A

Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrum

főigazgatói (magasabb vezető)

munkakör betöltésére.

Hicsó György

(Pályázat vezetői programja)

„ Úgy érezzük, hogy amit teszünk, csak egy csepp a tengerben.
Anélkül a csepp nélkül azonban sekélyebb volna a tenger.”
(Calcuttai Teréz anya)

Vezetői program

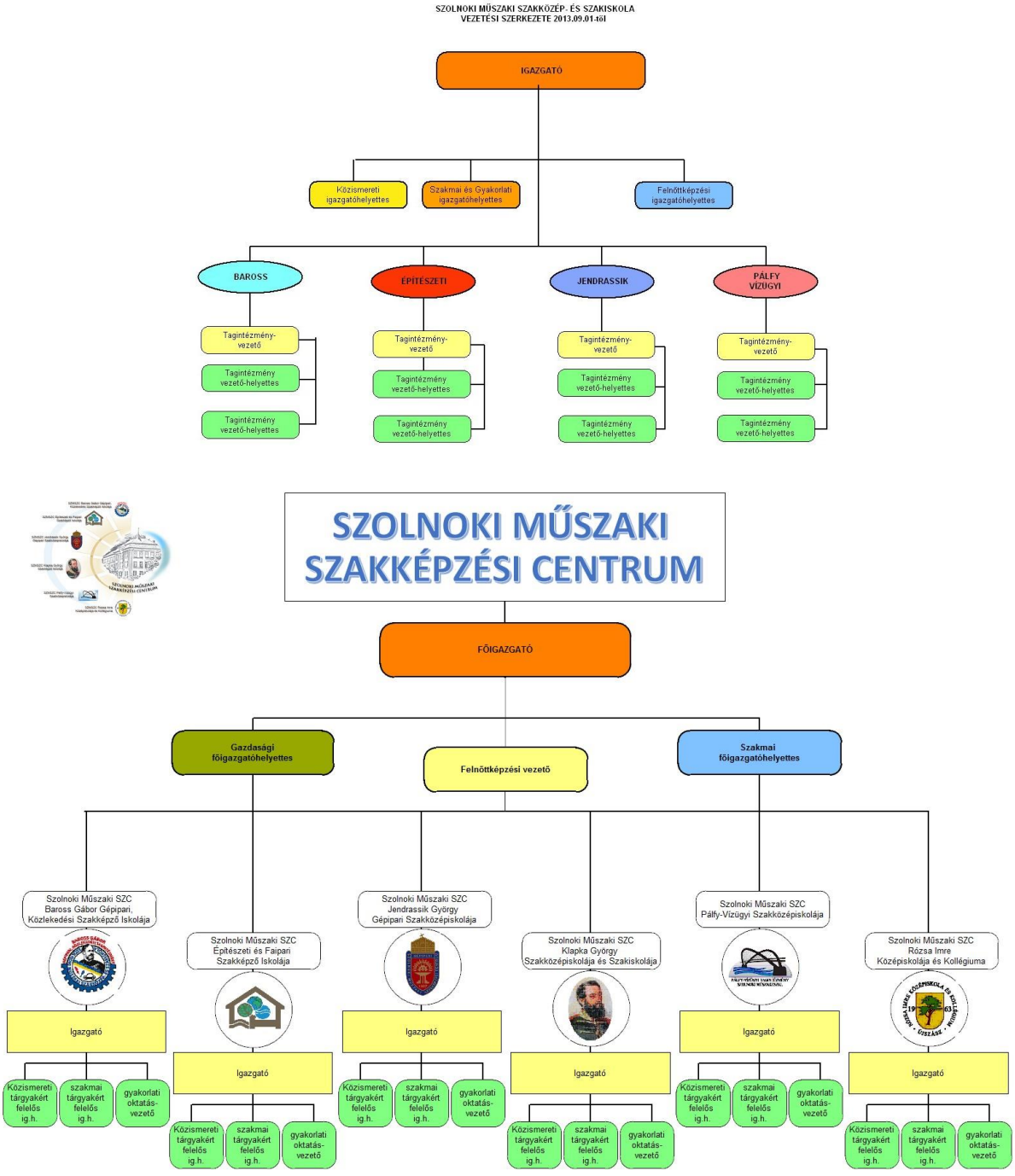
2015. július 1. óta látom el a Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrum megtisztelő, ám nehéz, és nagy felelősséget jelentő főigazgatói feladatát. Az újonnan létrejött centrumok életében ez elmúlt tíz hónap nem számít hosszú időnek. A centrumok esetében is több évnek kell ahhoz eltelnie, hogy a változások hatásait valóban érezni, mérni és elemezni lehessen.

A jelenlegi helyzetben a megváltozott állami szerepvállalás (fenntartó váltás) mellett talán még nehezebb egy centrum vezetése. A fenntartó elvárásainak való megfelelés sem könnyű. A NGM és az NSZFH nem mindennapi feladatok elé állította a centrum vezetését.

Talán a vezetésem alatt eltelt tíz hónap (a Szolnoki Műszaki Szakközép- és Szakiskola két és fél év igazgatói tevékenységem) elegendő volt ahhoz, hogy vezetői képességeimet, módszereimet és elképzeléseimet megismerhessék a kollégák, a szülők és a diákok, és a fenntartó.

A jogelőd intézmények a 2008 óta működő iskola eredményei alapján jó szívvel állíthatom, hogy a Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrum egy jó iskola volt, egy jó iskola ma is, és remélhetőleg az lesz a jövőben is. Az elmúlt tíz hónapban nem volt más a célom, mint az előző években szerzett szakmai munka tapasztalatainak továbbvitele (a Szolnoki Műszaki Szakközép- és Szakiskola négy tagintézménnyel működött), a szakképzési centrumra történő adoptálása. Feladatom volt gondoskodni arról, hogy az intézményben elkezdett folyamatok továbbra is magas szinten működjenek. A két új tagintézmény (az újszászi és a jászberényi) megismerje és magának érezze a hét év alatt kidolgozott folyamatokat és a feladatokat együtt végezzük el. Sikerült kialakítani egy olyan vezetői gárdát, akik segítségével mindezek végrehajthatók. A szakmai főigazgató helyettessel és gazdasági főigazgató helyettessel meglévő munkakapcsolat nagyon jó (a centrumok előtt mindhárman a Szolnoki Műszaki Szakközép-és Szakiskolában voltunk vezetők). A tagintézmények vezetőivel szinte csak az elmúlt évek szakmai munkáját kellett folytatni a két új vezető (Újszász, Jászberény) bevonásával. Ahogy már említettem a

Centrumban összevont intézmények közül a szolnoki tagintézmények már így működtek. Csupán azt a vezetői szerkezetet kellett kibővíteni a két új iskola vezetésével.



Vezetőként azonban tudom, hogy egy iskolának folyamatosan meg kell újulnia. Új utakat kell keresnie és találnia ahhoz, hogy a folyton változó világban, az újabb és újabb elvárások mellett kész legyen az új kihívásoknak való megfelelésre.

Pedagógusok

A pedagógus életpálya modell bevezetésével biztosítani kell a pedagógusok feladatainak megfelelő elosztását. Mindenki számára lehetőséget kell adni, hogy képességeivel az intézmény aktív, segítő, alkotó tagja legyen. Minden pedagógus egyformán fontosnak érezhesse magát, megtalálhassa azt a tevékenységet, amelyhez a legjobban ért, amit legszívesebben végez.

Az intézmény lelke a jó tantestület, akik akarnak és tudnak is, a gyerekek érdekében, együtt dolgozni. Természetesen az nem várható el, hogy egy ilyen nagy munkahelyi közösségben ne legyenek nézeteltérések. Az iskola vezetése igyekszik észrevenni a konfliktushelyzeteket, és ezekre mindenki számára megfelelő megoldást találni.

Fontosnak tartom, hogy a tagintézmények tantestületei között erősítsem az együttműködést, hiszen ugyanazokért a célokért, a diákokkal, a diákokért dolgozunk. Akkor lehetünk igazán sikeresek, ha a különböző telephelyeken dolgozó kollégák megismerik egymást, hallanak a többiek sikereiről, eredményeiről és gondjairól, tapasztalatikat megoszthatják egymással. Tovább szeretném erősíteni a munkaközösségek szerepét. Jelenleg tagintézményenként hat munkaközösség működik. (Ez összesen 36 munkaközösség a centrumban). Bízom benne, hogy az azonos tárgyakat tanító kollégák még inkább egy egymást segítő, a másik munkáját megbecsülő, valódi alkotó közösséggé válnak. A pályakezdő, illetve intézményünkhöz a jövőben érkező kollégák segítéséről, a helyi szokások megismertetéséről a munkaközösségek támogatásával gondoskodni kell. Ki kell használnunk, hogy tantestületünkben elismert tanáregyéniségek dolgoznak, akik át tudják adni tapasztalataikat, a tanítás szeretetét azoknak a fiatal kollégáknak, akik életpályájuknak tekintik a tanári hivatást.

Adminisztrációs terheink rendkívüli módon megnövekedtek. Az általunk szolgáltatott adatok minősége illetve a sokszor szoros határidők betartása befolyásolhatja intézményünk jövőjét is. Hatékony iskolai digitális adminisztrációs és kommunikációs rendszer kidolgozása nélkülözhetetlen. Ugyanakkor sajnos a papíralapú kommunikációt sem nélkülözhetjük. Jelenleg az elmúlt évhez képest mérséklődtek a terhek, hiszen változott a minősítésre kötelezettek köre és a tanfelügyelet és az önértékelés is ritkábban kötelező.

Az intézményünk komplex feladatot lát el. A műszaki tanárok mellett nagy feladat hárul a közismereti tárgyakat tanító kollégákra. Az általános műveltség megalapozásában a humán terület képviselői kapnak nagyobb szerepet. Kiemelten fontos az idegen nyelv oktatása. A kötelező szakmai érettségi úgy látszik, nagyon visszaszorítja a természettudományos tárgyak súlyát, jelentőségét a szakképzésben. A szakgimnáziumi jelenleg ismert órakeretei csupán egy természettudományos tantárgy oktatását engedi az ágazathoz illően. Jelenleg nem tudom, hogy a centrum hogyan tudja majd biztosítani a fenntartási időszakban az indikátorok teljesülését a TÁMOP 3.1.3 pályázat támogatásával épülő természettudományos laborban. Másik nagyon fontos kérdés ezzel kapcsolatban a humánerőforrás kérdése. Mi lesz a természettudományokat tanító kollégákkal ez intézményi szinten több kollégának az álláshelyéről van szó.

A nevelés-oktatási folyamat egyik legfontosabb eleme az alapkompetenciák fejlesztése. A kompetenciákat a jól kidolgozott - Magyar Termék Nagydíjas - mérési rendszerrel mérjük. A kompetencia mérés eredményeit - azok megjelenése után - elemezni, értékelni kell. Az értékelés során szerzett tapasztalatokat beépítjük a mindennapi oktatás folyamataiba. Ezen a terülten még további teendőink vannak, hiszen a matematikai és szövegértési kompetenciákat a szakmai képzés során jobban is lehetne fejleszteni. A kompetenciafejlesztésen kívül a felzárkóztatás ad sok feladatot számunkra a nevelési-oktatási folyamatokban. Ezen a területen jó úton indultunk el. Az Arany János Kollégiumi Szakiskolai Program, az Útravaló – MACIKA ösztöndíj program keretein belül van lehetőségünk a hátrányos helyzetű tanulók mentorálására, felzárkóztatására is. A jövőben meg kell teremteni a feltételét – talán a tehetséggondozás keretein belül – a nem hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatásának is. A pedagógusokra hárul a legnagyobb feladat, hiszen rajtuk keresztül, velük valósíthatóak meg az elképzelések, tervek.

Céljaink akkor valósulnak meg, ha az eddig elért minőséget továbbra is biztosítjuk. Támogatom, hogy az intézmény pedagógusai oktató-nevelő munkájukat folyamatos önképzéssel és továbbképzésekkel fejlesszék, hogy állandóan megújulva, rugalmasan alkalmazkodjanak a változó világ követelményeihez. Én magam is tanulok, műszaki szakmai végzettséget szeretnék szerezni, jelenleg végzősként alapképzésen veszek részt a Kecskeméti Főiskolán.

Eredményeink megtartása érdekében minden lehetőséget és alkalmat biztosítani kívánok pedagógusaink számára, amelyekkel szakmai fejlődésüket, módszereik változatosságát növelni tudják. Sajnos az elmúlt időszakban kevés anyagi forrás állt rendelkezésre. Folyamatosan kerestük azokat a pályázatokat, amelyek támogatásával lehetőség nyílt a szakmai fejlődésre.

Több ilyen alkalmat is kihasználtunk a múlt tanévben. A legjelentősebb pályázatainkat már az intézmény bemutatásánál felsoroltam. A pályázatok szinte mindegyikében voltak, továbbképzések a 30 órás képzéstől (TÁMOP 3.1.4) egészen az új végzettség megszerzéséig (TÁMOP 2.2.6).

Jelentős felnőttképzéssel bíró intézményként már most folyamatban van az OH regisztrációnk pedagógus továbbképzésre. Több 30 órás képzési programunk engedélyezésre vár, így a Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrum hamarosan részese lehet a pedagógus továbbképzésnek. Jóval kedvezőbb feltételek mellett kínáljuk majd saját kollégáinkat is a továbbképzési lehetőséget. (A hét évenkénti 120 óra teljesítése most is kötelező).

Diákok

Erősíteni kell a diákok önszerveződését. A diákönkormányzat tevékenysége révén a közösségalkotás minden területén sokat tehet. A tanulók ötleteiket, javaslataikat a pedagógusok segítségével valósíthatják meg. A tanév eleji munkaterv alapján szervezik az iskola diákjainak közösségi életét. Segítünk abban, hogy tanulóink az őket érintő kérdésben kinyilváníthassák véleményüket, s ennek fórumai ne csak formális jelentőséggel bírjanak, hogy a többi tagintézménybe járókat is megismerhessék (legalább a DÖK-ösök egymást). A DÖK tagokat aktívabban be kellene vonni az iskolai rendezvények szervezésébe, a diákokkal kapcsolatos fegyelmi problémák kezelésébe.

Fontosnak tartom, hogy tanulóink a kötelező iskolai elfoglaltságon túl is iskolahasználók, legyenek, ennek a feltételeit szeretném megteremteni.

Mindenképpen támogatom azokat a diákrendezvényeket ahol diákjaink - betartva az iskola normákat- jól érezhetik magukat. Itt szeretném megemlíteni azt a nyertes pályázatot (TÁMOP 3.1.4), amelynek keretében – a pályázatból biztosított keretek terhére - közel 1000 diákunk táborozhat az elmúlt tanévben egy-egy hetet belföldön, illetve külföldön is. A pályázattal lehetőséget teremtettünk arra is, hogy a következő tanévekben több közös pl. sport, egészségnevelési programon vehessenek részt érdeklődő tanulóink.

A szabadidős tevékenységek mellett nem szabad megfeledkezni a tanulmányi versenyen kimagasló eredményt elért tanulókról sem. Folytatni szeretném azt a hagyományteremtő szándékkal indult idei kezdeményezést, amikor külön rendezvényen köszöntjük azokat, akik

közismereti, vagy szakmai tanulmányi versenyeken vagy a versenysportban kiválóan teljesítettek. Szeretném, ha az elkövetkező évben minél több diák vehetne részt ezen az eseményen.

Szülők

Munkánk eredményességét jelentősen befolyásolja a család hozzáállása az iskolához. A szülőkkel, családdal való kapcsolattartás nehéz feladat, különösen a szakiskolai osztályokban, ahol - a feljegyzések tanúsága szerint - egy-egy szülői értekezletre csak 2-3 szülő jön el. Mindamellett, hogy sok a munkanélküli szülő, a hátrányos helyzetű család, az igazi problémát az okozza, hogy sok esetben erőfeszítéseink ellenére sem tudunk együttműködni. Úgy érzem, hogy ha sikerül a kapcsolatfelvétel, létrejön egy előremutató párbeszéd, akkor elérjük, hogy sikerül közösen megoldást találni. A tanár segítő szándéka adott, a pedagógus a legproblémásabb tanulóban is megtalálja a pozitívumot. A kapcsolatfelvétel segítése érdekében idei évtől alkalmazásunkban áll egy szociális munkás, aki segíti megteremteni a kapcsolatot a szülőkkel. A visszajelzések alapján munkájára nagy szükség van.

Az érdeklődő, tenni akaró szülőket sem vonjuk be megfelelő mértékben az iskolai életbe. Kis segítséggel pl. családi napok szervezése, közelebb hozhatnánk a szülőket, kiaknázhatnánk az együttműködésben rejlő lehetőségeket. Csak akkor fordulunk az SZMK-hoz, ha valamilyen ügyben kötelező kikérnünk a véleményüket, valamint akkor próbáljuk elérni őket, ha nagyobb problémák adódnak a gyermekekkel.

Hagyományápolás

Hiszem, hogy az iskola jövőjét csak a hagyományok ápolásával a múlt értékeinek átörökítésével lehet eredményesen építeni. Az iskolai hagyományok őrzésének komoly pedagógiai haszna van. Meghatározza az iskola hangulatát, érzelmi töltést ad, formálja a közösséget, tettekre mozgósít, lelkesítő hatást gyakorol az egymást követő tanulógenerációkra, élményt jelent az öregdiákoknak, növeli az együvé tartozás érzését a felnőttek és a fiatalok körében. Az öregdiákok szerepe fontos, hisz ők azok, akik továbbviszik iskolánk jó hírnevét, a későbbiekben támogatják egykori intézményüket. Szeretném a jövőben szorosabbá tenni az

iskola és az egykori dákok kapcsolatát. Meg kell teremtenünk azokat a fórumokat, ahol az iskola befejezése után is összeköttetésben maradhatunk velük. Az iskola összetettsége miatt a hagyományok ápolása a tagintézményi örökségek továbbvitelén túl a Szolnoki Műszaki Szakképzési Centrum hagyományteremtő rendezvényeit is jelenti (Technikus avató). Nagyon fontos tiszteletben tartani az elődök által bevezetett tradíciókat. Nem szabad veszni hagyni, azokat a kezdeményezéseket sem amelyek új szokásokat szeretnének bevezetni. Intézményünk azért nem vált egy arctalan „iskolagyárrá", mert a tagintézmények megőrizték, ápolják korábbi hagyományaikat. Ez a pedagógusok és a diákok hovatartozása, identitás szempontjából is fontos, valamint segíti a pályaválasztás előtt álló családok tájékozódását is.

Felnőttképzés

Az iskola rendszerű szakképzés szükségszerűen kevésbé rugalmas, mint az iskolarendszeren kívüli szakképzés, hiszen a tanulók életkora, az iskola, mint szervezet működése, az iskola és a munkaerőpiac közötti távolság megnehezíti a rövid-távú munkaerő-piaci igények figyelemmel kísérését, adott esetben teljesítését. Iskolánk felnőttképzése nagyon szerteágazó. A bemutatásból is látható, hogy az ott folyó munkához nélkülözhetetlenek a külső kapcsolatok, a cégek és vállalkozások. A jövőben ezt a kört bővíteni kívánjuk, megkeresve azokat, akiknek képezhetünk, vagy esetleg akikkel a felnőttképzésünkben együttműködhetünk (gyakorlati képzés kihelyezése). Továbbra is folyamatosan figyelmet kell fordítani a pályázati lehetőségekre, és - erőinket figyelembe véve - azokat ki kell használni. A fenntartóval közösen kell kidolgozni annak a lehetőségét, hogy a felnőttképzési tevékenységből származó többletbevétel segítse az intézmény fejlesztési tervének megvalósítását.

Feladatunk a vizsgaszervező tevékenységünket az igények szerint továbbfejleszteni, újabb szakképesítések felvételével a lehetőségeinket bővíteni. Célunk olyan képzések szervezése, amelyekbe minél több kolléga bevonható. A szakmai tevékenységeken túl a munkát vállalni akarók adminisztrációs, szervezési feladatokban is közreműködhetnek. A jelenlegi helyzetben a pályázatok a bérbeadás mellett a felnőttképzésben látom azokat a lehetőségeket, amelyek nagyobb mértékű kiaknázásával az intézmény anyagi forrásai pótolhatók.

Fenntartó

Az iskola négy szereplője közül a fenntartói elvárásokat, feladatokat a legnehezebb megfogalmazni. A fenntartó szemben milyen kötelezettségei, feladatai vannak az intézménynek, az intézmény vezetőjének. Az elmúlt időszakban kialakult egy jó munkakapcsolat az NSZFH vezetése a munkatársai és a centrum között.

A kiadott feladatokat az utasításoknak megfelelően hajtottuk végre. A szabályzók központi irányítással szép lassan elkészültek (SZMSZ, Kötelezettségvállalási Szabályzat stb.) Az elkövetkező tanévtől remélhetőleg a szabályoknak megfelelően működve mindenki megtalálja a helyét (Fenntartó, Centrum, a Centrum tagintézményei).

Önálló költségvetéssel rendelkező intézményként szerencsére az első perctől kezdve nem volt problémánk a források lehívásával és felhasználásával. A fenntartó mindenben segítségünkre volt. Így bérek, közüzemi díjak rendszeresen kifizetésre kerültek, a szakmai, pedagógia anyagok mindig rendelkezésre álltak. Ez a jövőre nézve biztató.

Előttünk álló feladatok

Az elkövetkező évek legfontosabb feladata a törvényi változásokból, adódó feladatok végrehajtása. A fenntartói szabályzók is folyamatosan változnak. Azt mondják, hogy aki a szakképzésben három évre előre lát az „varázsgömbbel” rendelkezik. A jelenlegi ismereteink alapján megpróbálom az előttünk álló feladatokat meghatározni.

A szakközépiskolai (9-12. évfolyam) tanulókkal kapcsolatos feladatok meghatározása sem egyszerű. Jelenleg a 2015/2016-os tanévben a 9-11 évfolyamig a tanulók az ágazati kerettanterv szerint tanulnak. A 12. évfolyam a „régi” kerettantervhez elkészített helyi tanterv szerint készülnek az érettségi vizsgára illetve a szakképző évfolyamon történő továbbtanulásra. Az ágazati képzésre (jelenlegi 9-11 évfolyam) épülő szakmai érettségi vizsga részletes követelménye még kiadásra vár. Remélhetőleg az már eldőlt, hogy mindkét szinten tehetnek érettségit a diákok (Köznevelési kerekasztal bejelentés). 2016/2017-es tanévtől kezdve a szakközépiskolai ágazati kerettantervet felváltja a szakgimnáziumi képzés. A remélhetőleg nemsokára kiadásra kerülő kerettantervi óraszámok alapján (525 óra szakmai képzés az érettségivel szerezhető OKJ képzettséghez). A kollégák a kompetenciák elsajátítására elkészítik a

közismereti tantárgyak helyi tanterveit, ugyanakkor elkészülnek az szakgimnázium szakmai kerettantervek alapján a szakmai helyi tantervek, amelyek bevezetése felmenő rendszerben történik. Jelenleg az ágazati kerettantervek alapján folyik a szakképző évfolyamra a felkészítés. Szinte minden szakmában a rövidített képzési időre készülünk. Az érettségi szabályzat változásait folyamatosan nyomon kell követni, hiszen ebből is adódnak feladatok. A szakközépiskolai osztályokban elsődleges cél a jó átlagú érettségi megszerzése. A sikeres szakmai érettségi után a tanulók már rendelkeznek egy munkakör betöltésére alkalmas végzettséggel. A négy év alatt nagyon fontos a műszaki szemlélet és érdeklődés kialakítása a tanulóinkban. Erősítjük szakmai elhivatottságukat nemzetközi és OKJ-s minősítések megszerzésének biztosításával, melyek egyben a „többlábon" állás lehetőségét is hordozzák későbbi munkavállalásuk során. Ez a feladat elsősorban a műszaki tanárokra hárul.

Az iskolai rendszerű szakképzés (szakiskola 9-11.évfolyam, érettségire épülő szakképző évfolyam) feladata biztosítani a lehetőséget a szülők és a tanulók részére a törvényben előírt iskolába járási kötelezettség teljesítéséhez, ugyanakkor elvárás és feladat, hogy a felkészítésben résztvevők megfelelő eséllyel lépjenek ki az iskola falai közül a munkaerőpiacra. Ez utóbbi kötelezettségének az iskolai rendszerű szakképzés akkor tud eleget tenni, ha olyan ismeretanyagokat ad át, amelyek alkalmassá teszik a tanulót a munkába állásra, ugyanakkor lehetőséget nyújtanak ahhoz is, hogy az iskolarendszeren kívüli szakképzés keretei között a tanuló megújítsa tudását, indokolt esetben pályát változtasson. A jelenlegi rendszer egységét biztosítja az Országos Képzési Jegyzék, amely meghatározza a megszerezhető szakképesítések körét. Ezen időszakban jelentősen megváltozott az országos, de azon belül a megyei szakképzési rendszer is. A megyei Kormányhivatalok koordinálásával megyei köznevelés-fejlesztési és szakképzési terv készült. Ez a terv részét képezi a megye hosszú és középtávú területfejlesztési stratégiájának. A közoktatás feladatainak összehangolásában kapna szerepet a megyei fejlesztési tanács, amely alkalmas arra, hogy összehangolja a munkaerőpiac igényeket és a közoktatásban folyó szakképzés fejlesztését. Az összevont intézmények így a centrumok isa több lábon állás miatt eredményesebben tudják kivédeni a szűkebb régióból átmenetileg őket érő esetleges kedvezőtlen munkaerő-piaci hatásokat. A 2016/2017. tanévre vonatkozó beiskolázási adatok is azt bizonyítják, hogy ezek az intézmények működnek a legjobban a kapacitásaik kihasználásával.

Iskolánk 12 ágazatban és 40 szakmában képez a térség ipara részére jól képzett szakembereket. Az elmúlt időszak átgondolt fejlesztéseknek köszönhetően korszerűen felszerelt

tanműhelyekkel és laborokkal rendelkezünk. Ugyanakkor a jövőben meg kell találni azon forrásokat (fenntartói támogatás, munka-erőpiaci alap támogatása, egyéb pályázatok), amelyek segítségével további lehetőségek nyílnak a fejlesztésre.

A feladatok részletezése

Diákjaink között akár egy osztályon belül is óriási különbségek vannak felkészültség, képességek, szociális háttér, motiváció tekintetében. A velük való differenciált foglalkozás más feladatot ró a pedagógusokra, mint egy szorgalmas, motivált gimnáziumi osztály oktatása. A felzárkóztatással, a lemorzsolódás csökkentésével, valamint a tehetséggondozással egyaránt nagy feladataink vannak. Az iskola bemutatásában felsorolt pályázatok közül több is ezzel a témával foglalkozik. A TÁMOP 3.3.10 pályázat keretein belül a továbbtanulás segítése volt a cél. Az érettségiző tanulók mentorálasa a felsőfokú tanulmányaik segítésére, valamint a szakiskolai tanulók érettségihez jutatása. A „Iskolai lemorzsolódás csökkentése, tanulási esélyek növelése a Szolnoki Műszaki Szakközép- és Szakiskolában”, pályázat keretin belül lemorzsolódott diákokat szeretnénk az iskolapadba visszaültetni és szakmához jutatni.

Természetesen nem csak pályázati forrásokat használhatjuk erre a célra, hanem a Köznevelési törvény által garantált óraszámok is a rendelkezésünkre állnak.

Ismereteim szerint az újabb Uniós pályázatok kerülnek kiírásra, amelyek kifejezetten ezzel foglalkoznak. A lemorzsolódás csökkentése a szakképzésben. Ezen pályázatok által talán sikerül a nagymértékű iskola elhagyást csökkenteni.

Iskolai közösségi szolgálat megszervezése is az iskola feladatai közé került. Pedagógiailag elfogadhatatlan lenne, ha „ál tevékenységek” „lepapírozásával” teljesítenénk ezt a feladatot. Igyekszünk tanulóink személyiségéhez, életkorához illeszkedő a társadalom és a diákok javát egyaránt szolgáló tevékenységeket biztosítani számukra. Ehhez együttműködési megállapodásokat kötöttünk (kötünk) civil szervezetekkel, köznevelési intézményekkel, szociális intézményekkel, … stb.

Mindennapos testnevelés bevezetése felmenő rendszerben történt. Több tagintézményben eddig sem volt megfelelő a tornatermek kapacitása, ami az óraszámok emelkedésével tovább súlyosbodott. Mivel a fiatalok egészséges életmódra nevelése, az iskolai teljesítmények növelése szempontjából kiemelt jelentőséggel bír a testnevelés, a helyzet kezelésére alternatív

megoldásokat kerestünk, keressünk. A 2015/2016-os tanévben a Pálfy-Vízügyi Tagintézmény diákjainak lehetősége lesz hetente több órát az uszodában tölteni. Az Építészeti Faipari Tagintézmény sajnos egyáltalán nem rendelkezik csak egy kis konditeremmel, így nekik egy közeli üres iskolában bérelünk tornatermet

Nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk a jövőben a pályakövetési rendszerünk működtetésére. Törvényi kötelezettségnek teszünk eleget, ha nyomon követjük tanulóinkat. Ugyanakkor nagy segítséget nyújthat az adatok elemzése a beiskolázási lehetőségeink meghatározásához. A nappali tagozat mellett a felnőttoktatás, felnőttképzés keretein belül indítandó szakképzéseket is jobban megtervezhetnénk ezen adatok birtokában. Ehhez fel kell élesztenünk a TISZK által, kidolgozott pályakövetési rendszert.

Az utóbbi időben - a jó PR munkának köszönhetően - pozitív változások tapasztalhatók városunkban, a szakiskolában illetve szakközépiskolában tanító pedagógusok megítélésében. Több kollégánk kapott kiemelkedő pedagógiai, szakmai munkájáért különféle elismeréseket.
Továbbra is fontos, hogy munkánk eredményeit minden lehetséges fórumon megmutassuk a városban, a megyében, de országosan is.

Minden tagintézmény számára fontos, hogy a képzéshez szükséges infrastrukturális feltételek meglegyenek. Ennek érdekében az épületek karbantartása, a kisebb javítási munkálatok elvégzése nélkülözhetetlen. A 2015 év vége előtt a tagintézményi igényeknek megfelelően sikerült az iskola épületeit „csinosítottuk", a szükséges munkálatokat elkezdeni. A megteremtett anyagi források segítségével tovább lehet folytatni a megkezdett felújítási, karbantartási munkálatokat.

A feltételek biztosításához tartozik az eszközpark fejlesztése is. Ez az a terület, amelyet csak a fenntartó kérésére megterveztünk. Várjuk a döntést az I., II., III., és a IV. tervezési táblákban.

Azért az elmúlt időszakban mi sem tétlenkedtünk és rendelkezésre álló forrásokat - a kollégák örömére és megelégedésére – jól kihasználtuk. Néhány példa:

- Közel 30 Mft vásároltunk számítógépeket a szakképzés korszerűsítésére,
- Hegesztő berendezéseket szereztünk be,
- Lecseréltünk elavult kézi szerszámokat, szerszámgépeket újítottunk fel
- Informatikai eszközöket vásároltunk,
- Minden telephelyen megoldott a nyomtatás és a fénymásolás, irodaszer beszerzést,

- Szakmai anyagok beszerzése folyamatos.

Ezt a felsorolást nem csak múlt időben kell megtenni, hanem az elkövetkező évek feladatai, hogy az elkezdett fejlesztéseket beruházásokat folytatni kell. Jó lenne, ha pályázatos formában is hozzá lehetne jutni forrásokhoz, amelyek segítségével nagyobb volumenű beruházások is megvalósíthatók.

Vannak olyan területek iskolánk szakképzési palettáján, amelynek a fejlesztése még várat magára. Az elkövetkező időszakban saját vagy pályázati lehetőségeket kihasználva mindenképpen fejleszteni szeretnénk. Ilyen terül a robotika és az automatika.

Az iskolák feladata kettős, nevelni és oktatni a diákokat. Az oktatás központi szabályozás – az iskola és a tanár némi szabadságát meghagyva – alapján valósul meg. Az oktatás mellett a nevelés is hangsúlyos szerepet kap. Fontos, hogy egy pedagógus ne csak tanítsa a gyerekeket, hanem nevelje is. A tanítási órákon, a szünetekben, más iskolai rendezvényeken figyelmet kell fordítani a tanulók mindennapi élethez való hozzáállására. Az egészséges életre nevelés, környezettudatossá nevelés, közösségi életre nevelés fontos területek, melyek rájuk jellemző módszertanát az iskoláknak kell kidolgozni. Fontosnak tartom, hogy diákjaink úgy kerüljenek ki az iskolapadból, hogy felkészítettük őket az „életre”.

Feladatok

- A szakmastruktúra fejlesztése és átalakítása, rugalmas képzési szerkezet kialakítása, a képzési helyszínek új funkciókkal való megtöltése.
  - Képzési kínálat újragondolásához szükséges elemzés a kevésbé keresett szakoknál,
  - Képzési kínálat fejlesztési koncepciójának elkészítése.
  - HR fejlesztési terv készítése szakmacsoportonként a szaktanárok utánpótlására, valamint a fejlesztéséhez kapcsolódó HR, infrastruktúra- és eszközfejlesztés végiggondolása.

- A belső és külső pedagógiai szolgáltatások megújítása, a közösségfejlesztés, motivációfejlesztés, prevenció, tehetséggondozás és lemorzsolódás csökkentésének szolgálatában.

- Annak eldöntése, hogy milyen pedagógiai szolgáltatásokat építünk ki, prioritások kijelölése.
- A ma hiányzó és prioritást élvező szolgáltatások kiépítésének tervezése.
- Tartalomszolgáltatás, tananyagok használatának továbbfejlesztése, hiányzó tananyagok, Moodle, e-learning, IKT eszközök lehetőségei (munkacsoport létrehozása, elemzések készítése, terv készítése).
- Működő szolgáltatások HR felmérése, indikátorok fejlesztése, tagintézményvezetők bevonása, motiválása.

o Munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása a tanulók, az általános iskolák, a felnőttek és a vállalkozások számára.

- A 9-es beszoktatás és mentorálás terjesztése, jelenlegi eredmények közös elemzése, a tagintézményvezetők motiválása.
- Felnőttképzés és kapcsolódó munkaerő-piaci szolgáltatások kiválasztása, terv készítése:
  - vállalati képzések
  - végzősök és lemorzsolódottak nyilvántartása
  - Munkaügyi Kp-tal való kapcsolat fejlesztése
  - Tagintézmények bevonási módja
  - A vállalatoknak nyújtandó szolgáltatások tervezése
- Tanulóknak nyújtandó munkaerő-piaci szolgáltatások tervezése
- A tanuló szerződések esetében a vállalati gyakorlatban ellátatlan területek feltérképezése, visszaszerződési lehetőségei.

o Egységes pályázatmenedzsment rendszer és Centrum szintű pályázatmenedzselő csoport vagy szervezeti egység kialakítása

- Pályázatkezelési szervezeti egység HR feltételeinek tervezése
- Pályázatkezelési és programmenedzsment szabályzat kidolgozása
- Pályázatfigyelés koordinálása és belső kommunikációjának megszervezése
- Projektmenedzsment felkészítés a kulcsembereknek

- Gazdasági irányítás
    - Tervezés, pénzügyi működés szervezése
    - Saját bevétel tervezési rend kidolgozása
    - Érdekeltségi alapelvek tisztázása, érdekeltségi szabályzat elkészítése
- Szervezetfejlesztés
    - Integrált vezetői irányítási rendszer bevezetése
    - Minőségbiztosítási rendszer kialakítása

Az **előttünk álló feladatokat** a teljesség igénye nélkül lehet csak jelen pályázatban meghatározni. A feladatok „aprópénzre” váltása a mindennapokban történik.

Gazdálkodás

A nehéz gazdasági helyzet ellenére úgy érzem, hogy a centrumok rendelkezésre álló forrásai kedvezőbbek, mint az elmúlt időszakban. Az iskolavezetés feladatai közül kiemelkedő tevékenység a külső anyagi források felkutatása. A céljaink eléréséhez, nevelő-oktató munkánk jobb finanszírozásához pályázatok segítségével kell anyagi forrásainkat bővíteni. A szükséges forrásokat a saját bevételek növelésével lehet elérni. Ez kétféle módon valósulhat meg. A rendelkezésre álló, az oktatásban szabad kapacitással rendelkező termek, eszközök, berendezések bérbeadásával, valamint a szabad humán erőforrások felhasználásával: tanfolyamok, képzések szervezésével.

Önálló költségvetési intézményként a gazdasági környezetünk megváltozott. Az új működési rend megismerése, az ahhoz való alkalmazkodás, az új folyamatok kialakítása nem kis feladat elé állította az egész személyi állományunkat. Törekednünk kell arra, hogy ezt az alapfeladat sérülése nélkül valósítsuk meg. Az intézmény üzemeltetésében is ki kell használnunk az iskola méreteiből adódó előnyöket, főleg a beszerzések, a karbantartások területén.

A gazdasági helyzetünkről ki lehet jelenteni, hogy sikerült az elmúlt tíz hónapban kialakítani egy olyan működő rendszert, amely segítségével meg tudtuk teremteni azon pénzügyi forrásokat, amelyek segítségével az elmúlt időszak színvonala tarthatónak bizonyult.

Nagyon nehéz bármit mondani a kollégák erkölcsi megbecsüléséhez kapcsolható anyagi elismerésekről. A pedagógus életpályamodell életbelépésével ezek a lehetőségek bővülnek, és egységessé válnak. De szándékomban áll különböző pályázati lehetőségeket kihasználva megkeresni az ösztönzés anyagi forrásait.