

4. Vezetői program, helyzetelemzésre épülő vezetési, szakmai elképzelések

Vezetői programomat, szakmai, fejlesztési elképzeléseimet a „Jogszályi háttérben” említett jogszályok, az intézményi szakmai program, a szervezeti és működési szabályzat, egyéb szakmai dokumentumok, szabályzatok, a MIR Kézikönyvben meghatározottak, a helyzetelemzés és az előttünk álló feladatok, kihívások határozzák meg.

Vezetési elveim lényeges eleme, hogy iskolánk betöltse küldetését, a Sárrét térségében élő fiatalok és felnőttek számára. Korszerű, gyakorlatközpontú szakképzést és kompetenciafejlesztést biztosítson, igazodva a helyi munkaerőpiac igényeihez.

Irányításom alatt el kívánom érni, hogy intézményünk egy dinamikusan fejlődő, befogadó és értékközpontú iskola legyen, amely korszerű pedagógiai módszerekkel, digitális eszközökkel és gyakorlatorientált képzéssel készíti fel a tanulókat a 21. század kihívásaira.

Jövőképünket egy olyan intézményben látom, ahol a tanulók versenyképes tudást és biztos szakmai alapokat szerezhetnek, az oktatók pedig támogató, szakmai fejlődést ösztönző környezetben dolgozhatnak. Céлом egy olyan iskolai közösség építése, amely rugalmasan alkalmazkodik a változó társadalmi, gazdasági környezethez, miközben stabil értékrendet, biztonságot és fejlődési lehetőséget kínál minden szereplőnek.

4.1. Szakmai elképzelések, célok

4.1.1. Pályaorientációs tevékenység

A fenntartható működés és a szakképzés iránti érdeklődés élénkítése érdekében törekszem a beiskolázási tevékenységünk erősítésére. Ennek érdekében olyan komplex beiskolázási és kommunikációs stratégiát kívánok megvalósítani, amely tudatos tervezésre, jól átgondolt pályaorientációra, a képzési kínálat korszerű bemutatására és az iskolánk egyediségének hangsúlyozására épül.

Elképzelésem az, hogy az általános iskolák felé irányuló pályaorientációs tevékenységek tudatosan, jól szervezeten valósuljanak meg, például kerekasztal-beszélgetések a környező iskolák vezetőivel, szakmai találkozók a pályaorientációs felelősök és a 7.-8. évfolyamos osztályfőnökök bevonásával, valamint nyílt napok és interaktív szakmabemutatók szervezése révén. Emellett fontosnak tartom az iskola digitális jelenlétének erősítését – közösségi média kampányok, tanulói élménybeszámolók, videós tartalmak és online tájékoztató anyagok formájában. A pályaorientációs tevékenységünket bővíteném volt diákjaink, sikeres karrier útjainak bemutatásával. Beiskolázási tevékenységünk hatékonyságát növelheti a szoros együttműködés duális partnereinkkel, akik a képzések gyakorlati oldalát erősíthetik. Az oktatási kínálat folyamatos megújítására, a munkaerő piaci igényekhez igazított, korszerű és rugalmas képzési formák kialakításával reagálnék.

4.1.2. A tanulói létszám megtartása és növelése, a lemorzsolódás csökkentése.

A szakképzés egyik legaktuálisabb kérdése és egyben az egyik legnagyobb kihívást is jelenti. A helyzetelemzésben utaltam a csökkenő demográfiai mutatókra, amely a középiskolás korosztály létszámalakulására hatással van. Az érintett korosztály megszólítása, bevonása és megtartása a szakképzésbe rendkívül összetett feladat. A pályaorientációs tevékenység, az iskolát elhagyó tanulók számának csökkentése, a minőségi szakmai munka, a korszerű feltételek biztosítása, a szociálisan hátrányos helyzetű tanulókkal való bánásmód, a módszertani kultúra, a tanulói kompetenciák és tudásszint fejlesztése mind ezek közé a feladatok közé tartoznak. A lemorzsolódás megelőzésének egyik hatékony eszköze lehet a tanulók hiányzásainak, tanulmányi eredményeinek, jegyeinek és magatartási problémáinak folyamatos nyomon követése. Ehhez elengedhetetlen az oktatók aktív bevonása, akik rendszeres visszajelzésekkel támogatják az osztályfőnökök és az iskola vezetés munkáját, lehetővé téve a korai beavatkozást és a megfelelő támogatási intézkedések időben történő elindítását. A pályakép, jövőkép erősítése, kommunikációs készségek fejlesztése, tanulási zavarok felismerése-egyéni bánásmód alkalmazása-szakember bevonása, közösségi programok szervezése, szülők bevonása, támogató környezet biztosítása, mind a veszélyeztetett tanulók rendszerben tartását segítheti elő.

Kiemelt elképzeléseim a tanulói lemorzsolódás csökkentéséhez:

- Egyéni tanulói célkitűzések támogatása, mentorprogramok működtetése, egyéni fejlesztési tervek készítése, rendszeres mentorálás
- Motiváció növelése. Pozitív megerősítések, elismerések rendszeres biztosítása. Kiemelkedő teljesítmények elismerése iskolai fórumokon, díjazás, elismerő oklevelek
- A tanulói elköteleződés növelése, tanulói bevonás az iskolai élet szervezésébe (DÖK, diákprojektek)
- Releváns, gyakorlatorientált oktatás – „élményszerű tanulás”
- Tanulási nehézségekkel küzdők támogatása, fejlesztőpedagógus, iskolapszichológus, iskolai szociális segítő bevonása, differenciált órák, esélyteremtési programok megvalósítása
- Pályaorientációs tanácsadás, személyes jövőtervezés segítése
- Szoros kapcsolat a szülőkkel és a gyermekvédelmi felelősökkel
- Korai jelzőrendszer működtetése, hiányzások, tanulmányi eredmények és viselkedési problémák monitorozása
- Problémák korai azonosítása és gyors beavatkozás

- Duális partnerekkel való szoros együttműködés
- Valós munkakörnyezet motiváló ereje
- Egyéni karriertervezés lehetősége vállalati környezetben
- A szakképzési szerződések számának növelése, melyek erősítik a tanulók „munkahelyhez kötődését”
- Rugalmas tanulási utak biztosítása, lehetőség az átjárhatóságra iskolatípusok között.

4.1.3. A tanulói sikeresség növelése

Ennek érdekében fontosnak tartom, hogy felmérést végezzünk a diákok egyéni tanulási stílusáról és haladási tempójáról, hogy ennek ismeretében személyre szabott vagy csoportos, élményszerű tanulási lehetőségeket kínáljunk számukra. Az így kialakított feladatok és projektek célja, hogy a tanulók sikerélményhez jussanak, ezáltal motiváltabbá váljanak és hatékonyabban fejlődjenek.

4.1.4. A nevelés-oktatás fejlesztése

Minőségpolitikai alapelveink:

- Tanulóközpontúság: egyéni képességekhez igazított oktatás és támogató iskolai környezet
- Innováció és fejlődés: korszerű tanítási módszerek alkalmazása, folyamatos megújulás
- Társadalmi felelősségvállalás: partnerség a szülőkkel és a gazdasági szereplőkkel
- Esélyegyenlőség és inkluzivitás: minden tanulónak lehetőséget adni a kibontakozásra
- Fenntarthatóság: környezettudatosság és tudatos állampolgári nevelés
- Differenciált oktatás és egyéni tanulási utak támogatása, esélyteremtési programban való részvétel (kiemelten SNI és HH tanulók esetében)
- A tanórai és tanórán kívüli motiváció növelése: projektalapú tanulás, élménypedagógia, pályaorientációs programok.
- A szakmatanulás presztízsének növelése: „nyílt műhely” programok, szakmabemutatók
- Tanulmányi és szakmai versenyekben való részvétel ösztönzése, tehetséggondozás megerősítése
- Digitális kompetenciafejlesztés: diákok és oktatók egyaránt.

4.1.5. Nyitás új szakmák és képzések felé. Duális képzés

A szakképzés akkor lehet eredményes és hosszútávon fenntartható, ha képes rugalmasan és gyorsan reagálni a munkaerőpiac változó elvárásaira. Vezetőként elkötelezett vagyok amellyel, hogy iskolánk képzési struktúráját folyamatosan fejlesszük, új szakmák és innovatív

oktatási formák bevezetésével alkalmazkodjunk a térségi és országos gazdasági trendekhez. Kiemelt célom a piacképes és jövőálló szakmák feltérképezése és beemelése a képzési kínálatba, különös tekintettel a robotika, smart technológiák, e-kereskedelem, digitális szolgáltatások és a kreatív iparágak (pl. divat- és designszakmák) irányába. A célkitűzés megvalósításával intézményünk nem csupán reagál a munkaerőpiac elvárásaira, hanem aktív alakítójává is válik annak, miközben növeli a tanulók elhelyezkedési esélyeit és az iskola versenyképességét a térségben.

Az új képzési formák – mint az esti tagozat, felnőttképzések – bevezetésével szélesebb célcsoportokat érhetünk el, ezáltal bővítve az iskola hatókörét és társadalmi beágyazottságát. A felnőttképzés területén a rugalmasságra, a munkaerő piaci igényekhez való alkalmazkodásra és az alternatív képzési utak biztosítására építeném a bővítési elképzeléseimet. Gondolkodom rövid ciklusú, részsakmákra épülő képzések indításáról, a pályamódosítók és a hátrányos helyzetű felnőttek számára. A partnerkapcsolatok fejlesztésével – vállalati együttműködések, duális képzés, szakképzési szerződések növelésével – lehetőséget kívánok biztosítani arra, hogy az intézmény képzései közvetlenül kapcsolódjanak a térség gazdasági igényeihez, és vonzó jövőképet kínáljanak a fiatalok és felnőttek számára egyaránt.

4.1.6. A módszertani kultúra, minőségi szakmai munka fejlesztése. Az oktatási környezet modernizálása, tárgyi feltételek korszerűsítése.

Iskolánk pozitív megítélésének alapja az itt folyó minőségi munka. Ennek feltétele, hogy az oktatók tudásuk legjavát adják át a diákoknak, felkészültek legyenek, haladjanak a kor kihívásaival, olyan ismeretekkel rendelkezzenek, amelyek által előtérbe kerül az önálló ismeretszerzés és problémamegoldó gondolkodás fejlesztése.

- Az oktató-nevelő munka feltételei, a korszerű tanítási módszerek és IKT eszközök alkalmazása, a pedagógiai szemléletmód váltás. A folyamatos fejlődéshez és megújuláshoz szükséges, továbbképzések, és szakmai workshopok szervezése, olyan témákban amelyek erősítik az oktatók kompetenciáit.

- Az infrastrukturális és tárgyi feltételek biztosítása fontos tényező egy iskola életében, ezért az IKT eszközök folyamatos korszerűsítése, a tanműhelyek fejlesztése, modernizálása lehetőséget teremt a minőségi szakmai munka végzéséhez. A fenntartó segítségével valósulhatnak meg ezek az elképzelések.

4.1.7. Az oktatói közösség megújítása, a pályakezdők integrálása, a szaktanárok hiányának kezelése.

A szakos ellátottság elsődleges feladat, nem kerülhet veszélybe a tanulók érdeke, oktatásuk biztosítása. Az iskolánk oktatói átlag életkora magas, több kolléga vonult és vonul hamarosan nyugdíjba. Az oktató-nevelő munka elvégzéséhez törekszem az oktatói testület fiatalítására, a nyugdíjba vonult kollégák tovább foglalkoztatására, szakos ellátottság hiányában óraadók bevonására.

4.1.8. Az intézményi esélyegyenlőség biztosítása, tudásszint emelése, hátránykompenzációs intézkedések megerősítése.

Az intézményben a 9. évfolyamon bemeneti méréseket végzünk. Ennek eredményéből kitűnik az az általános probléma, hogy tanulóink egy része alacsony tudásszinttel rendelkezik, írás-olvasás, matematikai készségük és logikai gondolkodásuk hiányos. Gyakran magatartási problémákkal küzdenek, alulmotiváltak, amely komoly kihívást jelent az oktatók számára. Egyéni fejlesztéseket, alapkompenciák fejlesztését, esélyteremtési programot kell biztosítani illetve, a tanórákon lehetőséget adni a differenciált oktatás megvalósítására.

4.2. Felnőttképzés, felnőttoktatás

A felnőttoktatásban és felnőttképzésben való részvétel biztosítja az élethosszig tartó tanulást, amit pedagógiai munkánk során tudunk megalapozni. Az iskolánk lehetőséget biztosít azoknak a fiatal felnőtteknek, akik már egy szakmával rendelkeznek, hogy második szakmát is szerezhessenek, biztosabb lábon állva a munkaerő piac által kínált lehetőségek területén, növelve ezzel elhelyezkedési esélyeiket. Iskolarendszeren kívüli felnőttképzéseinkre is nagyobb hangsúlyt szeretnénk fektetni a közeljövőben. A felnőttek képzése, átképzése lehetővé teszi számukra, hogy kedvezőbb feltételekkel tudjanak munkát vállalni.

4.3. Fejlesztési irányok

*„A fejlődés nem történik meg magától – döntés, szándék és elköteleződés kell hozzá.”
– John C. Maxwell*

4.3.1. Tárgyi feltételek fejlesztése a fenntartó együttműködésével, támogatásával.

A Szakképzés 4.0 stratégiai elvekben megfogalmazódik a vonzó tanulási környezet kialakítása. Elképzelésim közt szerepelnek:

- Az oktatási környezet további korszerűsítése, tantermek, tanműhelyek eszközparkjának bővítése, okos eszközök beszerzése. Informatikai labor létrehozása, további robotok, 3D nyomtatók, Drónok beszerzésével.
- Informatikai infrastruktúra fejlesztése, digitális oktatás támogatása (eszközbeszerzés, szoftverek).
- Energetikai korszerűsítés folytatása: a fűtőkorszerűsítés hatékonyabbá tétele, radiátor cserék és a fűtési körök korszerűsítése (csak bizonyos szakaszig lettek felújítva). Az iskola tetőszerkezetének felújítása, újra cserepezés az egész épületen.
- Az udvari sportpálya további fejlesztése (pl. világítás, árnyékolás, sporteszközök).
- Fedett kerékpártároló kialakítása az iskola udvarán.
- Szerszámtároló helyiség létrehozása az iskolaudvar végében.

4.3.2. Humán erőforrás fejlesztése

- Fiatal oktatók bevonása, mentorprogram kialakítása pályakezdők számára.
- A szakos ellátottság javítása, célzott toborzás és együttműködés a felsőoktatással.
- A meglévő oktatók szakmai továbbképzéseinek támogatása OTR rendszeren keresztül, (pl. duális képzés, digitális pedagógia, inkluzív nevelés).
- Fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus, pszichológus, iskolai szociális segítő jelenlétének erősítése.
- A belső tudásmegosztás rendszerének kialakítása (belső műhelymunkák, jó gyakorlatok megosztása).

5. Vezetői elképzeléseim

„A vezetés arról szól, hogy mások sikerét segíted elő – nem a saját érdemeid gyarapításáról.”
– Simon Sinek

5.1. Digitális oktatás szélesebb körű alkalmazása

A 21. századi szakképzés egyik alappillére a digitális oktatás tudatos és rendszerszintű alkalmazása. Intézményvezetőként határozott szándékom, hogy az iskolánkban a digitális oktatási kultúra tovább fejlődjön, a digitális eszközök, módszerek alkalmazása hatékonyan támogassa a tanítási-tanulási folyamatot, növelje az oktatás színvonalát és személyre szabhatóságát.

Kiemelten fontosnak tartom, hogy a digitális kompetenciák fejlesztése ne csupán a tanulókat érintse, hanem a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésének is részévé váljon. A cél ennek megfelelően egy olyan oktatási környezet kialakítása (pl. digitális tananyagok készítése és megosztása, digitális platformok rendszeres használata, digitális pedagógiai továbbképzések biztosítása), ahol a digitális eszközhasználat a mindennapi pedagógiai gyakorlat szerves része. A digitális oktatás fejlesztése nemcsak az oktatás színvonalát emeli, hanem növeli intézményünk versenyképességét, nyitottságát az innovációra, és szorosabban illeszkedik a jövő munkaerőpiacának elvárásaihoz.

5.2. Hatékony idegennyelv-tanulás támogatása

A sikeres szakmai életpálya és a nemzetközi mobilitás egyik alapfeltétele a stabil idegennyelv-tudás. Ennek érdekében szeretném elérni, hogy intézményünkben az idegennyelv-oktatás ne csupán tantárgyi követelményként jelenjen meg, hanem valós használati értékkel bíró, gyakorlati tudássá váljon. A tanulói motiváció növelését és a nyelvtanulás élményszerűbbé tételét egy olyan oktatási környezet kialakításával kívánom elősegíteni, amely a kommunikációs készségek fejlesztésére és a nyelv mindennapi alkalmazására helyezi a hangsúlyt. A tanórákba fokozatosan be kívánom építeni az idegen

nyelvet oktató kollégák segítségével, az online nyelvtanulási lehetőségeket (KRÉTA IFM angol-német nyelvszekciók), és támogatni szeretném azokat a módszertani megújulásokat, amelyek előtérbe helyezik a tanulók aktív részvételét.

Töreksem arra, hogy intézményünk bekapcsolódjon nemzetközi programokba, így például az Erasmus+ keretében megvalósuló tanulmányutak és csereprogramok lehetőséget biztosítanak arra, hogy a tanulók autentikus nyelvi környezetben fejlesszék készségeiket. Az idegennyelv-használat így nemcsak az órákon belül, hanem azokon kívül is tudatosan támogatottá válik, hozzájárulva a tanulók személyes és szakmai fejlődéséhez, valamint a későbbi elhelyezkedési esélyeik növeléséhez.

5.3. Belső kommunikáció erősítése, szülői kapcsolatok fejlesztése

A hatékony iskolavezetés egyik alapfeltétele a jól működő belső kommunikáció, valamint a családokkal való nyitott, kölcsönös bizalmon alapuló együttműködés. Olyan kommunikációs kultúrát kívánok megteremteni, amely átlátható, rendszeres és támogató információáramlást biztosít a nevelőtestület és a szülők felé egyaránt. A tantestület munkáját egy jól strukturált belső információs felület – például zárt online platform vagy (messenger csoport) – segítené, amely támogatja az együttműködést, a dokumentumkezelést és a gyors tájékoztatást.

A szülőkkel való kapcsolattartásban a tervem a hagyományos értekezleti formák megújítása, tematikus, interaktív fórumok bevezetése, amelyek valódi párbeszédet tesznek lehetővé. A szülői elégedettség mérése rendszeres visszacsatolást biztosít az intézményi működésről, és alapot ad a fejlesztésekhez. Kiemelten fontosnak tartom, hogy az osztályfőnökök aktív, személyes kapcsolatot ápoljanak a szülőkkel, amelyet egyéni konzultációk, valamint az elektronikus napló rendszeres használata is támogathat.

5.4. Konfliktuskezelés, iskolai légkör javítása

A jó iskolai légkör alapfeltétele a biztonságos, támogató környezet, amelyben a felmerülő konfliktusokat időben felismerjük, és megfelelő módon kezeljük. Egy pozitív és elfogadó iskolai kultúra kialakításánál a megelőzésre helyezném a hangsúlyt, illetve a felmerülő problémák hatékony kezelésére. Ennek érdekében lényeges az oktatók felkészítése konfliktuskezelési tréningekkel, valamint a diákok közötti kapcsolatok tudatos támogatása az osztályfőnöki órák tematikus fejlesztésével.

Az osztályközösségek helyzetének pontos megismerését rendszeres osztályklíma-felmérések biztosítják, amelyek alapján, szükség esetén szakemberek bevonásával célzott beavatkozás történhet.

Mindezek mellett proaktív szemléletet képviselek, amely a megelőzést és a nyílt, őszinte kommunikációt helyezi előtérbe, nem csupán a problémákra adott reakciót.

5.5. Partnerség építés

Az iskola sikeres és hatékony működésének egyik kulcsa a különböző partnerekkel való együttműködés folyamatos bővítése és elmélyítése. Az eddiginél szorosabb, aktívabb kapcsolatot óhajtok kialakítani a gazdasági szereplőkkel és duális partnerekkel a gyakorlati képzés erősítése érdekében.

A fenntartóval a fejlesztések összehangolt megvalósításához, a helyi közösségekkel, önkormányzatokkal, civil szervezetekkel a térségi szerepvállalás növelése céljából szükségszerűnek látom a kapcsolatok erősítését.

A szülőkkel a rendszeres és szoros együttműködés kulcsfontosságú tényező, mert ők azok, akik fontos partnerei a nevelési-oktatási folyamatnak, különösen a tanulói motiváció és pályaaorientáció terén.

Fontosnak tartom, hogy iskolánk ne csak oktatási intézményként, hanem közösségi térként is jelen legyen a térség életében, erősítve társadalmi beágyazottságát.

5.6. Működési hatékonyság

Vezetői stratégiám középpontjában a szervezet működésének hatékonyabbá tétele áll, amelyet több egymásra épülő fejlesztési irány mentén kívánok megvalósítani. Ennek egyik alapvető eleme a már említett belső kommunikáció fejlesztése, amely rendszeres egyeztetésekre, visszacsatolási alkalmakra, valamint az információáramlás tudatos javítására épül az oktatótestület, a diákok, a szülők és a partnerek között. Ezzel párhuzamosan elengedhetetlen a digitális adminisztrációs rendszerek tudatos, célirányos alkalmazása, melyek hatékonyan támogatják mind a pedagógiai, mind a szervezési folyamatokat.

A napi működés átláthatóságát egyértelmű belső szabályozás, pontosan meghatározott felelősségi körök, valamint következetes ellenőrzési és visszacsatolási mechanizmusok segítségével kívánom erősíteni.

Gazdálkodási szempontból törekszem az erőforrások tudatos és tervezett felhasználására, melyek hozzájárulhatnak az intézmény stabilitásához és fejlődéséhez.

E stratégiai elemek együttesen szolgálják az iskolai működés hatékonyságának növelését és a fenntartható fejlődés biztosítását.

5.7. Szakmai közösségek megerősítése, értékalapú vezetés

A hatékony iskolavezetés alapja az olyan iskolai légkör megteremtése, amelyet a bizalom, az együttműködés és az emberi kapcsolatok tisztelete határoz meg. A nevelési-oktatási munka középpontjában a tanulók állnak – így a velük való bánásmód, a fejlődésükhöz szükséges

környezet biztosítása elsődleges feladat. Szükségszerű, hogy az intézmény minden szereplője – tanulók, oktatók, szülők, partnerek – úgy érezze, hogy fontos része az iskolai közösségnek, és képes befolyásolni annak jövőjét.

Az intézmény fejlődésének motorja az oktatói közösség. Vezetőként elkötelezett vagyok egy olyan szakmai közösség építése mellett, amely:

- nyitott az önfejlesztésre és az új módszerek befogadására,
- együttműködésre, csapatmunkára épül,
- támogatja a belső tudásmegosztást, jó gyakorlatok bemutatását és átvételét,
- ösztönzi az innovációt, a projektalapú munkát, a pályázati részvételt.

Arra törekszem majd, hogy a vezetési gyakorlatomban a csapatmunka, feladat- és felelősség megosztás, az ellenőrzés, valamint a minőségi munka elismerése alapértékek legyenek. Hiszek abban, hogy az oktatói munka csak akkor fenntartható és hatékony, ha a szervezeti kultúra fejlesztésével, közösségépítéssel, a kollégák bevonásával és motiválásával történik. Célom a szervezeti struktúra átláthatóbbá tétele, az önállóság növelése bizonyos területeken, valamint a Centrumon belüli és kívüli szakmai együttműködések aktív keresése és fenntartása.

5.8. Minőségbiztosítás folyamatos fenntartása – folyamatalapú, visszacsatolt rendszer

A szakképzési intézmények eredményes és hatékony működésének egyik kulcsa a tudatosan felépített, átlátható és folyamatosan fejlesztett minőségirányítási rendszer. Intézményvezetőként elkötelezett vagyok egy olyan rendszer fenntartása és továbbfejlesztése mellett, ahol a mindennapi működést a minőség iránti elkötelezettség hatja át, és amelynek középpontjában a tanulók fejlődése, az oktatás színvonala és a partnerekkel való együttműködés áll.

A folyamatalapú és visszacsatolt működés biztosítja, hogy az intézmény képes legyen reagálni a belső és külső elvárásokra, felismerje a fejlesztendő területeket, és konkrét, megvalósítható intézkedéseket dolgozzon ki. A rendszeres belső és külső értékelések, elégedettségmérések, valamint a mérhető eredményeken alapuló visszajelzések lehetővé teszik a tudatos és stratégiai szintű intézményfejlesztést.

A minőségbiztosítás nálunk nem csupán adminisztratív elvárás, hanem a nevelő-oktató munka szerves része, amely hozzájárul a szervezeti kultúra fejlődéséhez, a tanulói eredmények javításához, és az intézmény versenyképességének megőrzéséhez. Feladataim közé tartozik, hogy részt vegyek és biztosítsam:

- Az intézmény belső és külső értékelésre való felkészülését, ezek elvégzését
- Rendszeres oktatói- és tanulói elégedettségmérést

- Belső értékelési folyamatok alkalmazását, óralátogatások és visszacsatolások megvalósítását
- Dokumentumelemzéseket, minőségirányítási dokumentumok elkészítését
- Belső auditok végrehajtását, az oktatás, partnerkapcsolatok, tanulói eredmények alapján
- Intézményi szintű fejlesztési terv készítését.

5.9. Minőségi munka elismerése

Nagyon fontos, hogy a minőségi munka elismerése ne csak erkölcsi, hanem más formákban is megjelenjen. Ez nemcsak a munkatársak motivációját növelheti, hanem hozzájárul a szervezeti lojalitás és az általános elégedettség erősítéséhez is. A dolgozóknak érezniük kell, hogy munkájukat megbecsülik. Ennek érdekében több módon képzelem el azokat a lehetőségeket, amelyek előrelépést, megbecsülést és elismerést jelenthetnek az oktatóknak. Például:

- **Szakmai elismerések, előléptetések.** Lehetőséget szeretnék biztosítani az oktatóknak arra, hogy szakmai fejlődésük és eredményeik alapján előreléphessenek – például mentor szerep vállalása, munkacsoport-vezetői feladatkörök, innovációs vagy módszertani projektek vezetése formájában. Ezek nemcsak elismerést jelentenek, hanem felelősséget és lehetőséget is a kibontakozásra.
- **Anyagi jellegű elismerések.** A fenntartó minden évben biztosít lehetőséget arra, hogy erkölcsi elismerésben részesüljön néhány kiemelkedő munkát végző kolléga. Az anyagi jellegű juttatások gyakran korlátozottak, mégis fontos, hogy ahol mód van rá, történjen anyagi megbecsülés is. Ez lehet jutalom (pl. év végi prémium, projektalapú ösztönzők), cafeteria juttatás, pályázatokon keresztüli díjazás.
- **Nyilvános elismerés, példaképpé emelés.** A kiváló teljesítményt nyilvánosan is értékelnünk kell oktatótestületi értekezleten, intézményi rendezvényen, hírlevélben vagy az iskola honlapján való megemlíttéssel. Ez nemcsak az adott kollégát emeli ki, hanem pozitív mintát nyújt mások számára is és öregbíti iskolánk hírnevét.
- **Szakmai fejlődést segítő lehetőségek biztosítása.** Az elismerés egyik formája lehet a tanárok részvételének támogatása konferenciákon, szakmai napokon, továbbképzéseken – akár anyagi támogatással, akár a helyettesítések megszervezésével. Az ilyen lehetőségek biztosítása bizalmat és megbecsülést sugall, és hosszú távon az intézmény szakmai színvonalát is emeli.
- **Egyéni figyelem és személyes visszacsatolás.** Gyakran a személyes elismerésnek – egy igazgatói köszönőlevélnek, vagy egy négy szemközti beszélgetésben kifejezett dicséretnek – még nagyobb ereje van, mint a formális díjaknak. Az oktatóknak sokat számít, hogy érezzék, vezetőjük ismeri a munkájukat, látja az erőfeszítéseiket és értékeli azokat.
- **Csapatépítő, közösségi jellegű elismerés.** Egy-egy jól sikerült félév, projekt vagy rendezvény után megszervezett közösségi program – például vacsora, kirándulás, kulturális esemény – szintén erősíti az összetartozást és kifejezheti az elismerést a közös munkáért.

Számomra kulcsfontosságú a fent leírtak alapján az, hogy kollégáimat mindig a megfelelő időben és módon elismerésben részesítsen, motiválva Őket a további színvonalas oktatói munka elvégzésére.

5.10. Fenntartható fejlődés, az Ökoiskola cím elnyerése

A vezetői elképzeléseim között szerepel a fenntartható intézményfejlesztés. A hosszú távú célok és a napi működés összehangolása biztosítja az iskola fejlődésének kiszámíthatóságát. Szeretném, hogy intézményünk ne csupán szakmailag, hanem társadalmilag és környezeti szempontból is fenntartható módon működjön. Ennek megvalósításához az alábbi kulcsterületeken kívánok előrelépést elérni:

- **A környezeti nevelés megerősítése**, tudatosan szeretném, ha beépülne a fenntarthatóság elve a tananyagba, kiemelt figyelmet fordítva a természetvédelemre, hulladékcsökkentésre, tudatos fogyasztásra és a klímatudatosságra.
- **Az ökológiai szemlélet napi szintű megjelenése** az iskolai életben – például szelektív hulladékgyűjtés, energiatakarékos működés, zöld udvar programok, diákok bevonása faültetésekbe, közösségi kertek gondozásába.
- **Tudatos energia- és erőforrás-felhasználás**, fűtés optimalizálása, digitális megoldások előnyben részesítése a papíralapú adminisztrációval szemben.
- **Jövőorientált, technológiai újításokra nyitott képzési irányok** kialakítása, a robotika, informatika, elektrotechnika ágazatok oktatása során a modern technológiák környezettudatos használatának hangsúlyozása.

Céлом, hogy intézményünk csatlakozzon az Ökoiskola hálózathoz, amelyet a Környezeti Nevelési Egyesület és az Oktatási Hivatal koordinál. A pályázati kiírást figyelemmel kísérve, a 2026/2027 tanévtől léphetünk be a programba. Ennek érdekében a következő lépéseket szeretném megvalósítani:

- Belső munkacsoportot hozunk létre a pályázati dokumentáció előkészítésére, amely tartalmazza eddigi környezeti nevelési tevékenységeinket, célkitűzéseinket, és a fenntarthatóságot támogató iskolai működés példáit.
- Diákokat és oktatókat bevonva éves akciótervet készítünk, amely tartalmazza az iskolai ökoprogramokat (pl. Föld napja, madarak és fák napja, energiatakarékosági kampány, víz világnapja, zöld tanóra).
- Rendszeres környezeti érzékenyítő foglalkozásokat, tanulmányi kirándulásokat szervezünk természetvédelmi területekre, valamint önkéntes akciókban (pl. hulladékgyűjtés, udvartakarítás, komposztálás) is részt veszünk.
- Célunk egy „Zöld Iskolai Életforma” kialakítása, amelyben a tanulók aktívan részt vesznek környezetük védelmében, és gyakorlati példákon keresztül tanulják meg a fenntarthatóság értékeit.

A sikeres pályázat benyújtását követően iskolánk elnyerheti az Ökoiskola címet, amely erősíti közösségi elköteleződésünket, és hosszú távon hozzájárul a fenntarthatósági szempontok beépüléséhez az iskolai mindennapokba.

5.11. Hazafias nevelés és a Honvédelem tantárgy bevezetése

Vezetői elképzeléseim közé tartozik, hogy az iskola ne csak szakmát adjon a fiatalok kezébe, hanem értékrendet és tartást is közvetítsen. Ennek részeként kiemelt figyelmet szeretnék fordítani a hazafias nevelésre, a társadalmi felelősségvállalás megerősítésére, valamint a közösségi élmények biztosítására.

A 2025/2026-os tanévtől kezdődően szeretném, ha iskolánkban bevezetésre kerülne a *Honvédelem tantárgy oktatása a 9. évfolyamon*, amelynek célja, hogy a tanulók megismerjék a haza védelméhez kapcsolódó alapvető ismereteket, elsajátítsák az önfegyelmet, az együttműködés készségét, és tudatos, aktív állampolgárokká váljanak.

A tantárgy bevezetése sok előnnyel járhat, a honvédség szervezhet a 9. osztályos tanulóknak:

- kirándulásokat,
- laktanya-látogatásokat,
- honvédelmi és önvédelmi gyakorlati foglalkozásokat,
- valamint közösségépítő programokat, amivel gazdagíthatják ismereteiket diákjaink.

Célkitűzésem, hogy a tanulók ne csupán elméleti tudással gazdagodjanak, hanem valódi élményeken keresztül ismerjék meg az önvédelem, a szolgálat, a rend és fegyelem alapjait.

A hazafiságra nevelés az iskolai nevelőmunka szerves része, értékeink megbecsülése, nemzeti hagyományaink tisztelete, az egymás iránti figyelem és tisztelet hangsúlyos elemei az iskolai közösségi életnek. Mindez megerősíti a tanulók kötődését hazájukhoz, közösségükhöz, és hozzájárulnak ahhoz, hogy felelős, tiszteltteljes, együttműködésre képes fiatalokká váljanak.

6. Zárógondolat

„A közösség az a hely, ahol az egyén képességei a közös cél szolgálatába állnak, és ettől mindenki többé válik.”

- Bagdy Emőke

6.1. Vezetői ars poetica

Hiszem, hogy egy iskola akkor működik igazán hatékonyan, ha minden szereplő – oktató, diák, technikai dolgozó, szülő és partner – aktív részese és alakítója a közösségnek. Intézményvezetőként a szolgálat és az együttműködés értékeit képviselem: törekszem olyan támogató, bizalmon alapuló légkör kialakítására, ahol a pedagógusok motiváltak, a tanulók pedig esélyt kapnak a kibontakozásra. Különösen fontos számomra, hogy a hátrányos helyzetű tanulók is fejlődési lehetőséget kapjanak, mert sokszor egy elfogadó, következetes nevelői hozzáállás indíthatja el őket a siker útján. Céлом egy nyitott, innovatív intézmény működtetése, ahol a fejlődés és a hagyományok megőrzése kéz a kézben jár. Intézményvezetői elképzeléseimben kiemelt szerepet kap a képzési struktúránk folyamatos megújítása, különösen a Szakképzés 4.0 stratégia irányelveihez igazodva, figyelembe véve a munkaerőpiac elvárásait és a digitális kompetenciák erősítését. Fontos számomra, hogy az iskola közössége olyan környezetet teremtsen, amely lehetőséget ad a tehetségek kibontakozására, az egyéni fejlődésre, miközben megtartja és továbbadja az intézmény értékeit és hagyományait.

"A vezető nem az, aki előre megy, és másokat hátrahagy, hanem az, aki másokat is

előrébb visz."

Ez a gondolat tükrözi vezetői filozófiámat. A célom az, hogy a Gyulai SZC Szigeti Endre Technikum és Szakképző Iskolát egy olyan élő, fejlődő, közösségi iskolává formáljam az oktatói testülettel és a Centrum vezetésével együtt, amelyre tanuló, pedagógus és szülő egyaránt büszke lehet – itt, a Sárrét szívében.

A Gyulai SZC Szigeti Endre Technikum és Szakképző Iskola leendő igazgatójaként nem pusztán egy intézmény irányítására vállalkozom, hanem egy olyan közösség építésére, ahol a bizalom, a szakmai hitelesség, az emberi méltóság és a jövőbe vetett hit egyszerre érvényesülnek. Hiszem, hogy az iskola nem csupán a tudásátadás színtere, hanem értékközvetítő, szemléletformáló és közösségteremtő erő is.

Vezetőként célom, hogy olyan környezetet alakítsak ki, amelyben a tanulók nemcsak szakmát tanulnak, hanem kibontakozhatnak, fejlődhetnek, és meg tapasztalhatják a sikert, akár egy tanulmányi versenyen, egy jól sikerült gyakorlaton vagy egy közösségi programban. Ugyanilyen fontosnak tartom, hogy az oktatók érezzék munkájuk értelmét, legyenek megbecsültek, és olyan szakmai közegben dolgozhassanak, amely támogatja a megújulást, az együttműködést és az ön azonos munkavégzést.

Azt vallom, hogy egy sikeres iskola kulcsa a motivált tanuló, a partnerként kezelt szülő, az elkötelezett oktató és a hiteles vezető közös munkájában rejlik. Együtt vagyunk képesek arra, hogy olyan iskolai kultúrát formáljunk, amely a múlt értékeire építve képes megfelelni a jelen kihívásainak, és bátran tekint a jövőbe. Programom minden eleme ezt a célt szolgálja: egy digitálisan felkészült, szakmailag korszerű, értékalapú, nyitott és befogadó intézmény működtetését, amely támogatja a tanulók sikeres életpályáját, hozzájárul a térség gazdasági és társadalmi fejlődéséhez, és méltó módon képviseli a szakképzés értékeit.

Úgy gondolom, hogy egy iskola jövője nem a falak között, hanem az ott tanuló, dolgozó és együttműködő emberek szívében és tetteiben formálódik. Ezért a legfőbb célom nem más, mint egy erős, összetartó és értékek mentén működő iskolai közösség kialakítása – olyan közösségé, amelyben jó lenni, tanulni, dolgozni és fejlődni.

„Vallom, hogy a vezetés egy rendkívül sokoldalú és komplex tevékenység. A célok eléréséhez Istenbe vetett hit, kellő szakmai alázat, empátikus készség, rugalmasság, és a megújulásra való nyitottság szükséges.” (Saját gondolat)

*A gyermekek olyanok, mint a virágok.
Az egyiket sokat kell öntözni, a másikat csak ritkán szabad.
Az egyik a sok napot kedveli, a másik árnyékos helyen is virágzik.
Vannak könnyen alkalmazkodók és érzékenyebbek.
Ha mindegyikkel ugyanúgy bánok, az egyik kivirul, a másik elszárad.
Mindegyiknek van levele, szára, virága – hasonlóak, de mégis különbözőek.
Mindegyikük gondoskodásra éhezik, egyéni bánásmódra.
Nem attól fejlődnek, hogy mellettük ülök egész nap, hanem attól, hogy a számukra megfelelő gondoskodást kapják.
Van köztük árvácska, petúnia, muskátli, leander, krókusz, kardvirág és rózsza.
Az egyik hamarabb nyílik ki, a másik később, de mindegyik különleges, mindegyik egyedi.
Nem hasonlíthatom össze őket egymással.
Nem jobb a hatalmas kardvirág, mint az apró árvácska.
Csak más. Nem erőltethetem, hogy virágozzék hamarabb a rózsza, hiszen az árvácska már rég kibújít,
most már neki is itt lenne az ideje.
Csak annyit tehetek, hogy megismerem őket,
rájövök, hogyan érzik a legjobban magukat a kertemben,
a nekik megfelelő, egyéni módon gondoskodom róluk,
és gyönyörködöm bennük,
ahogyan nőnek, erősödnek,
kivirágzanak.⁵*

Írta: Friedrich Fröbel

⁵ Forrás: <https://fejlesztotahabekescsaba.hu/>