

VEZETŐI PROGRAM

A Veszprémi Szakképzési Centrum a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX.
törvény 46. § (3) – (4) bekezdése alapján meghirdetett

**a Veszprémi SZC Bethlen István Közgazdasági
és Közigazgatási Technikum igazgatói
(intézményvezetői) beosztásának ellátására**

Készítette:


Kele-Mayer Erzsébet

Veszprém, 2023. május 25.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Helyzetelemzés	4
2.1. Az iskola képzési struktúrája	5
2.2. Személyi feltételek	8
2.3. Nevelő-oktató munka	9
2.3.1. Z generáció az oktatásban – Milyenek is ők?.....	9
2.3.2. Az iskolai eredmények	11
2.4. Tárgyi-technikai feltételek.....	12
2.5. Belső kapcsolatrendszer	13
2.6. Külső kapcsolatrendszer	15
2.7. Iskolai diákélet.....	17
2.8. Vezetési stílus – szervezeti kultúra	18
3. Fejlesztési elképzelések	19
3.1. Az iskola képzési struktúrája	19
3.2. Nevelő-oktató munka	20
3.3. Személyi feltételek	23
3.4. Tárgyi-technikai feltételek.....	24
3.5. Belső kapcsolatrendszer	25
3.6. Külső kapcsolatrendszer	26
3.7. Iskolai diákélet.....	26
3.8. Vezetési stílus – szervezeti kultúra	27
4. Összegzés	29
5. Ábrajegyzék	30
6. Mellékletek	31

*„Nem az a tartós, ami az időnek ellenáll,
hanem ami bölcsen változik vele.”*

Müller Péter

1. Bevezetés

A Veszprémi SZC Bethlen István Közgazdasági és Közigazgatási Technikum igazgatói posztjára a következő megfontolásból nyújtom be a pályázatomat. 2015 óta dolgozom az iskolában oktatóként, 2017 januárjától az intézmény általános igazgatóhelyettesi feladatait látom el. Úgy érzem, hogy kellő vezetői tapasztalat, elkötelezettség, tudás és szakmai alázat van bennem a pozíció betöltéséhez.

Az itt eltöltött évek alatt sokszor eszembe jutottak a középiskolás évek, mivel ennek az intézménynek a falai között váltam felnőtté, bár akkor az iskola épülete még a veszprémi várban volt. Mégis a kialakult értékrend, a hagyományok tisztelete, a tanári közösség konzervativizmusa emlékeztetett az akkori évekre. Bár a 80-as évek második felében sokkal szigorúbb elvek mentén tanítottak bennünket, egyenruhában jártunk, de utólag visszagondolva rengeteg tudást és értéket kaptam azokban az években.

Nem volt kérdés számomra, hogy az igazgató úr, ifj. Szathmáry Árpád nyugdíjba vonulása után pályázatot nyújtsak be az iskolaigazgatói pozícióra. Jelenleg az igazgatói feladatok ellátásával megbízott igazgatóhelyettes vagyok.

A pályázatomban a jelenlegi helyzet mellett a fejlesztési javaslataimat is részletezem. Nem titkolt szándékom, hogy az értékek, a hagyományok tiszteletben tartása és továbbvitele mellett modernizálni, fiatalítani szeretném a környezetet, hiszen a hozzánk érkező diákok egy modernebb, letisztultabb, egy tanulóbarát környezetben jobban éreznék magukat. Fontos emellett, hogy a munkaerőpiaci elvárásoknak meg tudjunk felelni, a diákokat „életszagú”, piacképes tudással felvértezve engedjük ki a nagybetűs életbe.

A teljesítmények mellett az emberi tényező figyelembevétele is rendkívül fontos egy oktatási intézményben. Nekünk vezetőknak, de az oktatóknak is szem előtt kell tartani a diákokkal szemben, hogy empátia, elfogadás és szeretet nélkül nem lehet érdemi oktató-nevelő munkát végezni az iskolában.

2. Helyzetelemzés

A Veszprémi SZC Bethlen István Közgazdasági és Közigazgatási Technikum jogelődjét 1895-ben alapították. Az intézmény 128 éve a város, a megye középfokú közgazdasági (korábbi terminussal kereskedelmi) szakemberképzésének bázisa. Az itt végzett diákok a legkülönbébb gazdasági szervezetek, közigazgatási intézmények számviteli, pénzügyi, igazgatási, adminisztratív tevékenységébe kapcsolódhatnak be, vagy felsőfokú intézményekben tanulhatnak és szerezhetnek diplomát.

Az iskolának jó a presztízse, mert jó színvonalú a szakemberképzés, a végzősök fegyelmezett, jó munkaerőt jelentenek a munkáltatók számára. Az elhelyezkedési esélyeik, a kereseti lehetőségeik megnyugtatóak, a társadalmi ranglétrán való felemelkedésük valószínűsége is megfelelő. Az intézmény belső rendje, fegyelme, nevelőtevékenysége és a tradíciói jó feltételeket szolgáltatnak a sikeres tanulmányi munkához, a diákok személyiségjegyeinek jó irányú fejlődéséhez.

A jelenleg fennálló helyzet elemzéséhez és a jövőbeni fejlesztési elképzelések szemléltetéséhez elkészítettem az intézmény SWOT-analízisét, amelynek elemeit a programom további részében részletesen kifejtem.

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none">- magasan kvalifikált, elkötelezett oktatói testület- kreatív oktatók- jó képességű diákok- szakmai és közismereti tanulmányi versenyeken való eredményes szereplés- hagyományok és értékek ápolása	<ul style="list-style-type: none">- az oktatói testület szétzilált- a tárgyi-technikai feltételek fejlesztésre szorulnak- gyenge szervezeti kultúra- oktatók digitális kompetenciája- közösségi médiafelületek és a honlap elhanyagolt
Lehetőségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none">- képzési struktúra átalakítása- az oktatói testület összekovácsolása- modern tárgyi-technikai feltételek biztosítása- az oktatók továbbképzése- szervezeti kultúra fejlesztése	<ul style="list-style-type: none">- korosodó oktatói testület- pályaelhagyás- diáklétszám csökkenése- gyors jogszabályi változások

1. ábra: A Közgáz SWOT analízise

2.1. Az iskola képzési struktúrája

A szakképzés átalakulásával, a Szakképzés 4.0 elindulásával 2020. szeptemberétől elindultak a technikai képzések. Az iskolában a 2021/2022-es tanévtől kezdődően két új ágazattal bővítettük a képzési kínálatunkat. Az ágazatok és a szakmák az alábbi táblázatban láthatók:

Ágazat	Szakma
09 Gazdálkodás és menedzsment – technikum	5 0411 09 01 Pénzügyi-számviteli ügyintéző
	5 0411 09 02 Vállalkozási ügyviteli ügyintéző
12 Informatika és távközlés – technikum	5 0612 12 02 Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus
18 Rendészet és közszolgálat – technikum	5 0413 18 01 Közszolgálati technikus – közigazgatási ügyintéző szakmairány
XXIV. Közgazdaság – szakgimnázium	54 344 01 Pénzügyi számviteli-ügyintéző
	54 344 02 Vállalkozási és bérügyintéző

2. ábra: A Közgáz képzési struktúrája

A közszolgálati technikus képzés elindulásával egy új vonalat képviselünk, mivel a 9-10. évfolyamban az ágazati alapoktatás keretein belül ezek a diákok rendészeti alapoktatásban részesülnek. Egészségügyi alkalmassági vizsgálaton vesznek részt, mielőtt beiratkoznak hozzánk. Először furcsa volt, hogy a gyakorlatokon, a speciális testnevelésórákon önvédelmi fogásokat, alaki kiképzést láttunk. Az iskolai pályaválasztási nyílt napokon és a szakképzési centrum által szervezett Szakmaszombaton a tanulóink minden alkalommal ízelítőt adnak ezekből a gyakorlatokból, ami először kicsit félelmetesnek tűnik a szülőknek és az érdeklődő diákoknak, mert a közigazgatási ügyintéző szakma hallatán nem gondolják, hogy ilyen speciális képzésben is részesülnek a diákok.

Az informatika és távközlés ágazat informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus szakmai képzést is a 2021/2022-es tanévben indítottuk először. Rendkívül népszerű, és sokan jelentkeznek hozzánk, de azt el kell mondani, hogy a személyi és a tárgyi-technikai feltételek sem állnak megfelelő szinten ehhez a képzéshez. Nehéz a megfelelő oktatókat, rendszergazdákat megtalálni a szakmai informatika oktatásához, mivel a jó szakemberek a versenyszférában dolgoznak, sokkal több fizetésért, mint amit mi tudunk kínálni nekik.

A 2022/2023-as tanévben 15 nappali rendszerű iskolai osztályban folyik az oktatás, 448 fővel. Technikumi képzésben tanul a 9-11. évfolyam, a 12. évfolyam szakgimnáziumi képzésben vesz részt. Az érettségire épülő képzéseknél az 5/13. évfolyamon OKJ szerinti szakmai képzésben részesülnek a tanulók, amelyet a nálunk érettségizett diákok nagy számban igénybe vesznek, mely lehetőséget biztosít a gazdasági területen felsőoktatásban továbbtanulók tanulmányainak előkészítésére.

A négy felnőttképzési osztályban összesen 28 fővel technikumi képzés folyik, valamint 27 olyan osztályunk van, összesen 503 fővel, ahol a duális partnerek külső helyszínen – a saját vállalkozásukban – a munkavállalóikat képezik. Az intézmény tanulói létszáma összesen 974 fő.

A következő oldalon található táblázatban látható az egyes osztályok ágazat, szakma és osztálylétszám szerinti megoszlása.

Nappali rendszerű iskolai oktatás			
Osztály	Ágazat	Szakma	Létszám (fő)
9/Ny	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző – nyelvi előkészítő osztály	35
9.A	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	35
		Vállalkozási ügyviteli ügyintéző	
9.B	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	32
9.C	18 Rendészet és közszolgálat	Közigazgatási ügyintéző	32
	12 Informatika és távközlés	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus	
10.A	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	36
		Vállalkozási ügyviteli ügyintéző	
10.B	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	37
10.C	09 Gazdálkodás és menedzsment	Vállalkozási ügyviteli ügyintéző	37
10.D	18 Rendészet és közszolgálat	Közigazgatási ügyintéző	32
	12 Informatika és távközlés	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus	
11.A	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	30
11.B	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	36
12.A	XXIV. Közgazdaság - szakgimnáziumi képzés	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	20
12.B	XXIV. Közgazdaság - szakgimnáziumi képzés	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	20
12.C	XXIV. Közgazdaság - szakgimnáziumi képzés	Vállalkozási és bérügyintéző	20
5/13.A	XXIV. Közgazdaság - szakgimnáziumi képzés	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	21
5/13.B	XXIV. Közgazdaság - szakgimnáziumi képzés	Vállalkozási és bérügyintéző	20
Nappali tagozat összesen:			443
Felnőttképzés			
1/13.ep	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	5
2/14.ek	18 Rendészet és közszolgálat	Közigazgatási ügyintéző	3
2/14.ep	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	6
2/14.epev	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	14
		Vállalkozási ügyviteli ügyintéző	
Felnőttképzés összesen:			28
Céges képzések - saját munkavállaló képzése			
27 osztály	09 Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügyi-számviteli ügyintéző	503
		Vállalkozási ügyviteli ügyintéző	
Iskola összesen:			974

3. ábra: Az iskola tanulói létszáma

2.2. Személyi feltételek

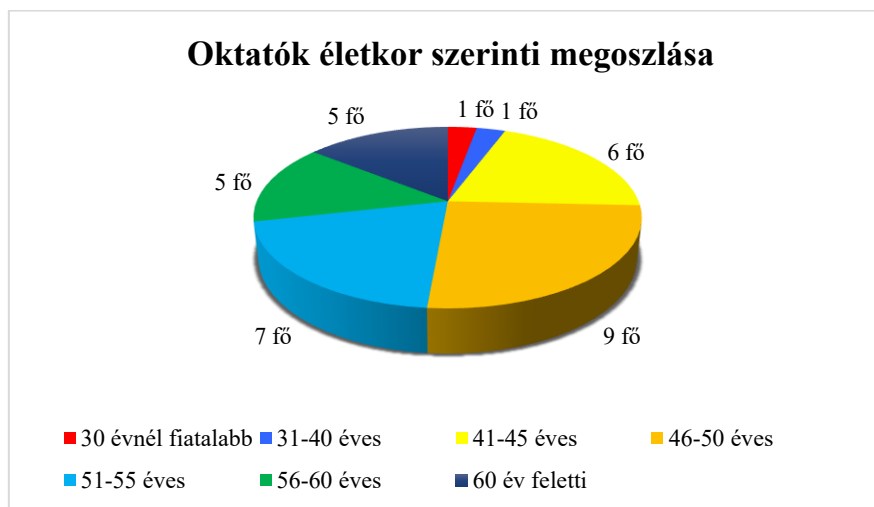
A tanítási feladatok ellátásához szükséges személyi feltételek megteremtése sok törődést igényelt. A 2022/2023-as tanévben 34 fő főállású – 1 fő GYED-en van, 1 fő nyugdíjba vonult –, 1 fő részmunkaidős oktató, valamint 8 fő óraadó vesz részt az oktatási, nevelési munka zavartalan lebonyolításában. Az oktatói állományban mindenki rendelkezik a jogszabályban előírt végzettséggel. A 35 főállású és részmunkaidős oktató közül 24 fő közismereti tantárgyakat, 11 fő szakmai tantárgyakat tanít.

Az oktatói testület tagjai magasan kvalifikáltak, nagyon kreatívak, és a hivatásuk iránt elkötelezettek. Az elmúlt években mégis azt tapasztaltam, hogy nincs összetartás az oktatók között. Kevésbé segítjük egymást a tapasztalatainkkal, nem minden esetben osztjuk meg a másikkal a továbbképzéseken, szakmai vizsgáztatásokon és érettségi vizsgákon szerzett tapasztalatokat, információkat. A nyelvi és a természettudományi munkaközösségben látok olyan együttműködést, amit mindegyik munkaközösségben és mindenhol tapasztalni szeretnék.

Általánosságban elmondható, hogy az oktatók digitális kompetenciája fejlesztésért kiált. Bár a COVID-19 járvány megtanított bennünket az online platformok napi szintű alkalmazására, de ez a képességünk a tantermi oktatással gyengülni látszik. Természetesen vannak az oktatók között jó néhányan, akik kellő profizmussal kezelik az online tananyagokat és az online alkalmazásokat. Az egyik informatika oktató minden évben részt vesz digitális oktatással kapcsolatos konferencián, minden továbbképzési lehetőséget megragad a fejlődésre.

Az oktatói testület nemek szerinti összetétele: 27 fő nő, 7 fő férfi. Az átlagéletkor 51 év. A SWOT-analízisben is kiemeltem, hogy korosodik az oktatói testület, és jó lenne az átlagéletkort csökkenteni, fiatal, akár pályakezdő oktatók felvételében gondolkodni. Az életkorok tekintetében a legmagasabb arányt a 46-50 év közötti korosztály képviseli, ez abból a szempontból megnyugtató, hogy az elkövetkező néhány évben a tömeges nyugdíjba vonulás nem fenyegeti az iskola oktató-nevelő munka zavartalanságát. Azonban azt is látni kell, hogy a 60 év felettiek közül a tanév végén 1 fő nyugdíjba vonul, 1 fő decemberben éri el a nyugdíjkorhatárt – aki reményeim szerint marad majd a következő tanév végéig –, valamint 1 fő már a nyugdíj mellett dolgozik.

Az alábbi diagramon látható a főállású pedagógusok életkor szerinti megoszlása.



4. ábra: A pedagógusok életkor szerinti megoszlása

2.3. Nevelő-oktató munka

A nevelő-oktató munka az iskolában jóval az átlagon felülinek mondható. Az oktatók nincsenek könnyű helyzetben, egyrészt a fenntartó és a jogszabályi elvárásoknak való megfelelés miatt, másrészt a Z generáció tagjainak oktatása új kihívások elé állítja őket.

Folyamatosan kutatom és követem a Z generáció tanulási szokásait, hogy mi jellemző rájuk, és hogy milyen módszerekkel lehetne őket hatékonyabban tanítani. Az új Szakképzés 4.0 követelményrendszer, a programtantervek, valamint a képzési és kimeneti követelmények már egyértelműen megfogalmazzák a projekt módszer szerinti oktatást. 2018-ban, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen a tanulmányaim végén készített szakdolgozatom kutatási témája a Z generáció volt. A szakdolgozatom címe: *Z generáció az iskolában – változnunk kell, hogy hatékonyak legyünk.*

2.3.1. Z generáció az oktatásban – Milyenek is ők?

A Z vagy IT-generáción az 1996 és 2010 között született gyermekeket értjük. Tagjai a modern technika világába születtek bele, nem ismerik az internet előtti életet. Számukra nemcsak hétköznapi dolog a számítógép, az okostelefon és a közösségi hálók léte, hanem létszükségletté is vált.

A mindennapjaikban a számítógépek, videojátékok, digitális zenelejátszók, videokamerák, mobiltelefonok és más hasonló játékszerek, a digitális kor vívmányai veszik körül őket. Ennek a korosztálynak a tagjai bátrak, kezdeményezők, kevésbé kételkednek saját képességeikben, korlátaikban, praktikus szemléletűek.

A szakképzési törvényről szóló 2019. évi LXXX. törvény 53.§ (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy tanulói jogviszony tanköteles kiskorúval, továbbá a nappali rendszerű szakmai oktatásban részt vevő tanulóval hozható létre annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyikben a tanuló a huszonötödik életévét betölti. Ez alapján a digitális világban és a közösségi médián nevelkedett Z generáció – vagy más néven a globális NET generáció – fiatalabb tagjai tanulnak nálunk az intézmény falain belül.

Ezek a mai kiskamaszok az igazi digitális bennszülöttek, akik már akkor is tudták használni a technológiai eszközöket, amikor még alig tudtak beszélni. A Z generáció tagjai idejük jelentős részét online töltik, a közösségi oldalakon chatelnek és barátkoznak. A gazdasági és társadalmi változásokra már gyerekkoruktól kezdve minden eddigi generációnál nagyobb befolyást gyakorolnak.

Ugyanazon a zenén, ételen, mozifilmen, és divatirányzaton nőnek föl, képközpontúság, tudatos fogyasztás jellemzi őket.

Sok mindenben ők a „leg-ek”: ez a nemzedék a legkisebb létszámú, a legoktatottabb, a legkisebb családba született, a legidősebb anyák által nevelt, és a leghosszabb várható élettartammal rendelkeznek, a legtöbbet tanulnak (vagy töltenek éveket iskolában).

Mozaikszerű érettséget mutatnak, bizonyos vonatkozásokban nagyon is érettek, míg más vonatkozásban még gyerekek. Érzékenyebbek a világ problémáira, nyitottabbak, toleránsabbak az előzőeknél. Az is elmondható, hogy egyre több agresszív hatás éri őket, gyorsabban nőnek fel, türelmetlenek, motiválatlanabbak, „érzelmi inkontinencia” jellemzi őket, narcisztikusak.

Megküzdési stratégiájuk az azonnali megosztás, a társas támasz, a magánélet határainak kitágulása, a celebkultúra hamis értékeit látják maguk előtt. Sokszor elsősorban írásban kommunikálnak, képtelenek az aktív hallgatásra.

A nálunk tanuló diákok jó képességűek, viszonylag motiváltak. Sok diáknak a családból is jártak ide rokonai, barátai, és ezért választja a mi iskolánkat a továbbtanulásukra. A diákok több mint fele vidékről jár hozzánk. A környék településeinek lakó tanulókról elmondható, hogy sokkal nyugodtabbak a nagyvárosi társaiknál. Sok család otthon gazdálkodik, és ezeken a gyerekeken látszik, hogy az otthoni munkába bevonják őket. Ez nekünk pozitívum, mert ezeknek a gyerekeknek a kialakult értékrendjük jó. Egy faluban élő gyerekeknek sokkal több interakciója van a kortársaival. Ott még ismerik egymást a szülők is, és ez is pozitívan hat az iskolai teljesítményre is.

Persze azt is látjuk, hogy egyre több a csonka családból érkező gyerek, akiket megviselnek a családban történt negatív események, legyen az válás vagy ez egyik szülő elvesztése.

2.3.2. Az iskolai eredmények

A technikai képzés felvételi követelményeit teljesíteni kell minden hozzánk jelentkező diáknak. Ez azt jelenti, hogy a gazdálkodás és menedzsment ágazat pénzügyi-számviteli ügyintéző, a vállalkozási ügyviteli ügyintéző szakra, a nyelvi előkészítő osztályba, valamint az informatika és távközlés ágazat rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus szakmára jelentkezőknek a hozott tanulmányi eredményen felül meg kell írniuk a központi írásbeli felvételi vizsgát is, és az is beszámításra kerül a végső pontszámok kialakításánál.

A rendészet és közszolgálat ágazat közigazgatási ügyintéző szakra nem kérjük a központi felvételi vizsga eredményét, ott a hozott tanulmányi eredményük alapján számítjuk a felvételi pontszámokat. Náluk, a hozott pontszámokon felül az egészségügyi alkalmassági vizsgálat megléte a beiratkozás feltétele. Az ő általános iskolai tanulmányai eredményeik gyengébbek, és az eltelt két tanév tanulmányi eredményei és oktatók tapasztalatai alapján elmondható, hogy ők gyengébben teljesítenek az iskolai átlagnál, de színt és temperamentumot visznek az iskolai életbe.

Az alábbi táblázatban az elmúlt öt tanév tanulmányi eredményeit gyűjtöttem össze, ami az iskolában folyó oktató-nevelő munkába fektetett energiát nem feltétlenül tükrözi, mert naponta látom, hogy az oktatóknak mekkora erőfeszítésbe, munkába telik ezeket az eredményeket elérni. Azt hiszem, hogy ha az érettségi és szakmai vizsgaeredményeket is megnézzük, akkor nincs szégyenkezni valónk.

Tanév	Tanulmányi átlag	Szakmai vizsga átlag	Érettségi vizsga átlag
2017/2018	3,55	3,70	4,01
2018/2019	3,57	3,60	3,63
2019/2020	3,70	3,71	4,04
2020/2021	3,76	3,53	4,11
2021/2022	3,80	3,95	3,70

5. ábra: A tanulmányi és vizsgaeredmények alakulása az iskolában

Az országos kompetenciamérésen is jó eredményeket ér el az iskola minden évben. Az alábbi táblázatban visszamenőleg három évre kigyűjtöttem az eredményeket. A 2021/2022-es tanévben az országos technikai átlagnál matematikából 67,3%-kal, szövegértésből 4,5%-kal teljesítettünk jobban. Az is elmondható, hogy az iskolában a matematika oktatás kimagasló szinten folyik, az oktatók elvárásszintje megmutatkozik az iskolai eredményeken.

Tanév	Matematika			Szövegértés		
	Iskolai átlag	Országos technikai átlag	Országos átlag	Iskolai átlag	Országos technikai átlag	Országos átlag
2021/2022	1728	1619	1653	1688	1616	1651
2020/2021	1721	1609	1646	1661	1560	1600
2019/2020	A COVID-19 járvány miatt nem volt mérés.					
2018/2019	1748	1644	1664	1715	1632	1674

6. ábra: A kompetenciamérés eredményének alakulása az iskolában

Az iskolában nagy hangsúlyt fektetünk a felzárkóztatásra és a tehetséggondozásra mind a közismereti, mind a szakmai tantárgyak tekintetében. Minden tanévben jó, sokszor kimagasló eredményeket érünk el az országos és regionális tanulmányi versenyeken, az ezeken való részvételhez és a felkészítéshez minden oktató elkötelezettségéhez és szakmai tudásához mértén hozzájárul.

2.4. Tárgyi-technikai feltételek

Az intézményben a tárgyi-technikai feltételek fejlesztésre szorulnak. A nappali tagozatos diáklétszám, a közismereti és szakmai tantárgyi csoportbontások miatt a tanterem ellátottság még két évig megoldott, de a technikai évfolyamok 13. évfolyamba lépésével ez a helyzet megváltozik. Nappali tagozaton a csoportbontások miatt az összes tanterem szinte állandó használatban van, valamint a könyvtár helyiségét is használjuk már oktatásra.

Az elmúlt tanévben négy interaktív kijelzőt kaptunk, ami fantasztikus előrelépés, mert ez a fejlesztés nagyban megkönnyíti a digitális tananyagtartalmak prezentálását. 2018-ban a tanév első félévének végére 12 tanteremben – a meghibásodott és elavult projektorokat – Philips LCD LED televíziókkal és tartozékaival váltottuk ki. Ezeknek a tévéknek az a hátrányuk, hogy nagyon kicsi a képátmérőjük, és a hátsó sorokból már nem látható tisztán a kivetítés. Ezekben a termekben új filces táblákat is kaptunk, bár a hagyományos krétás táblák is megmaradtak a tantermekben.

Abban az évben az oktatók új laptopokat kaptak, amelyek nagyban megkönnyítik a mindennapi munkát, akár a felkészüléshez, az órai munkához, akár az adminisztrációs feladatok elvégzéséhez használva. Ezek sajnos az évek során elavultak, sokat már nem lehet normálisan használni, a memóriájuk is nagyon kicsi.

A számítógép állomány nagy részét le kell cserélni, ami reményeink szerint a fenntartóval való egyeztetést követően a közeljövőben megvalósulhat. A gazdálkodás és menedzsment ágazat és az informatika ágazat képzésénél elengedhetetlen, hogy a legmodernebb infokommunikációs eszközökkel ismerkedjenek meg a tanulók a képzés alatt, mivel a munkahelyek nagy többsége modern technikai háttérrel rendelkezik. Ezért is tartanám fontosnak a számítógéppark, illetve az irodai szoftverek megújítását.

Az iskola épületének állapota viszonylag jónak mondható, bár vannak olyan helyiségek, amik beáznak. Az idei tanév téli időszakát egy másik intézményben töltöttük, és ezalatt az idő alatt a fenntartó néhány karbantartási munkát elvégeztetett. Az épület tetején néhány évvel ezelőtt napelemrendszer lett kiépítve, ez segíti a villamosenergia megtakarításunkat. Fontos megemlíteni a tárgyi feltételeknél, hogy a tanári szoba bútorzata elavult, és az idők folyamán elhasználódott, és ráadásul a bútorok sem egységesek. Nem mindegy, hogy az oktatóknak milyen munkahelyi környezetben kell a napjaikat eltölteni, nem mindegy, hogy a környezet mennyire rendezett. Nem túl jó érzés bemenni abba a helyiségbe, mert a rendezetlenség, elavultság szembetűnő.

2.5. Belső kapcsolatrendszer

Az iskolában az évek során kialakított kapcsolatrendszer működik mind a diák-oktató, mind az oktató-oktató, mind az oktató-szülő kapcsolat tekintetében.

A diákok és az oktatók között hullámzó a kapcsolat. Vannak olyan oktatók, akik barátságosak, empátikusak a tanulókkal szemben, figyelembe veszik a gyerekek mentális állapotát – szerencsére ők vannak többségben –, viszont vannak olyan oktatók is, akik kevésbé empátikusak. Tudom, hogy fontos az ágazati alapvizsga, tudom, hogy fontos a szakmai és érettségi vizsga, és nem mindegy, hogy milyen eredményeket érünk el ezeken a megmérettetéseken, de az sem jó, ha a diák ökölbe szorult gyomorral megy be a tanórákra. Ezen változtatni kell a jövőben, mert a technikai oktatásnak már nem az a lényege, hogy frontális osztálymunkával dolgozzunk.

Az oktató-oktató kapcsolat is érdekes. A pályázatomban már említettem, hogy nem igazán jó a kommunikáció az oktatók között, nem mindig osztjuk meg a tapasztalatainkat a másikkal, nem minden esetben vagyunk segítőkészek a másik oktatóval szemben. Azt is írtam, hogy ez alól a nyelvi és a természettudományi munkaközösség üdítő kivételt képez. Jó látni az együttműködésüket, ahogy megbeszélik egymással az eredményeket, az előttük álló feladatokat, és tényleg munkaközösségként funkcionálnak. Sajnos, ahogy a SWOT-analízisben is írtam, az oktatói testület szétzilált. Ez persze a teljesítményértékelésnek is köszönhető, de nem lehet mindent arra fogni. Én 2015 óta vagyok ebben az iskolában, és amikor idejöttem, akkor sokkal összetartóbb közösséget láttam, mint amit most látok. Persze ez nekünk, vezetőknek is egy visszajelzés, hogy ezen változtatni kell, mert egy értékes, kreatív közösségről van szó, akiket csak emlékeztetni kell arra, hogy mi együtt kell, hogy dolgozzunk a gyerekek és a saját sikereink érdekében.

Az oktató-szülő kapcsolat formális, a kötelező fogadóórákon kívül nincs kapcsolatunk oktatóként a szülőkkel. Ez alól az osztályfőnökök kivételek, nekik ott van az iskolai keretek között megrendezésre kerülő szülői értekezlet is. A kezdő és a befejező évfolyamokon még motiváltak a szülők az értekezleteken való megjelenésre, a többi évfolyamban a szülők egy részét érdektelenség jellemzi. Az osztályfőnökök sokat tesznek az osztályaikért, munkaidőn kívül is fogadják a hívásokat a szülőktől, Messenger vagy Facebook csoportokat hoznak létre az osztályaikkal és a szülőkkel is, ahol az információáramlás rendkívüli gyorsaságú. Köszönet illeti azokat az oktatókat, akik a szabadidejükből is áldoznak időt arra, hogy minden probléma, megoldandó feladat a lehető leghamarabb megoldódjon. Mivel azonban az oktatók teljesítményértékelésénél a szülőknek is kell kitölteniük kérdőívet, ezért a jövőben nyitnunk kell a szülők felé, jobban be kell vonnunk őket az iskolai életbe.

2.6. Külső kapcsolatrendszer

A külső kapcsolatrendszer folyamatosan bővült az évek során. Az iskola igazgatója kiemelt figyelmet fordított a partnerekkel való kiváló együttműködésre.

Az iskola külső kapcsolatai a teljesség igénye nélkül:

- ✓ Veszprémi Szakképzési Centrum – mint a fenntartó képviselője és mint munkáltató
- ✓ Pénziránytű Alapítvány – szakmai együttműködés
- ✓ Veszprém Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara – szakképzési rendezvények, kiállítások, duális partnerek nyilvántartása
- ✓ Pannon Egyetem – szakmai előadások, partneri együttműködés
- ✓ Veszprém Vármegyei Kormányhivatal – érettségi vizsga miatt munkakapcsolat
- ✓ Veszprém Vármegyei Rendőrfőkapitányság – szakmai együttműködés
- ✓ Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal – középírányító szerv – közvetett kapcsolat
- ✓ Nemzeti Adó- és Vámhivatal – szakmai együttműködés
- ✓ Magyar Államkincstár – szakmai együttműködés
- ✓ Japán középiskola – online szakmai kapcsolat
- ✓ Pénzügyminisztérium – pénzügyi szakképzés – OKJ szakmai vizsgák dokumentumai
- ✓ Kulturális és Innovációs Minisztérium – fenntartó – közvetett kapcsolat
- ✓ Veszprém Vármegyei Büntetés-végrehajtási Intézet – szakmai együttműködés
- ✓ Veszprémi Szakképzési Centrum iskolái – munkakapcsolat és esetenként szakmai együttműködés

Nagyon fontos megemlíteni a külső partnerek közül a Pénziránytű Alapítványt. Az iskola a Pénziránytű Alapítvány bázisiskolája lett négy évvel ezelőtt. Ez egy fantasztikus küldetés, és reméljük, hogy az öt év elteltével is tovább folytathatjuk az együttműködést. A bázisiskola azt jelenti, hogy minden évben legalább 80 bemutató tanórát tartunk általános iskolásoknak, középiskolásoknak a pénzügyi tudatosság fejlesztésére, három témakörében. Ez a három témakör a következő: pénzügyi tervezés, korszerű pénzkezelés és a pénzügyi intézményrendszer. A tanórákon kívül évi egy, 40 órás, akkreditált tanártovábbképzést is kell tartanunk, egyik évben a tankerület által fenntartott iskolák pedagógusainak, másik évben a szakképzési centrum oktatóinak.

Ez a projekt kibővült, az alapítvány munkájához csatlakozott a MasterCard, akik az idei tanévben már két alkalommal voltak nálunk előadást tartani a pénzügyi biztonság témakörében. Ebben a projektben két oktatónk projektvezetőként, nyolcan oktatóként vesznek részt. Örömmel vettük ezt a lehetőséget, mert ez pályorientációs célokat is szolgál az általános iskolásoknak, és reményeink szerint a gimnáziumi tanulóknak meghozza a kedvet a pénzügyi szakmák tanulása iránt.

Külső előadóként, több éves szakmai kapcsolatot tartunk fenn a Veszprém Vármegyei Rendőrfőkapitánysággal, ahonnan minden tanévben több alkalommal előadást tart Pintér József balesethelyszínelő. Megrázó képsorokkal, videókkal szemlélteti a baleseteket, amik talán visszatartó erőként hatnak a diákokra a közúti közlekedésük során.

A tanév során potenciális duális partnerekkel vettük fel a kapcsolatot. Részt vettem a Veszprém Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara által szervezett duális képzőhelyi szakértő képzésen, és a VKIK szakértőjével, valamint egy iskolai taggal – aki az iskola szakmai igazgatóhelyettese – több partnert nyilvántartásba vettünk, akik a későbbiekben vállalják a tanulóink gyakorlati képzését.

A külső kapcsolatrendszerhez tartoznak még a média képviselői is, akik mindig készségesen állnak az iskola rendelkezésére, ha bármilyen rendezvényt szeretnénk bemutatni, megjelentetni a médiában.

Fontos azonban a külső kapcsolatrendszerénél megemlíteni az online megjelenéseket, hiszen ezek jelentik az igazi kapcsolatot a hozzánk érkező vagy már nálunk tanuló diákokkal, hiszen ők a nyomtatott médiamegjelenéseket már nem használják, sokszor nem is ismerik. Fontos az iskola Facebook, az Instagram, a Tik-Tok oldalának, valamint a honlapnak a szerkesztése. Sajnos az iskolában a közösségi médiafelületek kezelése esetleges, a honlap átláthatatlan, és tele van használhatatlan, elavult információkkal. Ezen a jövőben változtatni kell, mert ezeken a felületeken találkoznak velünk legtöbbször a diákok és a szüleik.

2.7. Iskolai diákélet

Az iskolában a tanórákon kívül szakköri formában a színjátszó szakkör működik, az is inkább csak esetlegesen. Iskolai sportköri lehetőség áll még a diákok rendelkezésére, ezt a lehetőséget igénybe is veszik rendszeresen. A gyerekek, illetve az oktatók a DÖK – vagy egy-egy osztály – által szervezett sport- és kulturális rendezvényeken vehetnek részt. A DÖK munkáját segítő oktató kiváló szervezőképességgel rendelkezik, és rengeteg ötlettel segíti a diákönkormányzati vezetők munkáját. Rendkívül agilis, fáradhatatlan, és ez jó húzóerővel bír a diákokra is. Ezek a programok jók, kellene az olyan alkalmak, amikor a diákok ellazulhatnak, és kiszakadhatnak a mindennapi rutinból.

A tanórán kívüli rendezvények, programok:

- ✓ Tanévnyitó és jelvényavató ünnepély
- ✓ Gólyatábor (vagy gólyanap)
- ✓ Október 23-i ünnepély
- ✓ Pályaválasztási nyílt napok
- ✓ Szakmaszombat
- ✓ Non-stop sportvetélkedő
- ✓ Osztályok bemutatkozása, elsősavató
- ✓ Közgáz gála
- ✓ Karácsonyi ünnepi műsor
- ✓ Szalagavató ünnepély
- ✓ Március 15-i ünnepi megemlékezés
- ✓ Ifjú Közgazdász Napok
- ✓ Pénzügyi témahét
- ✓ Diáknap
- ✓ Ballagás
- ✓ Színházlátogatás
- ✓ Tanévzáró ünnepély

2.8. Vezetési stílus – szervezeti kultúra

Az iskolában a szervezeti kultúra tekintetében ambivalens érzéseim vannak. Az intézmény múltjából adódóan fantasztikus értékekkel bír, a hagyományok tisztelete nagyon meghatározó és fontos számomra is. Azonban azt is látni kell, hogy a diákjaink számára sokszor nem érthetőek, életidegenek a berögzült rituálék. Fontosak a rendezvények, programok, de azokat lehetne egy kicsit modernebb köntösbe öltöztetni úgy, hogy a múltat tiszteletben tartjuk.

Nem figyelünk arra, hogy az első benyomás nagyon sokat számít. Az épület belső környezetére is ráfér egy kis ráncfelvarrás, de fontos az is, hogy kialakítsuk az iskola egységes arculatát, mert erre eddig nem fordítottunk kellő figyelmet.

A vezetési stílus az iskolában véleményem szerint az autokratikus és a demokratikus vezetési stílus keveredése. Mindig tiszteletben tartottam az igazgató úr végleges döntését, mivel ő volt a vezető, neki kellett meghoznia a jó és a kevésbé jó döntéseket is. Végtelenül empátikus volt a munkatársaival, de azért a fegyelmet kőkeményen megkövetelte. Sokszor éreztem azt, hogy nem értek vele egyet, és vezetőként én máshogy döntenék, de nem én ültem abban a székben, hanem ő.

3. Fejlesztési elképzelések

A helyzetelemzés után szeretném bemutatni pályázatomban a fejlesztési elképzeléseimet. Rengeteg ötletem van, persze ezeknek a megvalósításához a fenntartó hozzájárulása is szükséges. Vannak olyan elképzelések, amelyek anyagi áldozatokat követelnek, de sok minden kellő odafigyeléssel és kreativitással is megoldható. Vannak már támogató hangok az oktatók közül egy-egy fejlesztési elképzelés megvalósításához, és remélem, hogy a jövőben – ez a pályázatom sikerességétől függ – meg is tudjuk valósítani azokat.

3.1. Az iskola képzési struktúrája

A tanulói létszámunk, az osztályaink száma ennél tovább nem emelhető, mert nem tudjuk infrastruktúrával kiszolgálni a magasabb létszámot. A képzési kínálatunk alapjaiban jó, bár az informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus képzésünk tárgyi-technikai, illetve személyi feltételei is csak részben adottak. A tanulói létszám megtartásához fontos lenne ez a képzés, de azt nem szeretném, ha a diákok nem kapnák meg a megfelelő szintű szakmai képzést, mert az negatív reklám lenne az iskola számára.

A 2023/2024-es tanévre a tervezett három osztályunk elindul, a 9/Ny nyelvi előkészítő osztály – gazdálkodás és menedzsment ágazat pénzügyi-számviteli ügyintéző szakma – várható létszáma 35 fő; a 9.A osztály – gazdálkodás és menedzsment ágazat pénzügyi-számviteli ügyintéző, valamint vállalkozási ügyviteli ügyintéző szakmák – várható létszáma szintén 35 fő; a 9.C osztályba – informatika és távközlés ágazat rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus, valamint a rendészet és közszolgálat ágazat közigazgatási ügyintéző szakmája – 32 fő nyert felvételt. Az általános iskolákból érkezett tanulói jelentkezések a mostani beiskolázási időszakban a csúcson voltak, de azt is látni kell, hogy az általános iskolában már megfigyelhető a tanulói létszám csökkenése, ami egy-két év múlva hozzánk is begyűrűzik. Ezért kell körültekintően, óvatosan bánni a képzési struktúra átalakításával. A 2024/2025-ös tanév előkészítésénél ez stratégiai döntés lesz az iskola jövőjét illetően.

3.2. Nevelő-oktató munka

A tanulmányi eredmények, versenyeredmények, a kompetenciamérés eredményei mutatják azt, hogy az iskolában minőségi oktatás folyik. Ehhez a magasan kvalifikált oktatók, és jó képességű, viszonylag motivált diákok is kellenek. Néhány év múlva a Z generáció tagjait nálunk is felváltja az Alfa generáció, akik 2010 után születtek. Ők már az általános iskola felső tagozatában tanulnak, két év múlva középiskolások lesznek. Őket még nagyobb kihívás lesz oktatni, mint a Z generáció tagjait.

Számomra amellet, hogy minőségi oktatás folyik az iskolában, rendkívül fontos az is, hogy a diák jól érezze magát nálunk. Fontos, hogy elfogadjuk őket, és kellő empátival, szeretettel forduljunk feléjük. Az infokommunikációs technológiák fejlődése miatt alapvetően változott meg a diákok világlátása, gondolkodása, készségei és kompetenciái, erre a kihívásra pedig válaszolnunk kell. Sokszor lemondóan sóhajtozunk a diákok romló teljesítménye láttán, és mantrázzuk a „bezzeg a mi időnkben” frázist, de valóban aggodalomra ad-e okot a fiatalabb generáció viselkedése? Mik a generációk közötti változások legfőbb kiváltó okai?

Az iskolában tanuló gyerekek már más körülmények között szocializálódtak, ami nem feltétlenül hátrány, nekünk, oktatóknak is alkalmazkodni kell ehhez a tényhez, és változtatni kell a bevett szokásokon. Nem rosszabbak ők, mint az előző korosztályok, csak mások. Én személy szerint nagyon szeretem ezt a generációt, érzésem szerint ez az érzés kölcsönös, de ehhez az kell, hogy partnerként kezeljem őket.

Az oktatók jelentős hányada érzi úgy, hogy ezt a generációt nehezebb tanítani, mint az előző generációkat. Tudjuk, hogy változtatnunk kell a tanítási módszereken, érzékeljük a problémát, érezzük a változtatás szükségességét. Az már alapvető mostanra, hogy különböző multimédiás tartalmakkal kell színesíteni az előadásokat, órákat, de ennél jóval tovább kell menni, ha a Z-generáció oktatásáról van szó. A vizualizáció, az aktivizálás, a projektmódszer, valamint a kooperatív módszerek azok, amelyekkel hatékonyabban lehet átadni az ismereteket a fiataloknak.

A technikai képzés elindulásával a jelenlegi tanítási módszereinket felül kell bírálni, és ha kell, akkor változtatnunk kell rajta. A Szakképzés 4.0 elindulásával korszerűsíteni kell az iskolai tudásátadást. Jelentős áttörést hozna az iskolában az, ha az oktatók még szélesebb körben megismernék és bátran használnák az online tananyagokat és az online alkalmazásokat.

Az oktatói testület körülbelül egyharmada részt vett a digitális kompetenciát fejlesztő, az online platformokat felvonultató 60 órás továbbképzésen, de a tudásmegosztás elmaradt az oktatók között. Fontos lenne, hogy az idősebb korosztályt is bevonjuk ebbe a változási folyamatba. Természetesen az iskola tárgyi-technikai feltételeinek javítása nélkül ez nehezen megvalósítható.

A diákok tekintetében az elérendő cél az, hogy ebben a digitalizált, elszemélytelenedett világban megőrizzük az iskola által képviselt „hagyományos” értékrendet, megismertessük velük ezeket az alapelveket, de ezzel párhuzamosan tudjunk alkalmazkodni a világ változásához. Ennek érdekében folyamatosan felül kell bírálni az oktatási alapelveinket, persze nem sértve ezzel az alapvető értékeket.

A generáció tagjai az oktatókra sokkal inkább mentorként tekintenek, az oktatás színhelyében és a számonkérésben is a sokféleséget keresik. A digitális nemzedék inkább egy személyre szabott, a világ változásait adaptáló, kölcsönös interakción alapuló tudománykommunikációt igényel, mint egy elavult, társadalmi és technológiai környezettől függetlenül súlykoló, merev keretek között mozgó oktatási modellt. Átalakult az értékesnek számító készségek és kompetenciák köre is: a 21. század társadalmában a hangsúly a gyors, precíz és produktív munkavégzésen van.

A feladatok növekvő komplexitása kreativitást, fejlett kommunikációs készségeket, flexibilis hozzáállást és csoportmunkára való alkalmasságot vár el a szakemberré érő fiataloktól. Ez az újszerű munkaerőpiaci elvárás természetesen kihat az oktatásra is: a Z-generáció tagjai gyökeresen eltérő módszereket és tananyagot igényelnek, ami folyamatosan új feladatokat ad a formális oktatási rendszernek.

A Z generáció tagjai az internetes közösségekben szocializálódnak, tehát az idősebb korosztály, mi oktatók – kezeljük bármilyen virtuóz módon a számítógépet – nem ismerhetjük azt a közeget, ahol gyerekként, fiatalként ők élnek, és felnőnek. A mobil eszközöket is használva gyakorlatilag a “folyamatosan kapcsolódó” („always online”) üzemmódban vannak, szó szerint éjjel-nappal a neten lógnak. Az internet nem eszköz, hanem életér. Ők a digitális bennszülöttek, mi oktatók pedig a digitális bevándorlók.

Sokat beszélgetek velük órákon kívül is, illetve egy-egy felmerülő iskolai probléma esetén hajlandó vagyok a tanórából egy kis időt áldozni a probléma megoldására annak érdekében, hogy a belső egyensúlyuk helyreálljon, és lehessen velük érdemi munkát végezni az óra hátralévő részében.

Az oktatói testületben mások is érzik ennek fontosságát, mert rajtam kívül sokan alkalmazzuk ezt a módszert. Empátia, elfogadás és szeretet nélkül nem lehet érdemi oktató-nevelő munkát végezni az iskolában.

Az oktató-nevelő munka sikeressége azonban nem csak rajtunk oktatókon, és nem csak a diákokon múlik. Az iskolán kívüli informális környezet, a családi háttér nagyban befolyásolja a mi sikereinket is. Ha a gyerek harmonikus családi háttérből érkezik, az pozitívan hat az iskolai teljesítményére is. Ahol a szülők fontosnak tartják a mindennapi kommunikációt, ahol partnerként kezelik a gyerekeket, ott nincs probléma, de sajnos nem ez az általános kép. Sokszor találkozom olyan diákkal, akivel otthon nem beszélgetnek, a szülők „háborúznak” egymással, mindennaposak a veszekedések. Esetleg csonka családról van szó, ahol a gyerekek van lehetősége a két szülő közötti „lavírozásra”, és a szülők is mutogatnak és áthárítják a felelősséget egymásra, ott nekünk is nagyobb odafigyelést kell tanúsítanunk, mert ez a rossz vagy romló tanulmányi eredményen is meglátszik.

A fentiekből kiderül, hogy nekünk, oktatóknak milyen felelősségteljes hivatásunk van, amit elkötelezettség nélkül nem lehet végezni.

Fontos lenne továbbá, hogy az összes képzésünk tekintetében minél több külső munkatapasztalatot szerezzenek a diákok, mert az nagyban segítené az elméleti oktatást. Az iskolában sok olyan tantárgy van, amihez szükség lenne a munkahelyi tapasztalatra, illetve, ha élő munkahelyi környezetben sajátíthatnák el a tanulók a szakmai tudást. A programtervek átformálásával a tanulóknak lehetősége nyílik duális partnereknél tölteni a szakmai gyakorlatukat. Ezt úgy képzelem, hogy az elméleti oktatást is, és a gyakorlatokat is tömbösítjük. Ez azt jelenti, hogy a tanulók egybefüggően tudják letölteni a gyakorlati idejüket a duális partnernél, és ez a munkahelyek és a diákok számára is kedvezőbb, mintha hetente csak egy napot töltenének náluk a diákok. A tömbösített szakmai gyakorlati idő alatt a munkáltató is nagyobb munkafolyamot tud rábízni a diákokra, és a diákoknak is nagyobb rálátásuk lehet így a céges munkafolyamatokra. A Veszprém Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamarával már elindult a duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele, amit személy szerint én is végigkísérek szakértőként.

3.3. Személyi feltételek

Az iskolában a személyi feltételek adottak. Minden oktatónak megvan a megfelelő iskolai végzettsége a tanításhoz. Nem szeretnék a jövőben változtatni a főállású oktatók összetételén, persze a szakmai tantárgyak tanítására biztosan szükség lesz óraadók bevonására is. Főleg az informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus és a közigazgatási ügyintéző képzés szakmai óráinak ellátásához szükség lesz külső szakemberek bevonására. Egy főállású – vagy heti több óraszámban nálunk tartózkodó – rendszergazda jó lenne az iskolában, mert nagy a számítógépparkunk, és a napi karbantartás is viszonylag sok időt vesz igénybe. A mostani rendszergazdával nagyon meg vagyok elégedve, csak kevés időre szól a megbízatása.

A fentiekben már írtam a digitális kompetenciák fejlesztésének fontosságáról. A feladatomban az, hogy a továbbképzési lehetőségeket – akár az oktatói testületen belüli tudásmegosztással – felkínáljam, valamint bevonjam őket a tanulási folyamatba. Vannak az oktatói testületben erre alkalmas személyek, akiknek a digitális kompetenciájuk, és az általuk használt digitális platformok tárháza végtelen.

A pályázatom SWOT-analízisének gyengeségként írtam a szétzilált oktatói testületet. Ez lesz számomra a legnagyobb kihívás, hogy pozitív irányba elmozdítsam a jelenlegi helyzetet. Tudom, hogy ez sok időt és energiát fog igénybe venni, de úgy érzem, hogy kellő odafigyeléssel, empátiával sok mindent el lehet érni. Terveim között szerepel, hogy minden évben többször elmenjünk együtt olyan helyekre kirándulni, ahol együtt tudunk lenni, és a mindennapi gondokat, az iskolai problémákat a hátunk mögött tudjuk hagyni. Azt látom, hogy nem ismerjük egymást, nem tudjuk, hogy a másik ember milyen terhet cipel, de sokszor ennek a megismerése segít abban, hogy elfogadóbbak legyünk. Nem kell magunkra venni a másik terhét, nem kell nekünk cipelni, csak mégis tudjuk, hogy a másik ember mit érez. Ez a maroknyi közösség össze kell, hogy tartson, hiszen az iskolában egy célért dolgozunk, egy hajóban evezünk. Lássuk egymásban az embert, aki esendő, néha rosszkedvű, néha sír, néha dühöng, és reményeim szerint sokszor nevet. Az igazgató úr egyszer azt mondta nekem, hogy nem szereti azt látni, hogy nem mosolygok, mert ő ezt szokta meg tőlem, hogy mindig jókedvű vagyok. Akkor azt mondtam neki, hogy én sem tudok mindig mosolyogni, pedig tudom, hogy a mosoly ragályos. Ez lesz a küldetésem, hogy a jövőben barátságos légkört teremtsék az oktatók között.

3.4. Tárgyi-technikai feltételek

A tárgyi-technikai fejlesztések terén már folytak egyeztetések a szakképzési centrummal. Egyetértettünk benne, hogy az informatikai fejlesztés a legégetőbb az iskolában. Reményeim szerint a közeljövőben beszerzésre kerül 4 db interaktív kijelző, 1 db projektor, 25 db tantermi számítógép, 5 db irodai számítógép, valamint az LCD tévék helyett nagyobb képátmérőjű SMART televíziókat kapunk.

Az informatikai fejlesztések terén a jövő feladata, hogy az iskolánkban ki legyen építve egy hálózat, amellyel jelenleg nem rendelkezünk. A szakképzési centrummal egyeztettem a honlap átdolgozásáról – akár az EDIR rendszerű is jó –, mert ahogy a helyzetelemzésben írtam, a honlap használhatatlan, tele van idejét múlt információkkal, átláthatatlan a felülete. Ez viszont nagyon égető feladat, mert a diákok és a szülők is használnák információszerzésre.

A tantermek tekintetében nem látok fejlesztési lehetőséget, bár 2024 szeptemberétől – az új technikai osztályok akkor kezdik a 13. évfolyamot – a szakképző évfolyamon jelentősen megnő a létszámunk. Ez azt jelenti, hogy a jelenlegi 11. évfolyamban 66 fős diáklétszámmal dolgozunk, ezzel a tanulói létszámmal kell számolnunk felmenő rendszerben. A csoportbontásoknál, a maximális 16 fős csoportlétszámokkal számolva 5 csoportot kell kialakítani, ami a tantermi ellátottság tekintetében szűk keresztmetszetet jelent a jövőben. Vannak olyan helyiségek, amikből esetleg lehetne kialakítani kisebb szaktantermeket, de ezt majd a szakképzési centrum vezetőivel meg kell tárgyalni.

A tárgyi-technikai fejlesztés tekintetében a tanári szoba átalakítása is meghatározó. A helyzetelemzésnél kifejtettem, hogy a bútorok elavultak, ráadásul nem is egységesek. Vannak olyan „íróasztalok”, amiket körülbelül 15 évvel ezelőtt egy másik iskola már leselejtezett, és mi örömmel átvettük. Nem mindegy, hogy a nap nagy részében milyen környezetben dolgoznak az oktatók. Egységes bútorzatot, kulturált tanári szobát szeretnék, ahova jó bemenni, és ahol jó dolgozni. Erről is beszéltünk már kancellár úrral, aki szintén sürgetőnek érzi ezt a fejlesztést.

3.5. Belső kapcsolatrendszer

Az iskola belső kapcsolatrendszerében elsősorban az oktatók közötti munkakapcsolat fejlesztését tartanám fontosnak. Az értő figyelem, a kétirányú kommunikáció hiányát a napi munka során is érzem. Sokszor tapasztalom, hogy fals információk keringenek az oktatók között, hergelik egymást a félinformációkkal, és megzavarják azokat, akik egyébként pozitív hangnak számítanak – és ők vannak többen – a tanárban. A magasan kvalifikált, kreatív oktatói testületből szeretnék egy jól működő csapatot építeni. Jó lenne, ha értékelnénk egymás szakmai tudását, megbecsülnénk a másokban rejlő értékeket.

A továbbképzések, szakmai vizsgák, érettségi vizsgák, konferenciák, vagy csak a napi oktatói munka tapasztalainak megosztására a jövőben szeretnék létrehozni tudásmegosztó fórumokat, szakmai workshopokat, ahol a tapasztalatokat, az információkat, a jó gyakorlatokat meg tudják egymással osztani. Sokkal könnyebb lenne ezáltal a napi munka, és tényleges együttműködés alakulhatna ki nem csak a munkaközösségeken belül, de az egész oktatói testületen belül is.

Az oktató-diák kapcsolatánál fontos azt kiemelni, hogy mi a diákokért vagyunk, az ő felnőtté válásukat kísérjük figyelemmel a nálunk töltött idő alatt. Hozzuk ki a legtöbbet belőlük, találjuk meg azt, hogy miben erősek, és segítsük őket abban, amiben fejlesztésre szorulnak. Nem rosszabbak ők az előző generációknál, csak más korban, digitális világban szocializálódtak. Ezért is lenne jó, ha több időt tudnánk arra fordítani, hogy megosszuk egymással a tapasztalatainkat, mert akkor jobban szembetűnik az, hogy egy-egy diák miben jó, és miben szorul nagyobb segítségre. Mi sem tudtunk mindent elsőre, nekünk is sokat kellett a szakterületünkön gyakorolni, mire ezt a tudást magunkba szívtuk, mire ezt a tudást képesek lettünk továbbadni a diákoknak. Ezt kell szem előtt tartanunk, persze a programterveket, valamint a képzési és kimeneti követelményeket figyelembe véve.

A szülő-oktató kapcsolat fejlesztésére két olyan programot szeretnék a jövőben megvalósítani, ami talán egy kicsit közelebb hoz bennünket egymáshoz. Az egyik a szülők-nevelők bálja, a másik egy családi nap, ahol együtt lehetnénk a szülőkkel. Ennek a megvalósításához is szeretném az oktatók segítségét kérni, hiszen nélkülük ezek a programok nem valósíthatók meg.

3.6. Külső kapcsolatrendszer

A külső kapcsolatrendszerünket az évek folyamán folyamatosan kiépítettük, amit a jövőben is fenn kell tartani. Fontos a Pénziránytű Alapítvánnyal való együttműködés, és ez várhatóan a jövőben tovább folytatódik.

A Pannon Egyetemmel a szakmai együttműködések tovább kell építeni, mert a diákjaink közül sokan választják a továbbtanuláskor ezt a felsőoktatási intézményt. A gazdaságtudományi karral jó a kapcsolatunk, de ez tovább bővíthető. Szeretnénk tovább fenntartani a „Házhoz megy a gazdaságtudomány” programot. Ez azt jelenti, hogy az egyetem honlapján megtalálható 48 előadás közül ki lehet választani, hogy melyiket szeretnénk meghallgatni, és az egyetemi oktató eljön hozzánk az iskolába, és a diákok meghallgatják a kiválasztott előadást. A másik nagyon hasznos programjuk a „Nyílt órákkal várunk!” program, ez pedig azt jelenti, hogy a mi diákjaink tudnak elmenni az egyetemre az általuk kiválasztott előadásra.

A közeljövőben a már megkezdett munkát folytatva fel kell keresnünk a potenciális duális képzőhelyeket, akiknek a nyilvántartásba vételével biztosítani tudjuk a diákok szakmai gyakorlatát. Eddig pozitív hozzáállást tapasztaltunk a gazdálkodók részéről, akik hajlandóságot mutattak arra, hogy fogadják a tanulóinkat.

3.7. Iskolai diákélet

Az iskolai diákélet színesítését nehéz feladatnak látom. A tanulók tanórai leterheltsége magas, a diákok több mint fele vidékről jár hozzánk, ezért nehéz bármilyen délutáni programot, megmozdulást szervezni. A diákönkormányzat vezetői és az őket segítő oktatónk sokszor olyan rövid programokat szerveznek, amit a tanórák közti szünetekben meg lehet valósítani. Ettől függetlenül meg kell próbálni új programokat megvalósítani, mert a diákoknak is jó lehet, ha egy kicsit kiszakadnak a mókuserékből, a mindennapi rutinból.

A szalagavató ünnepélynek szeretném visszahozni a régi fényét, és újra szalagavató bált rendezni, ahol együtt ünnepelhetnénk a végzős diákokkal és szüleikkel. Ez egy fontos hagyomány, ami a COVID-19 óta megszakadt. Több kollégám is jelezte, hogy mindent megtesztnek azért, hogy ez a rendezvény újra bálként kerüljön megrendezésre.

A pályaválasztási nyílt napok szervezésén és lebonyolításán is változtatni szeretnénk. Mindenképpen előzetes regisztrációhoz kötnénk a részvételt, így mi is tudnánk, hogy mennyi gyerekre lehet számítani, és nem érne váratlanul bennünket az érdeklődők létszáma. A bemutató órákat is lehetne színesíteni, akár olyan módon is, hogy a szakmai oktatók mellé a közismereti oktatók is bemennének segítőnek, és játékos formában tartanák meg az órákat.

3.8. Vezetési stílus – szervezeti kultúra

A szervezeti kultúra tekintetében írtam, hogy ambivalens érzéseim vannak. Az intézmény a múltjából adódóan fantasztikus értékekkel bír, és a hagyományok tisztelete fontos és meghatározó a számomra is. Ezeket a hagyományokat, rituálékat, rendezvényeket tiszteletben tartom, és tovább is szeretném vinni őket, csak egy kicsit modernebb, a diákok számára emészthetőbb formában.

Az iskola arculati elemeire nem fordítottunk eddig kellő figyelmet. Fontos, hogy egy-egy pályaválasztási rendezvényen, kiállításon, iskolai rendezvényen egységes legyen a megjelenésünk. Az iskola színe a kék-arany, ezt minden reklámanyagon, pályaválasztási tájékoztatón, a honlapon, az iskola közösségi média felületein is egységesíteni kell. Az iskolához méltóan kell megjelennünk minden fórumon, elvégre egy 128 éves múlttal rendelkező intézményről beszélünk. Ezt a közeljövőben meg kell valósítani, és ebben az oktatóink közül már tettek javaslatokat néhányan.

Az iskola belső dekorációja, a komor folyosók, a komor lépcsőház nem számít tanulóbarát környezetnek. Vidám, színes dekorációval sokat lehet változtatni ezen a komor megjelenésen, és ennek a megváltoztatásához nem feltétlenül kell komoly anyagi áldozatot hozni, mert jó ötletekkel, kreatív megoldásokkal meg lehet oldani. Rendkívül kreatívak az oktatóink, akik biztos, hogy segítségemre lesznek ebben a munkában.

Az értő figyelemre, a kétirányú kommunikációra, az információk kellő időben történő továbbítására is szükség lesz a jövőben. A vezetés részéről fontos, hogy egyenrangú partnerként tekintsünk a munkatársainkra, hallgassuk meg a javaslataikat egy-egy témában, mert sokszor bölcsőbbek és tapasztaltabbak nálunk.

A vezetési stílus az iskolában véleményem szerint az autokratikus és a demokratikus vezetési stílus keveredése volt. A közeljövőben szeretném, ha a hangsúly a demokratikus vezetési irányba toródna el, bár tudom, hogy az autokratikus vezetési stílus jegyeit is bőven hordozom magamban.

Úgy látom, hogy vannak annyira szakmailag felkészültek a munkatársaim, hogy a demokratikus vezetést meg tudjam valósítani. Persze lesznek olyan helyzetek, amikor gyorsan kell dönteni, és nem lehet 36 ember véleményét kikérni, hogy mi lenne a helyes döntés, de azért vagyunk vezetők, hogy ezeket a szituációkat megoldjuk. Egy vezetőnek sokszor kell dönteni, és ezek nem mindig pozitív kicsengésű döntések.

Mindig vállaltam a felelősséget a döntéseim iránt, nem csak a munkámban, hanem a magánéletemben is. Ha az életemben meghozott stratégiai döntéseimre visszatekintek, akkor azt mondhatom, hogy jó döntések születtek. Készen állok arra, hogy ennek a nagymúltú, a régióban meghatározó szerepet betöltő iskolának az igazgatója legyek, és bízom benne, hogy a munkatársaim is így gondolják. Az ő részükről kellő támogatást érzek erre a megbízásra.

4. Összegzés

Egy nagy múltú közgazdasági technikum vezetőjének lenni rendkívül megtisztelő feladat, remélem, hogy méltónak találják erre a pozícióra. A feladat összetett, de sosem félttem a kihívásoktól, készen állok arra, hogy ezt a pozíciót betöltssem. 23 év szakképzésben eltöltött idő – amelyből közel 8 évet a Közgázban töltöttem – elég volt arra, hogy minden területen felvérteztem magam kellő tudással, szakmai alázattal és elkötelezett legyek a hivatásom iránt.

A pályázatomból talán látszik, hogy eléggé racionálisan gondolkodom. Minden döntésemnél elsősorban a diákok érdekeit fogom szem előtt tartani, hiszen a mi dolgunk az, hogy EMBER-ré neveljük őket. Emellett természetesen fontos, hogy piacképes szakmai tudással rendelkező, együttműködésre képes szakembereket bocsássunk a munkaerőpiacra.

Fontos lesz számomra az oktatói testület csapattá formálása, mert nélkülük nem lehet megvalósítani a jövőbeni céljainkat. A kitűzött feladatokat csak kellő empátiával, türelemmel és a hivatásunk iránti elkötelezettséggel lehet megvalósítani. Érezniük kell, hogy meghatározó fogaskerekei ennek a rendszernek, és a munkájuk során kellő anyagi és erkölcsi megbecsülésben részesülnek.

*„Senkiből nem válhat nagy vezető,
ha mindent egymaga akar felépíteni,
vagy ha a teljes dicsőséget saját magának akarja.”*

Andrew Carnagie

5. Ábrajegyzék

<i>1. ábra: A Közgáz SWOT analízise</i>	<i>4</i>
<i>2. ábra: A Közgáz képzési struktúrája.....</i>	<i>5</i>
<i>3. ábra: Az iskola tanulói létszáma</i>	<i>7</i>
<i>4. ábra: A pedagógusok életkor szerinti megoszlása</i>	<i>9</i>
<i>5. ábra: A tanulmányi és vizsgaeredmények alakulása az iskolában.....</i>	<i>11</i>
<i>6. ábra: A kompetenciamérés eredményének alakulása az iskolában.....</i>	<i>12</i>

6. Mellékletek

1. Fényképes szakmai önéletrajz
2. Motivációs levél
3. 90 napnál nem régebbi hatósági erkölcsi bizonyítvány
4. Végzettséget igazoló dokumentumok másolata
 - ✓ Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem – szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető (2018)
 - ✓ Budapesti Corvinus Egyetem – okleveles közgazdásztanár (vállalkozási ismeretek) (2015)
 - ✓ Pannon Egyetem Veszprém – okleveles közgazdász vezetés és szervezés szakon (2012)
 - ✓ Pannon Egyetem Veszprém – humán erőforrás menedzser (2008)
 - ✓ Budapesti Gazdasági Főiskola Pénzügyi és Számviteli Főiskolai Kar Mérlegképes könyvelő vállalkozási szak (2003)
5. Hozzájáruló nyilatkozat a teljes pályázati anyag sokszorosításához, továbbításához (harmadik személlyel közlés), és kifejezett hozzájárulás a pályázat részét képező vezetési program intézmény honlapján való nyilvánosságra hozataláról
6. Hozzájáruló nyilatkozat a személyes adatainak pályázattal összefüggő kezeléséhez, sokszorosításához és továbbításához