azt jelenti, hogy részben az iskolában, részben a duális képzőhelyen történik a szakirányú oktatás. Jelenleg a szakképző iskolai képzésben a szakirányú oktatás 80%-ban a duális képzőhelyeken, 20%-ban iskolai keretek között folyik. Technikumban még csak az egybefüggő szakmai gyakorlatot végezték a tanulóink a duális képzőhelyen. A 13. évfolyamra vonatkozó képzési programok kialakítása a képzőhelyekkel folyamatban van.

### **3.4. Minőségirányítási rendszer működtetése**

Iskolánkban 2001-ben vezettük be a Comenius minőségirányítási rendszert, amelyet sok éven át sikeresen működtettünk. Majd kidolgoztuk az Intézményi Minőségirányítási Programot (IMIP). 2014-től az IMIP alkalmazása megszűnt a Pedagógus Életpálya Modell bevezetésével. Ekkor mi is áttértünk az Önértékelési rendszer kidolgozására és bevezetésére. Azt gondolom, hogy 5 éven át ezt nagyon sikeresen végeztük. A pedagógusok nagy részének elvégeztük az önértékelési folyamatát, illetve a vezetői és intézményi önértékelésre is sor került. Majd ezt követte a vezetői és intézményi tanfelügyelet, amely pozitív eredménnyel zárult. Ez alapján kijelöltük a fejlesztendő területeket, amelyre intézkedési tervet készítettünk. Az életpályamodell keretében több kolléga részt vett a minősítő vizsgán, illetve minősítési eljárásban, mely a Pedagógus II. vagy a mesterpedagógus fokozat megszerzését célozta, és mindegyik sikerrel zárult.

Tehát azt gondolom van tapasztalatunk a minőségirányításban, 23 éve alkalmazzuk, csak időnként a kereteken kellett módosítanunk. *A 2022. augusztus 31-i törvényi kötelezettségünknek meg feleltünk, kidolgoztuk a Minőségirányítási Rendszerünket. A 2022/23-as tanévben kidolgoztuk a folyamatszabályozásainkat, elvégeztük az oktatói értékeléseket. Ebben a tanévben pedig az előírtaknak megfelelően az intézményi és vezetői önértékelésen dolgozunk.* Eddig jól tartottuk az ütemtervet, készen vagyunk az intézményi működési gyakorlatokkal, meghatároztuk minden területen az erősségeket, a fejlesztendő területeket, illetve az adott területet százalékosan

értékeltek. 75 és 90% közötti értékek születtek. Rangsoroltuk a fejlesztendő területeket, az oktatói testületi tájékoztató is megtörtént. Most fogjuk megalakítani a fejlesztési csoportokat, akik elkészítik a fejlesztési terveket.

Az alábbiakban az intézményi önértékelés eddigi eredményeit mutatom be:

### 3.4.1. Erősségek

- Az intézmény a partnerek véleményének figyelembevételével alakítja ki céljait, melyek mérhető célok, és összhangban vannak a szakképzés-politikai célokkal.
- A tervezéskor figyelembe vesszük mind a stratégiai célokat, mind a munkaerő-piaci igényeket.
- Aktívan bekapcsolódunk az ERASMUS és egyéb pályázatokba.
- Szinte teljes körűen biztosított a humán erőforrásunk, az intézmény úgy alakítja és működteti az oktatók továbbképzési rendszerét, hogy az mind az intézmény, mind az oktatók céljaival összhangban van, valamint lehetőséget biztosít a továbbképzések önálló választására is az egyéni szakmai fejlődés érdekében.
- Részletesen kidolgozott az intézmény minőségirányítási rendszere. A MICS, ÖCS és FCS csoportok tagjai közvetlenül vesznek részt a minőségfejlesztéssel kapcsolatos tevékenységek tervezésében.
- A MICS és az ÖCS csoport tagjai megfelelő mértékben motiváltak a minőségirányítási rendszer működtetésében, pontosan és a határidőket betartva végzik feladatukat.
- Az intézmény nagy figyelmet fordít duális partnereire. Szakmai workshop keretében évente egyeztető megbeszélésre hívjuk a duális partnereket. Minden 10-11.-es szakiskolai tanuló munkaszerződéssel végzi a gyakorlati munkáját.
- Az intézményünk egyértelműen meghatározza az értékelési eljárás módját és rendjét..
- A tanulók képességeit figyelembe véve alkalmazzuk a számonkérés módszereit.
- Iskolánkban a KRÉTA rendszer működik, mely lehetőséget ad a tanulói eredmények folyamatos nyomon követésére, monitorozására. A kisértségek eredményei bekerülnek a KRÉTA rendszerbe, és ebből az eredményből leszűrhető, hogyan kell a továbbiakban fejlődnie az adott tanulónak, csoportnak.
- A MIR alapján végzett oktatói értékelési rendszer a 2023. évi értékeléskor hatékonyan működött.

- Pályaorientációs tevékenységet 5. osztályos korosztálytól kezdve végzünk helyi és vidéki általános iskolákban. Évente közös gondolkodásra invitáljuk a vonzaskörzetünk általános iskoláinak igazgatóit, aktuális nyolcadikos osztályfőnökeiket.
- Intézményünk a középfokú oktatás teljes képzési rendszerét biztosítja, a pályaorientációs munkát az igazgató, igazgatóhelyettesek, szakmai és közismereti munkaközösség-vezetők az oktatók segítségével végzik, üzemlátogatásokkal és külső partneri előadásokkal.
- A technikai felszereltségnek köszönhetően tananyagokat, fejlesztő és ismeretterjesztő anyagokat a korszerűen felszerelt számítógépekkel ellátott tantermekben vagy akár digitálisan is tudunk biztosítani, és az online térben, vagy akár a Krétában nyomon követni.
- Tanórákon az oktatók változatos munkamódszereket alkalmaznak, kihasználják az IKT eszközök nyújtotta lehetőségeket, akár csoportmunka, pármunka, részben egyénre szabott munka, önálló munka keretében. Az oktatói testület folyamatos belső és külső tudásmegosztás és tudásbővítés révén tájékozódik és fejleszti magát a digitális eszközök használatával kapcsolatban.
- Iskolánk dolgozói és diákjai folyamatosan környezettudatos és fenntarthatóságot szem előtt tartó projektekből vesznek részt. Az ÖKO feladatok összefogására létrejött egy ÖKO munkacsoport, mely segítségével pályázunk az ÖKO iskola programra, amit folyamatosan fenn is szeretnénk tartani.
- Folyamatos a kapcsolattartás az oktatókkal, a duális képzőhelyekkel, szakmai kamarákkal és egyéb külső partnerekkel.
- A kommunikáció az intézményen belül több csatornán keresztül zajlik. Az oktatói kapcsolattartás kéthetente megbeszélés formájában, a google tanteremben folyamatosan zajlik. Az oktatói testület a féléves és tanévzáró értekezleteken javaslatokat tehetnek az iskola munkatervével, pedagógiai programjával és a vezetőség beszámolójával kapcsolatban.
- Évente közös gondolkodásra vannak invitálva az intézmény vonzaskörzetének általános iskolai igazgatói, aktuális nyolcadikos osztályfőnökei.

- A tanulók igényeiknek és szükségleteiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.
- Speciálisan az országos kompetenciamérés eredményeit figyelembe véve felzárkóztató tevékenységet végzünk.<sup>9</sup>

### 3.4.2. Fejlesztendő területek

- A duális képzőhelyeket mind a tervezés, mind a megvalósítás folyamatába be kell vonni, a kapcsolattartást hatékonyabbá kell tenni. A duális partnerekkel közös értékelési rendszert kell kialakítani.
- Tudatos tervezés és megvalósítás, következetesség az oktatók mindennapi tevékenységében. A belső tudásmegosztás folyamatossá és hatékonyabbá tétele.
- A tanulók eredményének és a hiányosságainak tudatosítása a fejlődés lehetőségeinek megmutatásával a lemorzsolódás csökkentése érdekében. Az iskolai mérések eredményeinek figyelembevétele a felzárkóztató és tehetséggondozó foglalkozások megszervezésénél.
- A stratégiai terveket évente a folyamatszabályozásban rögzített lépések alapján felül kell vizsgálni az oktatói testület bevonásával.
- Az osztályfőnökök rendszeresen tájékozódjanak a képzőhelyek képviselőinél főleg a problémásabb (hiányzás, elhanyagolt köteleességek) tanulókkal kapcsolatban, megelőzendő a tanulók lemorzsolódását.
- A környezettudatosság átültetése a tanulók és az iskola valamennyi dolgozójának mindennapi gyakorlatába. Legyen része a mindennapoknak a szemét csökkentése, a hulladék szelektív gyűjtése, a zöld tantermi környezet kialakítása és fenntartása, a közösségi terek zöldítése és folyamatos tisztán tartása.
- A pályaaorientációs tevékenységek közé több üzemlátogatást építsünk be.
- Az intézményen belüli folyamatos kapcsolattartás és kommunikáció fenntartása.<sup>10</sup>

<sup>9</sup>: Iskolai MIR: erősségek listája

<sup>10</sup>: Iskolai MIR fejlesztendő területek rangsorolt listája

### 3.5. Beiskolázási tevékenység

*Az iskolák létét alapvetően befolyásoló tényező a tanulólétszám és ezen túl a tanulói összetétel.*

Különösen fontos szerepet kapott ez a XXI. századra, amikor is az oktatási rendszerek expanziójának köszönhetően egyre több iskola jött létre. Ezzel együtt, a demográfiai hatások negatív hatása most jelenik meg a középiskolákban.

A helyi általános iskolák közelítő létszámadatait megvizsgálva, megállapítható, hogy a következő évekre csökkenő tendencia mutatkozik a nyolcadikosok várható számában, és 2025-ben és 26-ban éri el a mélypontját.

Várható nyolcadikos tanulólétszám	Középiskolába lépés éve
136	2026/27
136	2025/26
151	2024/25
172	2023/24

Bár a helyi iskolákból kikerülő tanulók megközelítően 70-át adják a teljes tanulólétszámunknak, a vidéki településeken is hasonló demográfiai adatokkal számolhatunk. Mindezeket figyelembe véve, nagyon fontosnak tartom, hogy egy középiskola vezetője tudatosan tervezze a beiskolázást és legyen tekintettel arra, hogy a szűkebb környezetben speciális elvárások, is jelentkezhetnek.

***Ezeket figyelembe véve, úgy kell folyamatosan változtatni a beiskolázási taktikánkon és stratégiánkon, hogy az minél jobban megfeleljen az elvárásoknak.*** Az általános iskolai tanulókkal minél hamarabb meg kell ismertetnünk a képzési kínálatunkat. A korábbi években a beiskolázási tevékenység az őszi időszakra esett és a nyolcadikos tanulókat érintette. ***2016-tól kezdődően a beiskolázás egyre inkább kiterjed az alsóbb éves diákokra is.*** Ennek a lehetőségnek nagyon jó keretet adott a „Szakmák éjszakája” országos rendezvény. Sajnos négy sikeres év után a pandémia már több alkalommal nem került megszervezésére. Amikor ez nyilvánvalóvá vált iskolánk úgy döntött, hogy annak mintájára ***az alsóbb éves általános iskolás diákokat megszólítjuk, és az idén már 3. alkalommal fogjuk megszervezni a „Szakma Parti” vagy „no filter nap” elnevezésű programunkat.*** Erre minden év májusában kerül sor, és a hetedikes diákok vesznek részt a rendezvényen, ahol valóban parti hangulatot varázsolunk, mégis magunkat adva mutatkozunk be.

A beiskolázási tevékenységünk szervezésére minden tanév szeptemberében megalakítjuk a beiskolázási munkacsoportot.

- A munkacsoport munkaterv szerinti első rendezvénye a helyi és a járási általános iskolák vezetőinek illetve a nyolcadikos osztályfőnököknek tartott tájékoztató a beiskolázási programjainkról.
- Évek óta részt veszünk a „Mi a pálya” pályaválasztási kiállításon. Itt próbáljuk minél színesebb és érdekesebb dolgokkal felkelteni a nyolcadikosok figyelmét iskolánk gépészet ágazat iránt.
- „Szakmatúra - centrumban a jövőd” címmel néhány év kihagyás után ebben a tanévben újra megrendeztük a Centrum szintű pályaválasztási kiállítást.
- November hónapban két alkalommal tartunk nyílt napot, ahol a balmazújvárosi iskolák diákjai teljes létszámban részt vesznek, de a járás vidéki iskoláiból is vannak érdeklődők. A nyílt napokon 3, általa választott tanórai foglalkozást tekinthetett meg minden diák.
- A szakképzés iránt érdeklődő diákok a tanműhelyekben folyó munkába tekinthetnek be úgy, hogy akár ki is próbálhatják a tevékenységeket.
- A nyílt napokat megelőzően minden balmazújvárosi iskolában osztályonként beiskolázási osztályfőnöki órát tartunk, illetve beiskolázási szülői értekezletet a vidéki iskolákban is.
- Novemberben kerül sor a „nyelvi fórum” rendezvényre is, amelyen a gimnáziumi képzéseinkhez kapcsolódó interaktív foglalkozáson vehetnek részt a nyolcadikosok.
- Már hagyományosan, idén 23. alkalommal rendeztük meg a beiskolázási programsorozatunk zárásaként a „Sport és ügyességi vetélkedő”-t, illetve a „Kapunyitogató” vetélkedőt. Mindkét eseményen a város nyolcadikosai mérik össze tudásukat egy-egy hangulatos délutánon.
- A Sport és ügyességi vetélkedőt néhány évvel ezelőtt kiegészítettük szakmai tartalommal.

Ezzel a programmal akkor beneveztünk az „Európai Szakképzési hét” programjaiba is.

A pandémia alatt az online térben kellett elérni a nyolcadikosokat. Azt gondolom, hogy nagyon sok kreatív ötlettel sikerült színes, változatos formában felhívni a nyolcadikosok figyelmét iskolánk iránt. Ezek közül néhányat továbbra is megtartottunk, mert olyan sikeresek voltak

***Azt gondolom, hogy ezek a rendezvények, képesek a „Z” illetve most már az „alfa” generáció megszólítására, és büszkék vagyunk arra, hogy a kisfilm kivételével, belső humánerőforrás igénybevételével bonyolítottuk le ezeket a marketing tevékenységeket.***

A jó bevált programok mellett próbáljuk újabb és újabb csatornákon elérni az általános iskolásokat és a szüleiket. Ebben a tanévben több iskola Pályaorientációs napján is megjelentünk, amelyet a

mi kollégáink és az általános iskolák is nagyon pozitívan ítélték meg. Itt a még fiatalabb korosztályt (5-6. osztály) is megszólítottuk.

A jövőben tervezünk üzemlátogatásokat, melynek keretében megismerik a tanulók a balmazújvárosi munkalehetőségeket és akár ki is próbálhatják egy-egy szakma egyes munkafázisait. Ebben nagyban számítok a szakmai munkaközösség kreatív kezdeményező készségére az igazgatóhelyetesek irányításával.

Mindez összhangban van a Szakképzés 4.0. stratégia által is megfogalmazott élményalapú- pályatanácsadási rendszer működtetésével, kiemelt hangsúlyt helyezve arra, hogy a pályaeorientációt már az alsóbb éfolyamokon el kell kezdeni. Ebben is segíti a fiatalokat az online pályaeorientációs teszt is, amely már több éve rendelkezésére áll a pályaválasztás előtt lévő diákoknak. .

### **3.6. A nevelő-oktató munka mutatói**

*Az iskolában folyó nevelő-oktató munka alapelveinek, valamint küldetésünknek tekintjük, hogy a „változó munkaerőpiachoz alkalmazkodni tudó, rugalmas, fejleszhető, modern szak tudást biztosítunk az építőipar, gépészet, kereskedelem, turizmus-vendéglátás, élelmiszeripar, sport ágazatokban, illetve magas színvonalon felkészíteni a tanulókat az érettségi vizsgára, a felsőfokú tanulmányokra és a technikus végzettség megszerzésére. A felnőttek számára is biztosítjuk a érettségi és a szakmaszerzési lehetőséget a munkaerőpiaci igényekhez igazodva a fenti ágazatokon kívül is, akár rugalmas tanulási utak kialakításával.”<sup>11</sup>*

Ezen alapelvek mentén fontos számunkra:

- az életkori sajátosságoknak megfelelő műveltség biztosítása, olyan harmonikus személyiség formálása, aki a közösségi élet keretein belül gyarapítja műveltségét, úgy hogy megalapozza az értelmes alkotó tevékenységet
- a tanulmányok alatt alakuljon ki diákjainkban határozott, pozitív erkölcsi értékrend, szemléletmód, legyenek képesek a társadalmi együttélésre, illetve saját helyük megtalálására a társadalomban.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Minőségirányítási Program

<sup>12</sup> Szakmai Program

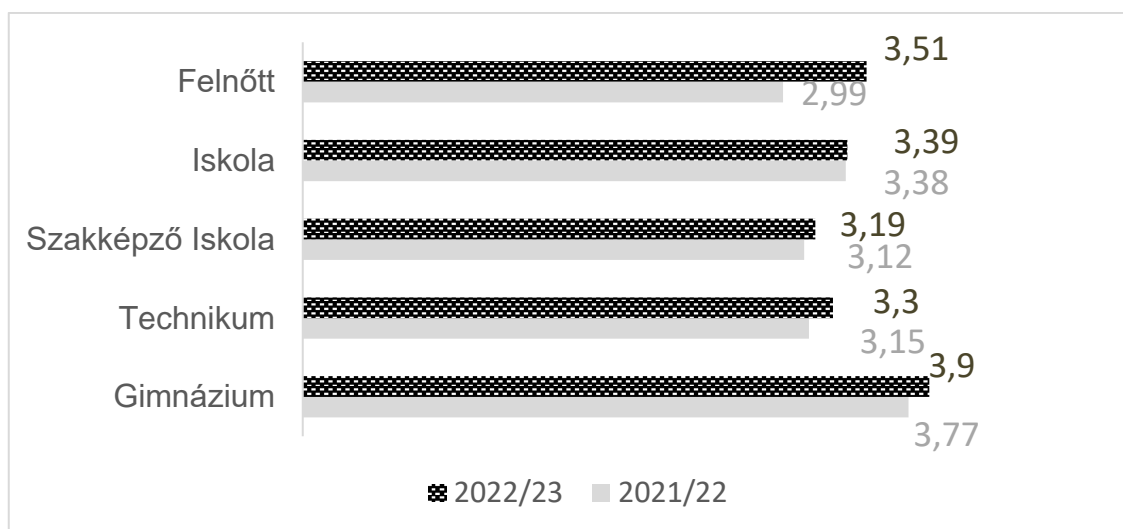
A fenti célok elérése érdekében a nevelő-oktató munkánk eredményét több területen folyamatosan vizsgáljuk, elemezzük és az eredmények növelése érdekében intézkedéseket teszünk. A következőkben néhány fontos területre szeretnék kitérni.

### 3.6.1. Tanulói teljesítmények

A tanulói teljesítményeket több szempontból elemezhetjük:

- Tanév során nyújtott tanulmányi eredmények
- Kompetenciamérésen elért eredmények
- Érettségi és szakmai vizsgákon elért eredmények
- Versenyeredmények

Az elmúlt évek tanulmányi eredményeit áttekintve, megállapíthatom, hogy jelentős mértékű elmozdulás nincs sem pozitív, sem negatív irányba.



A négy évfolyamos gimnáziumi képzésben részt vevő tanulók eredménye ugyan a legjobb iskolai szinten, de sajnos nem éri el a 4-es szintet. Ennek oka, hogy a tanulók egy része nem a felsőoktatásban szeretne tovább tanulni, nem azért választja a gimnáziumi képzést. Inkább azért, mert még nincs olyan szinten sem elképzelése a jövőjéről, hogy mely ágazatban szeretne felnőttként dolgozni.



Ők úgy gondolják, még van 4 évük dönteni, és érettségi után valamilyen 2 éves képzésben szereznek szakmát, most már technikusi végzettséget. *Azt gondolom, hogy egy kisvárosi középiskola-ként ezt a tanulási utat is támogatnunk kell, hiszen ők is szereznek majd egy szakmát, legfeljebb egy évvel később. Másrészt, ha a XXI. század technikai színvonalából és az Európai Unió legfőbb oktatáspolitikai céljából - az élethosszig tartó tanulásra való felkészítésből – indulunk ki, fontos a magasan kvalifikált munkaerő biztosítása. A korszerű eszközök alkalmazása magas szintű tudást vár el a szakmunkásoktól is. Az érettségire épülő szakképzések bővítésével ebbe az irányba jelentős elmozdulást lehet elérni.*

*A technikumi osztályaink teljesítményét növelni kell.* Sajnos olyan gyenge képességű és motiválatlan diákok választják az utóbbi években ezt a képzéstípust, hogy nagyon nagy az osztályokban a bukási arány, különösen 9-10. osztályban. *Az 5 éves technikum kínálta karrierlehetőség talán egy kicsit vonzóbbá tette ezeket a képzéseket a nyolcadikosok körében, de a tapasztalatunk az, hogy nagy a lemorzsolódás, mert gyenge képességű és kicsi szorgalommal rendelkező tanulók könnyen feladják a harcot, és inkább szakképzésbe mennek át.*

Ha megnézzük a szakképző iskolai eredményeket, láthatjuk, hogy átlagban közel azonos eredményt érnek el, mint a technikumi osztályok. Természetesen e-mögött az eltérő követelményszint húzódik.

A kompetenciamérés eredményeit megvizsgálva, láthatjuk a képzéstípusok közötti különbségeket, illetve összehasonlításokat végezhetünk az országos eredményekkel. Az alábbi táblázatokban az elmúlt négy év országos átlaghoz viszonyított eredményeit láthatjuk matematikából illetve magyarból.

#### Matematika eredmények:

Tanév, telephely	Országos átlag	Adott telephely eredménye	Eltérés	Telephely eredménye az országos átlaghoz képest (%)
2022, gimnázium	1646	1666	+20	101,2
2022, technikum		1550	-96	94,16
2022, szakképző iskola		1331	315	80,86
2021, gimnázium	1653	1657	+4	100,24

2021, technikum		1582	-71	95,7
2021, szakképző iskola		1393	-260	84,27
2020, gimnázium	A COVID járvány miatt nem került meg-szervezésre			
2020, technikum				
2020, szakképző iskola				
2019, gimnázium	1670	1632	-38	97,72
2019, technikum		1543	-127	92,4
2019, szakképző iskola		1404	-266	84,07

Magyar eredmények:

Tanév, telephely	Országos átlag	Adott telephely eredménye	Eltérés	Telephely eredménye az országos átlaghoz képest (%)
2022, gimnázium	1600	1668	+68	104,25
2022, technikum		1499	-101	93,69
2022, szakképző iskola		1297	-303	81,06
2021, gimnázium	1651	1653	+2	100,12
2021, technikum		1565	-86	94,79
2021, szakképző iskola		1388	-263	84,07
2020, gimnázium	A COVID járvány miatt nem került meg-szervezésre			
2020, technikum				
-2020, szakképző iskola				
2019, gimnázium	1661	1644	-17	98,98
2019, technikum		1569	-92	94,46
2019, szakképző iskola		1418	-243	85,37

Az adatokból láthatjuk, hogy még a gimnáziumi tanulók is az országos átlag környékén teljesítenek. A technikai tanulók a gimnáziumi szint alatt teljesítenek néhány százalékkal, míg a szakképző iskolai tanulók teljesítménye elmarad ettől a szinttől is. *A teljesítményekből nem állapítható meg egységes trend egyik tantárgyból sem. A teljesítményt úgy gondolom, elsősorban az adott évfolyam összetétele határozza meg.*

*Fontos megállapítás azonban az, hogy a háttérkérdőívek családi hátteret is figyelembe vevő adatainak ismeretében a „hozzáadott érték” tekintetében iskolánk az elvárható szint fölött teljesít.*

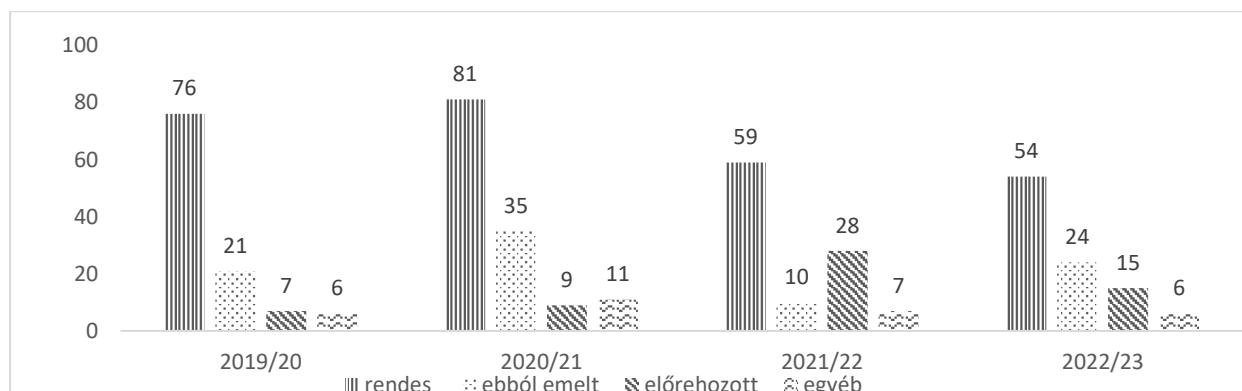
Összességében azonban az eredmények nem tették szükségessé az utóbbi három évben sem és korábban sem az intézkedési terv készítését. Ennek ellenére azonban *végzünk fejlesztéseket, amelyeket bemeneti mérésekre alapozunk.* Korábban is volt bemeneti mérőrendszerünk, 2019-től kezdődően azonban a szakképző intézményekben bevezetett országos bemeneti mérések adják a kiindulási alapot.

A GINOP 6.2.3. pályázat fenntartása keretében *alapkompétencia fejlesztést tanórai keretek között végezzük.*

Ezen kívül a fejlesztőpedagógusunk és a gyógypedagógusunk fejlesztő illetve rehabilitációs foglalkozások keretében fejleszti a BTMN-es, illetve SNI-s tanulókat, akiknek az arányát az iskolai létszámhoz viszonyítva a „Hátránykompenzálás” című fejezetben mutatom be.

Az állami vizsgák fontos szerepet töltenek be az intézményben folyó munka megítélése szempontjából is.

Az alábbi grafikon az elmúlt négy évben érettségizők létszámadatait mutatja az érettségi típusa szerint.



Az alábbi táblázat adatait vizsgálva megállapíthatjuk, hogy egyértelmű tendencia nem állapítható meg a tanulók év végi és érettségi eredménye között. Vannak évfolyamok, illetve tantárgyak,

amikor az évvégi eredmény fölötté van a vizsgaeredménynek, illetve van, amikor fordított a helyzet. *Az érettségire való felkészítést nagy felelősséggel végzik az oktatóink. A gimnáziumban a fakultációs rendszer keretében. Itt különösen nagy odafigyelést jelent, hogy a létszámok miatt a közép és emelt szintre felkészítő csoportok nem különülnek el, ezért az oktatók differenciált felkészítést alkalmaznak. Az emelt szintű érettségi eredményei kiemelkedő eredményeket mutatnak különösen angol nyelvből és történelemből.*

A technikai osztályokban érettségi előkészítőt hirdetnek a szaktanárok a diákoknak, de az ezeken való részvétel messze elmarad a kívánatostól.

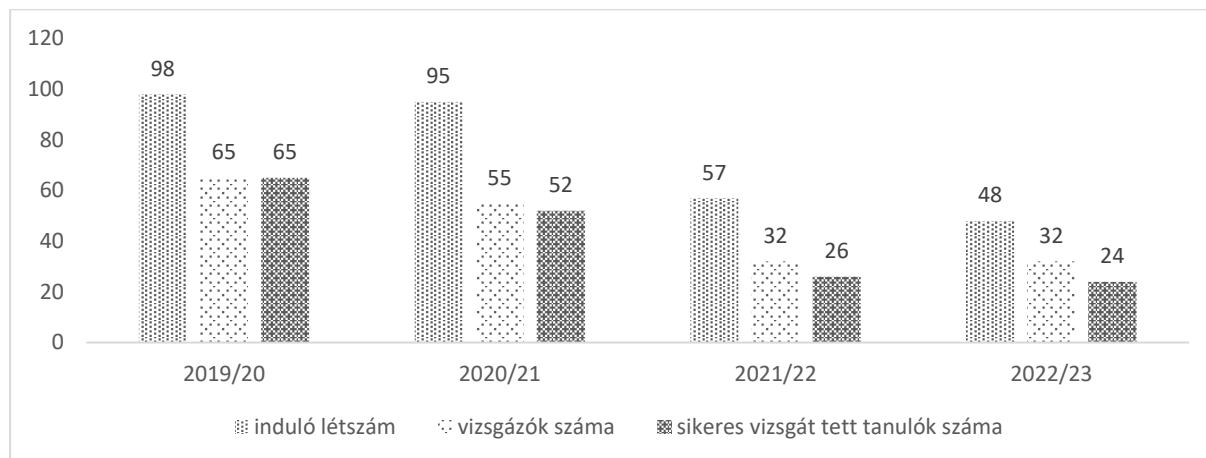
Tanév	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	évvége	érettségi	évvége	érettségi	évvége	érettségi	évvége	érettségi
Magyar nyelv és irodalom	2,91	2,99	3,31	3,32	2,95	2,53	3,09	3,23
Matematika	2,51	2,38	3,18	2,3	2,64	2,26	2,89	2,69
Történelem	3,18	3,0	3,19	2,75	2,72	3,21	3,42	3,65
Angol	3,07	2,92	3,77	3,24	3,2	3,03	3,55	3,78
Német	2,57	2,72	3,15	2,95	2,5	2,72	3,14	3,02
Szakmai	2,6	2,5	3,5	3,25	3,07	2,6	3,3	3,00

A szakmai vizsgák szervezésével és lebonyolításával kapcsolatos jogszabályok is folyamatosan változnak. Ebben az évben már csak 2 OKJ vizsgánk lesz. A jövő évtől kezdődően már csak a szakmajegyzék szerinti vizsgákat fogunk szervezni. 2026. január 1-től kezdődően a vizsgák szervezését teljes egészében az akkreditált vizsgaközpontok veszik át.

*Az új típusú vizsgák két részből állnak: interaktív vizsga és projekt feladat.* A régi SZVK szerint vizsgázók esetében, kifutó rendszerben interaktív vizsgatevékenységnek az írásbeli vizsgát, míg a projektfeladatnak a szóbeli és gyakorlati vizsgatevékenységet feleltetjük meg.

*Az interaktív vizsgák lebonyolításában már van tapasztalatunk.* Egy vizsgaidőszakban már a teljes tanulólétszámra szerveztünk ilyen vizsgát, további vizsgaidőszakokban pedig csak néhány tanulónak javítóvizsgát. Viszont több alkalommal volt lehetőség tesztvizsga lebonyolítására. Mi minden esetben (idén is) éltünk a tesztelési lehetőséggel, mert *nagyon fontosnak tartom, hogy ezen a területen is profi módon végezzük a feladatunkat.*

A korábbi évek létszámadatait vizsgálva, a 2019/20-as évben az induló létszámnak a 66%-a sikeres vizsgát tett. Sajnos a későbbiekben ez a mutató romló tendenciát mutat. 2022/23 ez az arány már csak 50%.



Ezek a nagy eltérések abból adódnak, hogy a diákok jó része el sem jut a szakmai vizsgáig, lemorzsolódik.

***A szakképzésben az egyik legfontosabb feladat kell, hogy legyen a lemorzsolódás csökkentése.***

Ennek érdekében nagyon fontos a gyermek és ifjúságvédelmi tevékenység, amely elsősorban az osztályfőnökökre hárul. Mindenképpen szükségesnek tartanám, hogy legalább egy fél állás erejéig ifjúságvédelmi felelőst tudjunk alkalmazni. Annál is inkább, mert a fejlesztő pedagógusunk nyugdíjba vonul, és neki ezen feladatok ellátásában nagy szerepe volt. Fontos a differenciált képességfejlesztés, amelyről a Hátránykompenzálás című fejezetben részletesebben is beszámolok.

***Azok a tanulók viszont, akik eljutnak a szakmai vizsgáig, többségükben sikeres vizsgát tesznek,*** bár az utóbbi két évben ez is negatív irányú elmozdulást mutat. A tavalyi évben az interaktív vizsga nem sikerült a 8 tanulónak. Sajnos ezek a szakmunkás tanulók nagyon gyenge szövegértési képességgel rendelkeznek, ahogyan azt a kompetenciamérések eredményei is mutatják, ezért az interaktív vizsgák nem könnyűek számukra. ***Nagy hangsúlyt kell fektetni arra, hogy megismerjék digitális felületeket, a feladattípusokat.***

***A sikeresen vizsgázók vizsgaeredménye inkább jobb, mint az évvégi eredmény, ami azt mutatja, hogy mégis csak komolyan veszik a vizsgára való felkészülést.***

Tanév	2019/20.		2020/21.		2021/22.		2022/23.	
	évvégi	vizsga	évvégi	vizsga	évvégi	vizsga	évvégi	vizsga
Eladó/Kereskedelmi értékesítő	3,35	3,92	3,17	3,43				
Kereskedő			3,5	4				
Kőműves	3,15	2,83	3,4	3	3,05	3,00		
Festő, mázoló és tapétázó	3,34	4,2	3,6	3,57				
Szárazépítő					3,54	3,86	3,21	3,5
Gépi forgácsoló	3,2	2,31			3,6	4,25		
Hegesztő	3,02	3,71	3,21	3,62			2,9	3,5
Épület és szerkezetlakatos			3,26	3,43	2,46	3,00		
Gépgyártástástechnológiai technikus								
Pék/Pék-cukrász			2,77	3,66	3,33	3,25		
Pincér/Pincér-vendégtéri szakember	2,96	4,0					3,33	3,66
Szakács	3,17	3,3	3,00	3,27	3,46	3,25	3,76	4,28
Vendéglátásszervező							3,38	4,00

### 3.6.2. Tehetség gondozás

A alábbi szakkörök, tanórán kívüli foglalkozások szolgálják a tehetséges tanulók minél hatékonyabb fejlesztését:

- Az iskolaújság, iskolarádió szerkesztés a média szakkör keretében.
- A Vöröskeresztes, és a csecsemő-gondozás szakkörökön tanulóink megismerkednek az egészségtudatos életmóddal.
- Ének szakkör
- A tanórai foglalkozásokon kívül a diákoknak lehetőségük van nyelvvizsga előkészítőre illetve érettségi előkészítőre járni. A kollégák lehetőségeikhez mérten plusz feladatokkal és egyéni foglalkozásokkal, és az előrehaladás fokozott figyelésével segítik az előre hozott érettségit, emelt szintű érettségit illetve nyelvvizsgát tenni kívánó diákok munkáját.
- Több sportágban van lehetősége a diákoknak sportköri foglalkozásokon részt venni: röplabda, szertorna, futball, a testnevelő tanárok szervezésében.

A következő években még nagyobb hangsúlyt szeretnék a tehetséggondozásra helyezni. **Fontos lenne a meglévő tehetséggondozó rendszerünk újra gondolása.** Sajnos a tehetséggondozás szakvizsga megszerzésére eddig nem jelentkezett senki. Az a meglátásom, hogy amíg a pedagógus előmeneteli rendszerben a szakvizsga megszerzése a fizetési fokozat módosulásával járt, nagyobb kedvvel jelentkeztek rá a kollégák.

**Az oktatói értékelés során alakult egy tehetséggondozó munkacsoport, akik a cselekvési tervben a tehetséggondozás kiépítését vállalták.** Ennek az eredményéről még nem tudok beszámolni, hiszen a cselekvési terv három évre készült. Ennek keretében szeretnék szorosabb kapcsolatot kiépíteni a Centrum azon iskoláival, akik már sikeresen alkalmaznak tehetséggondozó rendszert.

A tehetséggondozás két legfontosabb területének az idegennyelvi készségek és a digitális kompetenciák fejlesztését tartom. Ezekre a területekre kiemelt figyelmet kell fordítanunk.

Az idegennyelv-tanítás fejlesztésének céljai:

- A nyelvtanulással kapcsolatos motiváció erősítése.
- A motiváció erősítése az alacsonyabb szociokulturális körből érkező diákok körében.
- A nyelvoktatás módszertanának fejlesztése.
- Kommunikáció-orientált idegennyelvoktatás.
- Az ágazati alapképzés időszakában cél az általános idegen-nyelv oktatása.
- A szakképzési szakaszban már elsődleges cél a szakmai idegen nyelv elsajátítása.
- A nyelvtudás fejlődésével több diák vegyen részt nemzetközi tanulmányi mobilitási programokban.
- A középfokú képzésből kikerülő diákok körében alapvető követelménnyé váljon az (írásbeli és szóbeli) idegen nyelvi kommunikáció<sup>13</sup>

### 3.6.3. Belső vizsgák

A **kisérettségi rendszerét** már több mint 8 éve működtetjük, és mind az oktatók, mind a diákok és szülők szerint nagyon hasznos és fontos. Ezért ezt a továbbiakban is szeretnénk megtartani, az új tapasztalatok beépítésével minél hatékonyabbá tenni.

<sup>13</sup> Szakképzés 4.0. Letöltés 2024. 04. 18. [https://www.nive.hu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1024](https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024)

A 2019-es szakképzési törvénnyel új vizsgatípussal bővült a belső vizsgák köre: az *ágazati alapvizsgá*val. Ez a vizsga a mi iskolánkban az ágazati alapoktatás lezárulása után kerül megszervezésre, és sikeres teljesítése feltétele a szakirányú oktatás duális képzőhelyen való teljesítésének. Az ágazati vizsga eredménye a szakmai vizsga eredményébe is beszámít, ami jó motiváló erő a diákok számára.

A ágazati vizsga lebonyolítása az „ágazati vizsgaszabályzat” szerint történik, amely a Szakmai Program mellékletét képezi.

#### **3.6.4. Nyelvvizsga eredmények, versenyeredmények**

A tanulóink közül ebben a tanévben *az első félévvel bezárólag 9 fő szerzett középfokú nyelvvizsgát. Büszkék vagyunk arra, hogy ezek az eredmények az iskolai felkészítés eredményeként születtek, a diákoknak nem kellett ehhez magán órákra járniuk. A létszám a tanév végéig még növekedni fog, hiszen a tavaszi vizsgákra is jelentkeztek diákok, illetve több diák az emelt szintű vizsga letételével kívánja a nyelvvizsga bizonyítványt megszerezni.*

A versenyeztetésre egyre nagyobb hangsúlyt fordítunk. Fontos, hogy a tanítványainkat ezzel is motiváljuk az új ismeretek iránti igényüket próbáljuk felkelteni. Mind szakmai, mind közismereti, mind sport, mind képzőművészeti illetve egyéb jellegű megmérettetésen is képviselték iskolánkat diákjaink, és több esetben szép sikereket értek el. Büszkék vagyunk arra a két szakképzős tanulónkra is, akik az SZKTV verseny írásbeli fordulóján olyan eredményt értek el, ami mentességet jelent számukra az interaktív vizsga letétele alól.

Az alábbi táblázat azokat a versenyeket tartalmazza, amelyeken a tanulóink tovább jutottak, illetve helyezést értek el.



VERSENY MEGNEVEZÉSE	VERSENY SZERVEZŐJE	SZINT (orsz./megye i/körzeti stb.)	RÉSZTVEVŐ		FELKÉSZÍTŐ		ELÉRT EREDMÉNY	MÉGJEGYZÉS
			NEVE	OSZTÁLYA	NEVE	SAJÁT DOLGOZÓ/ KÜLSŐS/ ÓRAADÓ		
SZKTV épület-és szerkezetlakatos szakma	HBKIK	területi előválogató	Báder Sándor	3/11.E	Nádasdi László	saját dolgozó	61%	Mentorál a szakmai vizsga interaktív része alól
SZKTV festő, mázó, tapétázó szakma	HBKIK	területi előválogató	Balogh Károly	3/11.D	Molnár István	saját dolgozó	61%	Mentorál a szakmai vizsga interaktív része alól
4 for Europe uniós vetélkedő	Európai Bizottság Magyarországi Képviselete	országos verseny regionális fordulója	Drimba Nóra Lili, Hajdu Tibor, Rácz Regina Nikolett, Szilágyi Fanni	11.A	Szabó Erika	saját dolgozó	10. hely	
4 for Europe uniós vetélkedő	Európai Bizottság Magyarországi Képviselete	országos verseny regionális fordulója	Molnár Gergő, Kiss Sándor, Szilágyi Adrián, Nyíri Dániel	10.B	Nagy Zoltán	saját dolgozó	8. hely	
Implom József helyesírási verseny	Anyanyelvpolgók Erdélyi Szövetsége, Oktatási Minisztérium Kisebbségi Főosztálya	megyei	Jacsó Fanni	9.A	Lós Mária	saját dolgozó	9. hely	
Cultura Nostra történelemverseny	Rákóczi Szövetség	országos verseny regionális fordulója	Dímkó Panna Petra, Rácz Regina Nikolett, Szilágyi Fanni	11.A	Dobi Julianna	saját dolgozó	14. hely	
Cultura Nostra történelemverseny	Rákóczi Szövetség	országos verseny regionális fordulója	Bereczki Balázs, Szarvas Gergő, Szilágyi Mán Roland	11.A	Dobi Julianna	saját dolgozó	24. hely	
Hungarikumok	BSZC Eötvös József Szakképző Iskola	Centrum szintű	Jacsó Fanni, Koronai Jázmin, Veres Vanda Mra	9.A	Szabó Erika	saját dolgozó	1. hely	
Hortobágyi Nemzeti Park	Darukonyha Receptverseny	országos verseny	Báder Jázmin, Bakó Vanessza, Sztrikk Maja	11.B	Dobi Erzsébet	saját dolgozó	2. hely	
BESI Kupa Szeptorna Bajnokság	Kisvárdai Bessenyei György Gimnázium és Kollégium	regionális	Lászka Noel László; Bujdosó Balázs; Szabó Balázs	10.A; 11.A	Lugosi Zoltán	saját dolgozó	5. hely	
Megyei Röplabda "B" 5-6. korcsoportos Diákolimpia Elődöntő	Magya Diáksport Szövetség	országos elődöntő	Gém Ágnes Engelhardt Dóra Székely Csilla Szarvas Fanni Alexa Sziágyi Jázmin Horváth Kata Szobonya Dóra Petra	9.A;11.A;11. B	Lugosi Zoltán	saját dolgozó	2. hely	
VII. Refl-Kupa Országos Meghívásos Középsiskolás Tornászajbajnokság	Debreceni Református Kollégium Gimnáziuma és Diákotthona	országos	Lászka Noel László; Bujdosó Balázs; Szabó Balázs	10.A; 11.A	Lugosi Zoltán	saját dolgozó	4. hely	
Szeptorna Diákolimpia Országos Döntő	Magya Diáksport Szövetség	országos	Lászka Noel László; Bujdosó Balázs; Szabó Balázs	10.A; 11.A	Lugosi Zoltán	saját dolgozó	11. hely	

### 3.6.5. Hagyományok ápolása

*Iskolánkban nagy hangsúlyt helyezünk a hagyományok ápolására, az iskolai szintű megemlékezésekre az elődök tiszteletére, a tapasztalatok átvételére.*

Az aradi vértanúkról, a holokauszt áldozatairól, a kommunista diktatúra áldozatairól és a nemzeti összetartozás napjáról osztályfőnöki órákon történik a megemlékezés. Természetesen iskolánk képviseli magát a városi rendezvényeken is.

Iskolai ünnepségeink:

- nemzeti ünnepeink (október 23.; március 15.)
- tanévnyitó
- szalagtűző
- ballagás
- tanévzáró
- névadónkra való emlékezés
- szerenád
- Gólya nap
- Gólya avató

Ezen ünnepségeket a hagyományoknak megfelelően az éves munkatervben meghatározott évfolyamok szervezik osztályfőnökük segítségével.

Az aradi vértanúkról, a holokauszt áldozatairól, a kommunista diktatúra áldozatairól és a nemzeti összetartozás napjáról osztályfőnöki órákon történik a megemlékezés. Természetesen iskolánk képviseli magát a városi rendezvényeken is.

A DÖK nap keretében az osztályok különböző versenyeken mérhetik össze a tudásukat, közös főzéssel erősíthetik az osztályközösséget. A diákönkormányzat minden évben sok ötletes programmal színesíti a diákéletet: Halloween, Mikulás, Karácsonyi angyalposta, Valentin napi fotósarok, táskamentes nap, stb.

*Ezeket a hagyományos programokat továbbra is magas színvonalon kívánjuk megszervezni, és a körüket új ötletekkel bővíteni.*

### 3.6.6. Szociális kompetenciafejlesztés

A szociális kompetencia fejlesztése áthatja az egész nevelési –oktatási folyamatunkat.

A Szakmai Programunkban kitűzött *célunk, közösen elősegíteni a tanulócsoporthoz való kohéziójának erősítését, s törekedni arra, hogy a diákok e csoportokban megélhessék az egymásra utaltság érzését, illetve a közösséghez tartozásban rejlő értékeket.*

### 3.6.7. Környezettudatos nevelés

- Osztályfőnöki órák keretében feldolgozásra kerültek a környezeti neveléssel kapcsolatos témák.
- Rendhagyó órákat tartottunk az EFI szervezésében a környezetvédelem és a klímaváltozás tükrében.
- A természettudományos tantárgyak keretében minden esetben hangsúlyt kaptak a környezetvédelemmel kapcsolatos témák. Sok esetben a tanulók beszámoló formájában dolgoztak fel egy-egy témát, és adták elő osztálytársaiknak.
- A „Nagyszik” projekt keretében a 9-es tanulók a lakóhelyünk természetvédelmi adottságával ismerkedtek meg .
- Ebben a tanévben a kereskedelem, valamint a turizmus-vendéglátás ágazat szakmai óráin is hangsúlyt kapott a környezettudatos nevelés. Több bemutató órát is tartott az egyik oktató, amelyen a kollégák is részt vettek *erősítve a tanuló szervezetté válás folyamatát.*
  - Környezetbarát terméket vesz e a környezetbarát vásárló?
  - Áruk a piacra
  - Csomagolás és fenntarthatóság
  - Fenntartható karácsony a kereskedelemben
  - Fenntartható karácsony a vendéglátásban

*Ebben az évben benyújtottuk a pályázatot az ÖKO iskola címre. A jövőben még nagyobb hangsúlyt kívánunk fektetni a környezettudatosságra.*

### 3.6.8. Egészségtudatos nevelés

- Egészségneveléssel kapcsolatos előadásokat tartottunk az EFI szervezésében.

- Osztályfőnöki órákon feldolgozásra kerültek az egészségtudatos neveléssel kapcsolatos témák, több esetben az iskolai védőnők bevonásával.
- Az elsősegélynyújtó és csecsemőgondozó szakkörök, versenyekre való felkészítések keretében sok tanulóban erősítjük az egészséges életmód fontosságát.
- Az iskolai védőnő alkalmanként igény szerint több osztálynál, osztályfőnöki órákon felvilágosító, egészségmegőrző témakörökben tartott foglalkozásokat, előadásokat.
- Az iskola pszichológus is tartott az egyéni konzultációk mellett csoportos előadásokat is osztályfőnöki órákon.

### 3.6.9. Társadalmi felelősségvállalás, karitatív tevékenységek

*Fontosnak tartjuk tanulóink társadalmi felelősségvállalásának erősítését. Ezért az idén több olyan programot szerveztünk, szintén hagyományteremtő céllal, amellyel ezen kompetenciájukat, szociális érzékenységüket fejlesztettük. Mindegyik programról elmondhatjuk, hogy a tanulóink nagy lelkesedéssel készültek és vettek részt a programokban.*

- Véradás népszerűsítése, szervezése
- Részvétel a Vöröskereszt által szervezett adománygyűjtésben
- „Gazdakereső”: iskolán belüli felajánlások, cserék az Európai hulladékcsökkentési
- „Jónak lenni jó”: jótékonysági adománygyűjtés, ajándécsomagolás; jótékonysági mikulásfutás
- Karácsonyi műsor a Nefelejcs Idősek Otthonában
- Civil szervezetek rendezvényein való közreműködés
- „Szedd magad” szemétyűjtési akcióban való részvétel.

### 3.7. Tanulási eredmény alapú oktatás<sup>14</sup>

Az új elvárásoknak megfelelően a tanulási eredményalapú oktatásra szeretnénk a következő években helyezni a hangsúlyt különösen a szakképző és a technikai osztályokban. *Ezzel egyik célunk az, hogy a tanulók, ebben a hagyományostól eltérő oktatási formában nagyobb sikerélményhez jutnak, ezáltal kisebb lesz a lemorzsolódás.*

---

<sup>14</sup> Szakmai Program

Természetesen a tanulási szakasz végére (ágazati alapoktatás, illetve szakirányú oktatás) a képzési és kimeneti követelményekben megfogalmazott szakmai követelmények elsajátítása meg kell, hogy történjen. Ebben az oktatási formában az ismeretek, a készségek és képességek, az elvárt viselkedésmódok attitűdök, és az önállóság felelősség mértéke is megjelenik. ***A tanulási eredmény alapú szemlélet mind a tantermi, mind a tanműhelyi munkára is hatást gyakorol. Ezért a tanulási stratégiát, a tanítás tartalmát, módszereit, eszközeit, az értékelést a tanulási eredményekből kiindulva határozzuk meg.***

### 3.7.1. Projektoktatás

Az oktatásszervezés során a hagyományos tantárgyi keretek között történő oktatás szervezés mellett a projektoktatás közel 15 éve része az oktatási rendszerünknek. Évente több projekt valósul meg a munkaközösségek vállalásában. Ebben a tanévben az első félévben az alábbi területeken szerveztünk projekteket.

- Természetvédelmi projekt a Nagysziken
- Magyar diáksport napjához csatlakozás
- Európai hulladékcsökkentési hét
- Fenntartható ünnepi készülődés
- Karácsonyi hajrá a vállalkozásoknál
- „Jónak lenni jó”
- A karácsony édes jelképei avagy a cukrász karácsonyfája
- Balmazújváros karácsonyának ízei
- Monolit vasbeton készítése

Minden évben bekapcsolódunk az országos szintű témahetek programjaiba:

- Pénzügyi témahét
- Digitális témahét
- Fenntarthatósági témahét.

Tehát mondhatjuk, hogy a Szakképzési Törvényben megjelenő projektoktatás, nem ért bennünket felkészületlenül, hiszen több éves gyakorlatunk volt benne. Persze az oktatói testületen belül voltak eltérések, ezért ***belső tudásmegosztás keretében lehetőséget biztosítottunk rá, hogy mindenki megtanulhassa a projektoktatás módszertanát.***

A szakképzésben a fentieken túl *projekthetek kijelölését valósítjuk meg minden szakma esetén évente egy alkalommal, egyhetes projekt keretében*. A projekt témájának kijelölése, időpontja, a bevont tantárgyak köre az éves munkaterv tervezéskor kerül meghatározásra és a tanmenetek készítése során beépül hagyományos tantárgyi keretek között szervezett oktatásba.

A projektek értékelése az alábbiak szerint történik:

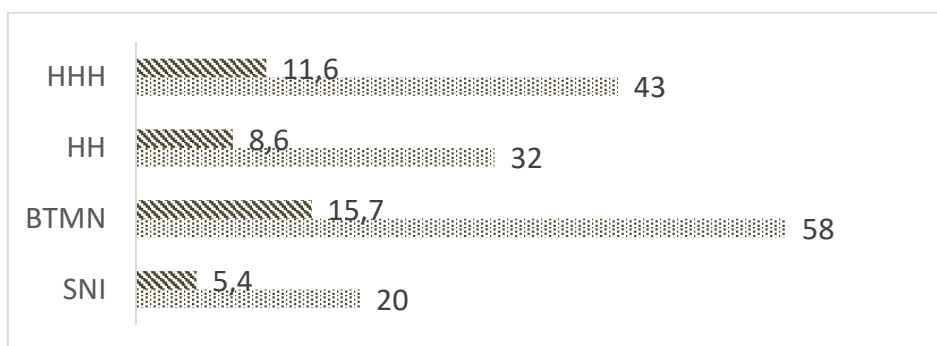
- A projekt eredményének adatait (elkészült termékek, eredmények leírása, fotója) egy portfólió tároló rendszerben tanulónként tároljuk, (felhő alapú rendszer)
- A projektmunkák szöveges értékelés szintén tárolásra kerül,
- A teljesítmény értékelése történhet
  - egy osztályzat a projektben végzett teljesítményért
  - egy-egy osztályzat tantárgyanként (a tanulók által végzett önértékelés és egymás értékelése is beszámításra kerül)

*A tavalyi tanévtől kezdődően iskolai szintű projekthetet is szervezünk március végén. Ennek során egy központi téma köré szervezik a csoportok a saját témájukat*. A technikumban és a szakképzőben szakmák szerint szerveződnek a csoportok, és a témát is ehhez kapcsolják. *Tavaly a „Balmazújváros” volt a központi téma*, amelyet 11 csoportban szerveződve dolgoztak fel a tanulóink. Nagyon ötletes, változatos, mégis a tananyaghoz is illő témák kerültek feldolgozásra. *Ebben az évben a központi téma a környezettudatosság volt, a projekt a „Most légy ÖKO-s!” címet kapta. 10 csoport alakult, és nagyon kreatív megoldások születtek. Készült pl. sörkollektoros aszaló, sor került ÖKO-étterem nyitására, a víz is központi témája volt 2 projektnek is, a zöld kereskedelem rejtelseibe is betekintést nyertünk, sor került faültetésre, hogy csak a legérdekesebbeket említsem.*

A projekt értékelése során mind a diákok, mind az oktatók pozitívumokról számoltak be. *Nagyon fontos, hogy az ilyen lehetőségek során fejlesszük a diákjaink azon kompetenciáit, amelyeket a munkaerőpiacon biztosan fognak tudni hasznosítani. Ilyenek pl. a kreativitás, problémamegoldás, csapatmunka stb.*

### **3.8. Hátránykompenzálás**

Az alábbi diagramon az SNI-s, BTMN-es, HH-s és HHH-s tanulók létszám adatait (világosabb sávok) és a tanulólétszámhoz viszonyított arányukat (sötétebb sávok) láthatjuk az idei tanévre vonatkoztatva.



A BTMN-es tanulókkal a fejlesztőpedagógus, az SNI-s tanulókkal a gyógypedagógus foglalkozik fejlesztő, illetve a rehabilitációs foglalkozásokon. A gyógypedagógusunk óraadó, a fejlesztőpedagógusunk saját dolgozó teljes munkaidőben. Ezen a területen azonban szeptembertől változás következik be, a fejlesztőpedagógus nyugdíjas lesz. Az ő munkakörét mindenképpen szeretnénk betölteni, hiszen az 58 BTMN-es tanuló fejlesztése nagyon fontos feladat. Ha ezek a gyerekek lemaradnak, nem történik meg a fejlesztésük, az előbb vagy utóbb a lemorzsolódásukat fogja eredményezni. Valamint az ifjúságvédelmi feladatokra is nagy hangsúlyt kell fektetni, hiszen egyre több a szociálisan sérült család és gyermek is. Ez a két munkakör összekapcsolható lenne és így egy teljes munkaidős munkakör betöltését támogatom.

Egy részmunkaidős magyar nyelv és irodalom szakos kolléganő idén szerzi meg gyógypedagógusi végzettségét. Bízom benne, hogy az ő munkakörét bővíthetjük a gyógypedagógusi feladatok ellátásával, és ezáltal teljes munkaidőre fogjuk tudni alkalmazni.

### 3.8.1. Differenciált képességfejlesztés

A gyógypedagógiai, fejlesztőpedagógiai tevékenység év elején képességfelméréssel, ill. a szülővel, általános iskolai fejlesztőpedagógussal történő beszélgetéssel kezdődik. Ezen eredmények és a szakértői véleményekben foglaltak alapján készül el az egyéni fejlesztési terv. Fontos ebben az életkorban a képességek szinten tartása, állandó trenírozása, s a tanulási nehézség típusától függően a megfelelő tanulási technika kialakítása. A fejlesztő munka az osztályfőnökök és az oktatók bevonásával történik. A tanév végén év végi képességfelmérést végzünk a fejlődés mértékének megállapítás céljából.

### 3.8.2. Szakképzési ösztöndíj

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Szkt.) 59. § (1) bekezdése szerint a tanuló – a duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatás kivételével – ösztöndíjra jogosult. A 12/2020. (II.7.) Korm. rendelet<sup>15</sup> a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról 170 §-a alapján az ösztöndíj alapja a tanév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér egyhavi összege. Ennek alapján a 2020 szeptemberében induló technikumi és szakképző iskolai tanulók az ágazati alapoktatás idején szakképzési ösztöndíjban részesülnek. Ez a technikumban 9-10. évfolyamon a mindenkori minimálbér 5%-a. Szakképző iskolában 9. évfolyamon részesülnek a diákok szakképzési ösztöndíjban. Ennek mértéke a mindenkori minimálbér 10%-a.

A szakirányú oktatásban, ha a tanuló nem rendelkezik szakképzési munkaszerződéssel, tanulmányi eredménye alapján jogosult szakképzési ösztöndíjra.

Szakképző intézményben az év első napján érvényes minimálbér

- 5%, ha a megelőző tanév év végi minősítésében kapott osztályzatok átlaga 2,00–2,99 között van,
- 15%, ha a megelőző tanév év végi minősítésében kapott osztályzatok átlaga 3,00–3,99 között van,
- 25%, ha a megelőző tanév év végi minősítésében kapott osztályzatok átlaga 4,00–4,49 között van,
- 35%, ha a megelőző tanév év végi minősítésében kapott osztályzatok átlaga 4,49 fölött van.

Az Szakképzési törvény<sup>16</sup> szerint az ösztöndíjra az első szakma megszerzéséhez kapcsolódóan, az adott szakmára vonatkozóan a szakmai oktatásnak a szakmajegyzékben meghatározott időtartamáig, a szakképző intézmény nappali rendszerű szakmai oktatásában tanulói jogviszonyban részt vevő tanuló jogosult. A megismételt évfolyamon nem részesülhet ösztöndíjban a tanuló, ha évfolyamisméltásra kötelezték. Az adott tanév hátralévő részében nem részesülhet ösztöndíjban a tanuló, ha az igazolatlan mulasztása eléri a hat foglalkozást.

Ezen túl az első szakma megszerzéséhez kapcsolódóan egyszeri pályakezdési juttatásra jogosult a szakképző intézmény tanulója az alábbiak szerint: a minimálbér

<sup>15</sup> Szakképzési törvény végrehajtási rendelete: letöltés 2021.04.15. <https://net.iogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000012.kor>

<sup>16</sup> Szakképzési törvény: letöltés:2021.04.15. <https://net.iogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>



- 80%-a, ha a szakmai vizsga eredménye 2,00-2,99 között van,
- 110%-a, ha a szakmai vizsga eredménye 3,00-3,99 között van,
- 145%-a, ha a szakmai vizsga eredménye 4,00-4,49 között van,
- 180%-a, ha a szakmai vizsga eredménye 4,49 fölött van.

Ezek a juttatások valóban vonzóvá tehetik a szakképzést a pályaválasztó nyolcadikosok számára. Már most érzékeljük a szakképzésbe jelentkezők létszámnövekedésében ezt. Az a növekvő tendencia viszont a demográfiai csökkenés miatt elképzelhető, hogy megtorpan az elkövetkezendő néhány évben.

### 3.8.3. Apáczai ösztöndíj

Az Apáczai ösztöndíj program a 2021/22. tanév második félévében indult el a GINOP Plusz-5.3.1. pályázat keretében. *Célja a tehetséges, de hátrányos helyzetű tanulók támogatása. Iskolánk a program indulása óta folyamatosan részt vesz ebben a pályázatban és évente 15-17 tanulóval, 4-5 mentorral sikeresen pályázik.*

Az Apáczai ösztöndíjra a jogszabály alapján az a tanuló pályázhat, aki

- szakmai oktatásban ingyenesen vesz részt, azaz nappali rendszerű szakmai oktatásban (technikumban, szakképző iskolában) tanulói jogviszonnyal
- a pályázat benyújtásakor vagy az azt megelőző öt évben hátrányos helyzetűnek minősül, vagy rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult
- a pályázat benyújtását megelőző tanév év végi minősítésében kapott osztályzatok átlaga eléri a 3,50-ot, vagy a fölött van<sup>17</sup>.

A pályázatok dokumentálása a KRÉTA felületén valósul meg, ami a folyamatosságot és az egyéni sajátosságokhoz való igazodást segíti. Az oktatóink folyamatosan, időben elkészítik a dokumentumokat, és minden mentorálási tevékenységet részletesen vezetnek. Maguk a mentorálások főként csoportos foglalkozások keretében valósulnak meg. A mentorálás folyamatos és az egyéni igényeket minden esetben figyelembe veszi.

***Bízunk benne, hogy ez a lehetőség továbbra is segíti a hátrányos helyzetű tanulók fejlesztését és motiválását.***

<sup>17</sup> Letöltés: 2024.04.20.: <https://www.palyazat.gov.hu/eredmenyek/tamogatott-projektek/3722810201>

### 3.8.4. Erasmus+ tanulói mobilitás

2022. szeptemberében a *Berettyóújfalui Szakképzési Centrum iskolájaként elnyertük a Tempus Közalapítvány által támogatott pályázati lehetőséget*, melynek keretében 25 diákunk és 2 kísérő tanár 2 hetes Görögországi tanulmányúton vehetett részt. Csodálatos élményben volt ezáltal része tanulóinknak, hiszen többségük még sohasem volt külföldön.

Ebben a tanévben szeptemberben szintén 25 tanuló és 3 kísérő utazott, és most májusban 20 újabb diáknak és 2 kísérőnek nyílik erre lehetősége.

*A 2 megvalósult utazásról csak pozitívumokról tudok beszámolni. Mind szakmai téren, mind szociokulturálisan nagyon jó hatással volt a diákokra.* Büszkék vagyunk rájuk, mert megállták helyüket a szakmai területen is.

*A jövőben reméljük további kiutazásokra lesz lehetősége a diákjainknak.*

## 4. Összegzés

„ A vezető első felelőssége meghatározni a valóságot. Az utolsó pedig köszönetet mondani. A kettő között pedig a vezető szolgál.”  
(Max DePree)

A fenti elvek mentén próbáltam az elmúlt 23 évben a vezetői munkámat végezni, és továbbra is ezt tartom a vezetői programom, stratégiám, taktikám egyik alapjának: **szolgálni a közösséget**. Az elkövetkezendő években **építeni szeretnék az iskola eddig elért, valóságra alapozott eredményeire, amit közösen a kollégáimmal, a fenntartóval értünk el**. Ezekre, és a folyamatosan változó gazdasági-társadalmi igényekre, a Szakképzés 4.0. stratégiára alapoztam a következő évekre szóló vezetői elképzeléseimet is. **Mivel 23 éve veszek részt az intézmény vezetésében, azt gondolom ez nem is várható el másképp.**

- Legfontosabb alapelvem, hogy a mindenkori **hatályos jogszabályoknak megfelelően működjön az intézmény**.
- Ugyanakkor azt is látom, hogy a mai gyorsan változó világban hosszú távú terveket kitűzni kockázatos vállalkozás, hiszen az oktatáspolitikai elképzelések, az új szakképzési stratégia, olyan rövid időn belül bekövetkező változásokkal állítják szembe az iskolákat, amelyek megkövetelik a korábbi elképzelések átalakítását. Ezért azt gondolom sokkal inkább a **külső változásokhoz való alkalmazkodás a fontos egy vezető számára**.
- **Színvonalas munka csak közös erővel hozható létre**. Ezért elengedhetetlennek tartom, hogy a vezető támaszkodjon a kollégák munkájára, figyelembe vegye a javaslataikat és mindent megtegyen annak érdekében, hogy az előre vivő javaslatok megvalósuljanak.
- Fontos vezetői feladatnak tartom, hogy **személyes példamutatás** hatására, egységes értékrend alapján működjön az oktatói testület az iskolában, ahol az **oktatók egyéni és iskolai érdekből is fontosnak tartják a változásokhoz való alkalmazkodást, a tudásuk folyamatos fejlesztését**.

Mindezeket figyelembe véve, a következő elvárásokat támasztom magammal szemben, és természetesen a munkatársaimmal szemben is. Ezek az elvárások egyben megfelelnek a Közép-európai Kompetencia Keretrendszer elvárásainak is.

- tudjam megőrizni a professzionális munkavégzés iránti *motivációm*
- tudatában legyek a vezetői szerepemmel járó *etikai, erkölcsi aspektusoknak*
- tudjam *inspirálni kollégáimat* a magas teljesítmény elérésére
- tudjam a közös értékeken alapuló *jövőképet képviselni* az iskolával kapcsolatban, amelynek célja az aktuális gyakorlat és a tanulói eredmények javítása
- mindennapi tevékenységem során olyan stratégiát kövessek, amely az iskolai célok eléréséhez *mindenki számára megvalósítható lépéseket* kínál
- értem a változás kihívásokkal teli folyamatát, a *változásokra nyitott környezetet teremtek és konstruktívan reagáljak a változásokra*
- legyek képes hatékonyan elemezni és a *jogszabályi követelményeknek megfelelően kezelni az intézményi erőforrásokat*, beleértve a pénzügyi, humán, technológiai, fizikai stb. erőforrásokat
- hatékony *idő- és erőforrás-menedzsmentet* működtessek
- a rendszer *irányelveit betartva* irányítsam és átláthatóan menedzseljem a munkafolyamatokat
- a belső és a külső partnereket is bevonó *kommunikációt* alkalmazzak
- a *vezetést osszam meg a munkatársaimmal*, és a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett *bizalomra alapozzam*.<sup>18</sup>

A *valóságra alapozott*, 9 éve megkezdett, most felülvizsgált és újra gondolt *vezetői programom megvalósítása során szeretném tovább szolgálni az iskolát, a várost, a Berettyóújfalui Szakképzési Centrumot, a magyar szakképzést, a végén pedig mindenért köszönetet mondani.*

Ehhez kérem a bírálók támogatását!

Balmazújváros, 2024. május 03.



Hüséné Szabó Mária

<sup>18</sup> Réva N., Kirkham G. A. (Szerk., 2013): Az iskolavezetés tudománya és művészete