

Pályázat

a Szegedi SZC Tóth János Mórahalmi
Szakképző Iskolája és Garabonciás
Kollégiuma

igazgatói
munkakörének betöltésére



Pályázó:

Angyalné Kovács Anikó

2020



*"Mindenki tudja, hogy bizonyos dolgokat nem lehet megvalósítani,
Míg nem jön valaki, aki erről nem tud, és megvalósítja." (Albert Einstein)*



TARTALOM

1. Bevezető	5
1.1. Célkitűzés	5
1.2. Pedagógusi hitvallás	5
1.3. Vezetői hitvallás	7
2. Helyzetelemzés	9
2.1. A mórahalmai szakképző iskola működési környezetének foglalkoztatási területi jellemzői ..	9
2.1.1. Általános tudnivalók	9
2.1.2. A Szegedi SZC a jogszabályokban meghatározottak szerinti feladatai	10
2.1.3. Csongrád megye általános gazdasági helyzete a jelenben	10
2.1.4. A megye gazdasági jövőképe a Csongrád megyei Kereskedelmi és Iparkamara szakértői szerint az alábbi:	13
2.1.5. Demográfiai jellemzők	14
2.1.6. Az iskolai végzettség tapasztalatai	15
2.1.7. Mórhalom fejlődése, gazdasági és kulturális koncepciói	16
2.2. A Szegedi Szakképzési Centrum tagintézményi struktúrájában és képzési szerkezetében elfoglalt hely	19
2.2.1. Az intézmény tanulólétszáma október 1-én	19
2.2.2. A beiskolázási potenciált jelentő általános iskolák	19
2.2.3. A tagintézményi hálózat előnyei, nehézségei	21
2.2.4. Képzési szerkezet	21
2.2.5. A tagintézmények közötti képzési szerkezet összehangoltsága	24
2.3. A Szegedi SZC Tóth János Mórhalmai Szakképző iskolája és Garabonciás Kollégiuma működési feltételei – személyi feltételek	24
2.3.1. A humán erőforrás-gazdálkodás feladatai	24
2.3.2. Az iskola alkalmazotti állományának munkakörök szerinti összetétele (2020)	25
2.3.3. Pedagógusainkról	26
2.3.4. Nem pedagógus munkatársak	26
2.3.5. Szervezetfejlesztés	26
2.4. A Tóth János iskola működési feltételei – tárgyi feltételek	26
2.4.1. Az épületek	26
2.4.2. Az iskola felszereltsége	27
2.5. Helyi gazdasági szereplőkkel való kapcsolat	28
2.5.1. Általános helyzetkép	28
2.5.2. Kapcsolati hálónk főbb elemei	28
2.5.3. A duális képzés sajátosságai	29
2.6. Egyéni tanulási utak	29



2.7.	Lemorzsolódás csökkentés	31
2.7.1.	Általános megállapítások.....	31
2.7.2.	HH, HHH és SNI.....	31
2.7.3.	A prevenciók szükségessége	32
2.7.4.	Hiányzások	32
2.7.5.	Tanulmányi eredménytelenség.....	32
2.7.6.	Szociokulturális háttér	33
2.7.7.	A pályaaorientáció jelentősége.....	33
2.8.	Jó gyakorlatok, innovációk.....	34
2.8.1.	Jó gyakorlatok	34
2.9.	Promóciós stratégiai kérdések	35
2.9.1.	Marketingkommunikációs terv.....	35
3.	Fejlesztési elképzelések	36
3.1.	Intézményi struktúra, képzési szerkezet.....	36
3.2.	Személyi feltételek, szervezeti kultúra, belső szolgáltatások	37
3.3.	Tárgyi feltételek	39
3.4.	A duális képzési forma arányának növelése, gazdasági szereplők.....	40
3.5.	Lemorzsolódás csökkentés, pályaaorientáció, prevenciók, mentorálás	40
3.6.	Marketing stratégia, presztízs-növelés, beiskolázás	42
4.	Sikerkritériumok	43

1. BEVEZETŐ

1.1. Célkitűzés

2019 júliusa óta dolgozom a Szegedi SzC Tóth János Mórahalmi Szakképző Iskolája és Garabonciás Kollégiumában. Az iskola alapítása óta, s különösen az elmúlt 1 év alatt folyamatos építéssel, előre tekintéssel igyekeztem gondos gazdája lenni a rám bízott intézménynek, melynek formálásakor a tanulók, az itt dolgozó munkatársak és a közvetlen, illetve tágabb környezetünk igényeit vettem figyelembe, követve a jogszabályi előírásokat s a fenntartó elvárásait.

A tapasztalatokat és a megszerzett tudást felhasználva, figyelemmel a változó világra, pályázatomban a következő három évre nyolc fő célt tűztem ki magam elé, melyet kinevezésem esetén el kívánok érni.

- 1.1.1. A fenntartó által kialakított struktúrán belül a képzési szerkezet folyamatos finomhangolása Mórahalom városa, a járás és a régió társadalmának és munkáltatóinak igényeihez, az Ipar 4.0 jegyében
- 1.1.2. Személyi feltételek és szervezeti kultúra javítása, belső szolgáltatások rendszerbe foglalása
- 1.1.3. Tárgyi feltételek javítása, folyamatos és intenzív pályázati tevékenységet is bevonva, különös tekintettel a digitalizációra, az Ipar 4.0 igényeire
- 1.1.4. A duális képzési forma arányának további növelése, további kapcsolatok építése a gazdaság szereplőivel
- 1.1.5. Az intézményen belül az egyéni tanulási utak támogatása, tágabb értelemben ide értve a leszakadók felzárkóztatását, tehetséggondozást is, felhasználva a digitalizáció eszköztárát
- 1.1.6. Lemorzsolódás csökkentése, intenzív pályaaorientációs tevékenység, prevenciók tevékenység, egyéni mentorálás támogatásával
- 1.1.7. Innovációk, jó gyakorlatok keresése, fejlesztése, meglévők támogatása és elterjesztése
- 1.1.8. Promóciós stratégia készítése, végrehajtása a szakképzés presztízsének növelése, az intézménybe beiskolázandó tanulók mennyisége és minősége érdekében

1.2. Pedagógusi hitvallás

Ahogy önéletrajzomban olvasható, pedagógusi pályafutásomat 1993-ban kezdtem. Ezt megelőzően egy évet pedagógus asszisztensként dolgoztam, majd szintén egy éven át kamatoztatva teológiai képzettségemet, a Szeged-Csanádi Egyházmegyének dolgoztam,

feladatomban az akkor iskolákba kikerült hitoktatás gondozása volt, továbbképzések szervezése hitoktatóknak, találkozók, hittanversenyek szervezése általános iskoláskorú gyermekeknek.

Szakmai önéletrajzomban nincs lehetőség bemutatni, de kamaszként négy évet éltem egy állami gondozott intézetben, az ott ért hatások alapvetően meghatározták további pályámat. Egyszerű családból származom, nagyszüleim egy vagy legfeljebb négy elemi végeztek, szüleim általános iskolát, édesapám szakmunkás bizonyítványa különlegesnek számított a közegben.

Azon pedagógusok közé tartozom, akik saját tapasztalattal rendelkeznek arról, mint jelent önerőből megkapaszkodni és előre lépni a tudás, tanulás útján, célokat kitűzni és azok megvalósításáért küzdeni. Ugyanakkor azon pedagógusok közé tartozom, akik fontosnak tartják azt a tapasztalást átadni, hogy igenis van lehetőség arra, hogy az ember beteljesítse önmaga küldetését, s ahogyan Lord B. Powel mondta: ezt a világot jobbnak itt hagyni, mint ahogyan találtuk.

Egy tanulmányban 2014-ben összegyűjtöttem az összes fontosabb pedagógiai irányzatot, amely Magyarországon fellelhető, követőkre talál és működőképes. Arra voltam kíváncsi, vajon mi bennük a közös, mi az a pont, amit bármilyen szemszögből nézünk, bármilyen technikát alkalmazunk, végső soron a pedagógusi munka esszenciájaként jelentkezik. Ezeket magam is vallom, pedagógusi és vezetői munkámban közvetítem.

Első lépésként oda kell fordulni a gyermek felé, megvizsgálni olyan egyszerű tulajdonságokat is, mint pl. a testméretek, hogy az iskolai környezetet ehhez alakítsuk. Figyelembe kell venni a gyermek belülről fakadó tudásvágyát, kreativitását és az oktatás folyamatát ehhez kell igazítani. A nevelő és a diák nyílt kommunikációt kell folytasson egymással. Csak így lehetséges, hogy megértsék egymást, nyitottságukból fakadóan pedig tanuljanak egymástól. A nevelési, tanítási-tanulási folyamat hatékonyan csak bizalmi légkörben valósulhat meg. A pedagógus személyiségének elengedhetetlen vonása az empátia és a hitelesség. A tanítás, nevelés elengedhetetlen része a személyes figyelem.

Lényeges pontja pedagógiai törekvéseimnek az, hogy elismerjük a gyermek individualitását, a tanulás folyamatában előnyben részesítsük az egyénre szabott nevelés-oktatás-fejlesztést - pedagógiai differenciálást. Azoknál a gyermekeknél, akik valamilyen részképesség zavarral küzdenek, specifikus pedagógia és/vagy pszichológiai és/vagy gyógypedagógia megtámogatást kell alkalmazni, akár a személyes akár a csoportos foglalkozásokat tekintjük.

A képességek személyhez igazított kibontakoztatása fontos, a pedagógus facilitátori szerepet kell kapjon, elsődleges szerepe korunkban nem az ismeretközlés, hanem a diákok egyéni munkájának a szervezése, segítő támogatása, az egyéni felfedezés ösztönzése.

Ugyanakkor folyamatosan bontakozik ki, majd megfogalmazva lényeges kimondani is: a feltétel nélküli elfogadás eszménye és gyakorlata.

A mai kor pedagógiai kihívásaira véleményem szerint a válasz: felkészültség, tudás, motiváció és ezek segítségével kibontakoztatni a gyerek kreativitását, erősíteni önállóságát problémamegoldó készségét.

1.3. Vezetői hitvallás

2012 óta dolgozom vezetőként: igazgatóhelyettes, intézményvezető, szakmai főigazgató-helyettes, főigazgató majd igazgatói munkakörben.

Azt gondolom, a jó vezetőt magasfokú szakmai tudás, kreativitás, intelligencia és érzelmi intelligencia jellemzi. Jellemző sajátosságai a szavahihetőség, hitelesség, értékrendi biztonság. Jó, ha a vezető megtanul figyelni az érzéseire, és arra hogy azok hogyan hatnak a viselkedésére, tud beszélni nyíltan az érzéseiről, hallgat az intuícióira, van jövőképe és tud erről meggyőzően beszélni.

Kiemelten fontos vezetői tulajdonság, hogy ismerje erősségeit és hiányosságait, legyen képes az öniróniára, tudjon segítséget kérni, törekedjék a valósághű önértékelésre. Szükség van egészséges önbizalomra, hogy kihívásnak tekintse a nehéz feladatokat, jó lélekjelenléttel rendelkezzen és képes legyen kihasználni az adottságait.

A vezetői magatartás legnehezebb elemei közé tartozik az érzelmi önkontroll, melynek segítségével lehetővé válik a káros indulatok karbantartása, hogy nehéz helyzetben se veszítse el a fejét.

Nem divatos kimondani, de azt gondolom a vezető egyik igen fontos tulajdonsága az egészséges sikervágya. Ez egyben azt jelenti, hogy a vezető személyiséggel rendelkező emberek igényesek önmagukkal szemben, kihívást jelentő célokat tűznek ki, folyamatos igényük van az újra és ezek átadására. Kezdeményezőkések, proaktívak, járatlan utakat is kipróbálnak akár.

Egy iskolában dolgozó vezető számára elengedhetetlen tulajdonság az empátia. Ennek jelei, hogy figyelmesen hallgatja azt, aki beszél hozzá, megérti mások szempontjait, megtalálja a hangot bárkivel, meg tudja ítélni, hogyan reagálnak mások az intézkedéseire, ügyel a jó viszonyra és szabályozza az érzelmi légkört.

A jó vezetőt érdekli munkatársainak fejlődése, észleli gyengeségeiket, erősségeiket, képes a konfliktusok kezelésére. Együttműködésre képes és ösztönzi munkatársaiban is a csapatszellemet. Véleményem szerint az érzelmileg intelligens vezetőből olyan erő sugárzik, amelyik ösztönzi az alkalmazottakat, felkelti és megtartja az emberekben a motiváltság érzését.

Ken Blanchard Empowerment elmélete szerint a személyes ráhatásra épülő vezetés az, amely hosszútávon sikeres lehet. Összevetve a hatalomra épülő vezetéssel, nem kérdés, hogy mely stílus elfogadható.

A kétféle vezetési stílus összehasonlítása Blanchard nyomán:

Személyes ráhatásra épülő vezetés	Hatalomra épülő vezetés jellemzői
Autonómia a személyeknek, csoportoknak	A vezető hozza a döntéseket
Lehetőség az önálló munkára	Utasításokkal éri el a feladatok megoldását
Buzdítja az érzések, gondolatok felszínre kerülését	Megszabja, hogy ki hogyan viselkedjen
Serkenti a tanulást	Elvárja a tudást
Ösztönzi a függetlenség kifejeződését	Éreztetni a hatalom erejét
Serkenti az újszerűt	Igyekszik fenntartani a meglévő hatalmat
Lehetővé teszi a felelősségvállalást	Korlátozza a felelősségvállalást
Értékeli a visszajelzést	Oktat, tanácsot ad
Bíz az önértékelésben	A vezető értékeli a beosztottakat
Mások fejlődésében látja a jutalmát	Saját eredményeiben látja a jutalmát

A jó vezető tulajdonságai túlmutatnak a szakmai felkészültségen, előtérbe kerül az érzelmi intelligencia. Az üzleti siker kulcsa a munkahelyi pozitív hangulat, iskolai életre lefordítva ez azt jelenti, a pozitív légkörben dolgozó tanári kar fogja bevonni és megtartani a diákságot. Pozitív légkörben magasabb a tanári és a tanulói teljesítmények szintje is. A jó vezető tud barátként jelen lenni, de ha szükséges, az utasító stílusra is képes.

A vezetőnek messze nem elég önmaga tudására és viselkedésmintáira összpontosítania. Elsősorban beosztottjaira kell figyelnie, észlelnie a dicsérnivalót, éreztetnie kell, hogy fontosak számára, elfogadja őket. Nem szabad azonban lelkivezetővé válnia. Védenie kell a dolgozókat, de a beosztottnak azt is tudnia kell, hogy ha nem végzi jól a munkáját, elmaraszthatják.

Az empowerment lényegi eleme a bizalom megadása. A dolgozóban így alakul ki munkájával kapcsolatban a tulajdonosi szemlélet. A megszokott irányítás helyett inkább helytálló a facilitatori, segítő szerep. A vezető feladata, hogy alapot teremtsen ahhoz, hogy a dolgozók képességei kibontakozhassanak. A jövőképből akkor lesz valóság, ha mindenki látja benne saját feladatának fontosságát. A felhatalmazás annyit jelent, hogy megtanítjuk a munkatársakat, hogyan legyenek függetlenek a vezetőtől. A tulajdonosi szemlélet teszi lehetővé az innováció légkörének kialakulását. Az empowerment elképzelés szerint irányítani olyan, mint kijelölni a játéktérrel és meghatározni a játékszabályokat. A játékot aztán mindenki szabadon játszhatja. Az eredmény a dolgozó saját dicsősége, azonban ő felel a hibáért is.

2. HELYZETELEMZÉS

2.1. A mórhalmi szakképző iskola működési környezetének foglalkoztatási területi jellemzői

2.1.1. Általános tudnivalók

A szakképzés országos átalakítása során a Nemzetgazdasági Minisztérium 44 szakképzési centrumot hozott létre 2015. július 1-i hatállyal s a Szegedi Szakképzési Centrum egyike a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő egyes szakképzési feladatot ellátó köznevelési intézmények fenntartóváltásával összefüggő intézkedésekről szóló 120/2015. (V. 21.) Korm. rendelet, valamint a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő egyes szakképző intézmények átadásáról, valamint egyes kormányrendeleteknek a szakképzés intézményrendszerének átalakításával összefüggő módosításáról szóló 146/2015. (VI. 12.) Korm. rendelet alapján a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által alapított, szakképzési feladatot ellátó költségvetési szerv, köznevelési intézményeinek, a szakképzési centrumoknak, amely 11 szakképző intézménnyel, 5 telephellyel, összesen 2 településen (Szeged, Mórhalom) működik.

Az átalakítás célja volt, hogy elősegítse a szakképző intézmények hatékonyabb, összehangoltabb működését, valamint a munkaerő-piaci szereplők igényeinek megfelelő képzési struktúra kialakítását. A szakképzési centrum létrejöttével a döntési folyamatok közelebb kerültek az intézményekhez, ezáltal rugalmasabb a működésünk.



A magyar szakképzés európai rangsorban betöltött szerepe, forrás: <https://twitter.com/Cedefop/status/1252858677054156800/photo/1>

2.1.2. A Szegedi SZC a jogszabályokban meghatározottak szerinti feladatai

A szakképzési centrum fő feladataként a 2011. évi CXC. törvény, a nemzeti köznevelésről a 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről és a 146/2015. (VI. 12.) Korm. rendelet szerint szakiskolai és szakközépiskolai nevelés-oktatást, Szakképzési Hidprogramok keretében folyó nevelés-oktatást, felnőttoktatást, és a többi gyermekkel együtt nevelhető, oktatható sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók iskolai nevelését-oktatását folytatja, valamint nevelő és oktató munkához kapcsolódó, nem köznevelési tevékenységet is ellát. 2020 szeptemberétől alkalmazkodva a 2019. évi LXXX. törvényhez a szakképzésről, technikumi és szakképzőiskolai nevelés-oktatást fog ellátni.

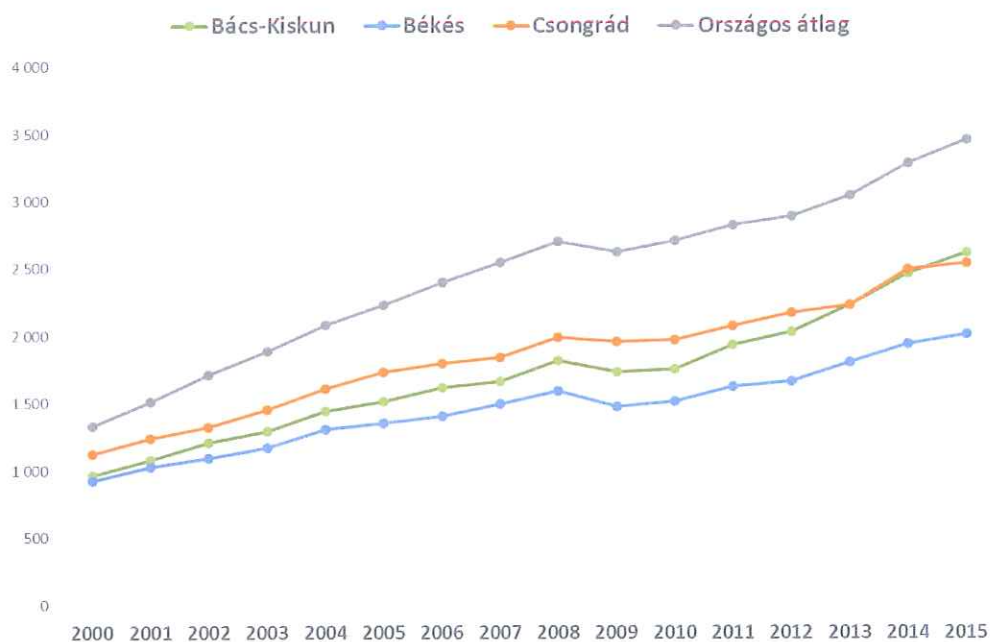
Feladata az alapító okiratban meghatározott tagintézmények nevelési-oktatási tevékenységének irányítása, szervezése, valamint önálló gazdálkodási tevékenységet folytatva biztosítani:

- a munkaerő piaci igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását,
- a tagintézmény zavartalan működésének (nevelési-oktatási tevékenységének, a jogszabályok által meghatározott közfeladat végrehajtásának) feltételeit,
- a beiskolázás sikerességéhez szükséges pályaorientációs tevékenység feltételeit,
- az aktív szerepvállalást a felnőttoktatásban és a felnőttképzésben.

2.1.3. Csongrád megye általános gazdasági helyzete a jelenben

Az ezredfordulóhoz képest Csongrád megye országos GDP-hez való hozzájárulásának mértéke csökkenő tendenciát mutat, a régióból való részesedése azonban 2010-ig – kisebb ingadozások mellett – enyhén növekedett, ezt követően viszont – Bács-Kiskun prosperálásának köszönhetően – egyértelmű csökkenésnek indult. A megyében 2015-ben előállított bruttó hazai termék (GDP) a régiós érték egyharmadát, az országos értéknek pedig 3,0 %-át jelentette. Az egy főre jutó GDP alapján 2015-ben Csongrád megye a megyék és a főváros rangsorában a 10. helyet foglalta el, a központi régió kivül – Bács-Kiskun megye után – a második legkedvezőbb helyzetű megye volt a Dunától keletre. A megye relatív helyzete az ezredforduló óta azonban jelentősen romlott. A mutató 2000-ben még 6,5 százalékponttal meghaladta a megyék átlagát, a 2015. évi adatok 12 alapján azonban már 4,7 százalékponttal elmaradt attól. 2015-ben az egy lakosra jutó 2,5 millió forint értékű GDP az országos átlagnak a 73,6%-át érte el.

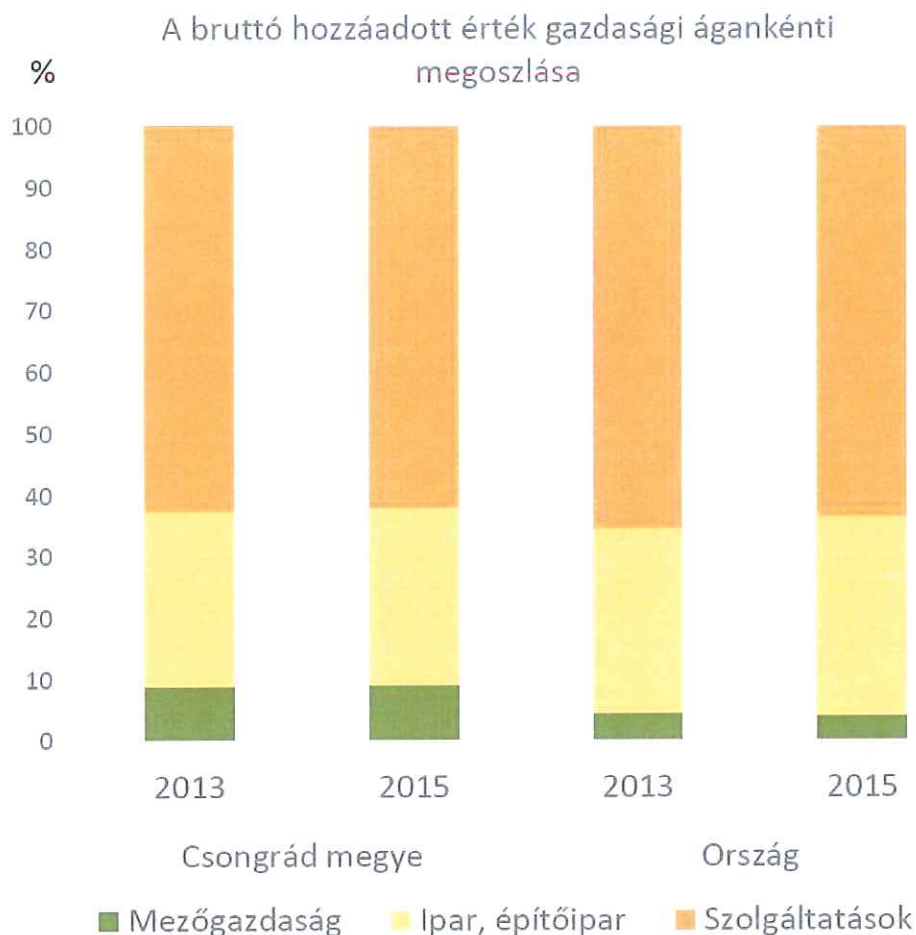
Az egy főre jutó GDP alakulása a Dél-alföldi régióban (KSH)¹



Csongrád megyében a legnagyobb részesedése a bruttó hozzáadott értékből – az országoshoz hasonlóan – a szolgáltatási ágazatoknak van, ezt követi az ipar és építőipar, majd a mezőgazdaság. A mezőgazdaság súlya azonban lényegesen meghaladja az országos és a megyék átlagát is. Az ipar részaránya az országostól 4,2 százalékponttal elmaradt, a megyék átlagához képest viszont jelentősebb eltérés alakult ki: a szektor 2015-ben a vidéki átlagnál 12 százalékponttal kisebb súllyal bírt a bruttó hozzáadott értéken belül. (KSH)²

¹ CSMKIK szakképzés fejlesztési koncepció

² CSMKIK szakképzés fejlesztési koncepció



Csongrád megyei székhellyel 79,1 ezer gazdasági szervezetet tartanak nyilván, melynek 92%-át vállalkozásként regisztrálták, amelyek között a társas vállalkozások aránya 22%, az önálló vállalkozóké pedig 78%. A megyében az önálló vállalkozók aránya jelentősen (2016. év végén 10 százalékponttal) meghaladta az országos átlagot a nagyszámú mezőgazdaságban regisztrált önálló vállalkozás miatt. Az önálló vállalkozókon belül a 34%-os részarányú az egyéni vállalkozók száma. A legtöbb regisztrált gazdálkodó szervezet (99,6%) az 50 fő alatti létszám kategóriába tartozott. 50-249 fős vállalkozásból 235, a legalább 250 főt foglalkoztatókból pedig 52 szervezetet tartottak nyilván. A 16 ezer társas vállalkozás csaknem héttizedét korlátolt felelősségű, valamivel több, mint egynegyedét betéti társaságok adták, részvénytársaságként 178 szerepel a nyilvántartásban.³

A primer szektor a megye területén meghatározó jelentőséggel bír. Az országos átlagot nagymértékben meghaladó részesedés azonban a korábbi megközelítéssel szemben nem tekintendő hátránynak, ugyanis a mezőgazdaság mind foglalkoztatási, mind vidékfejlesztési szempontból számos lehetőséget rejt magában (pl. a helyi termékek felértékelődése, rövid ellátási láncok kialakítása), amely növelheti a versenyképességet az olcsó mezőgazdasági és élelmiszeripari importtal szemben.

³ CSMKIK szakképzés fejlesztési koncepció

A szolgáltató szektor térnyerésének folyamata az utóbbi években inkább lassult, a feldolgozóipar részesedése ezzel szemben kismértékű növekedésnek indult, ez a globális és makrogazdasági hatásoknak, valamint a megyei gazdaság ágazati specializációjának köszönhető. A klaszteralapú elemzések a területen az élelmiszeripart, a kereskedelmet, a könnyűipart és az építőipart azonosították, mint a legjelentősebb ágazatokat, azonban ezek hangsúlya térségről térségre különböző lehet. A fentiek mellett a területen a turisztikai klaszter is működik, amely geológiai adottságoknak köszönhető termál- és gyógyvízkészleten, valamint a természeti és kulturális örökségen alapul.

Fontos kiemelni a szociális gazdaság szerepét is – különösen foglalkoztatási szempontból: a helyi keresletre reagáló gazdasági tevékenységek célja, hogy a főként hátrányos helyzetű, álláskereső személyek bevonásával a helyi közösség hasznát is szolgálja – egyfajta átmenetet képezve a közfoglalkoztatás és a primer munkaerőpiac között. A szociális szövetkezetek száma az elmúlt időszakban csaknem megtízszereződött Magyarországon – elsősorban európai uniós támogatásnak köszönhetően. A TÁMOP 2.4.3/D komponense támogatta a szociális gazdaság fejlesztését: a hivatalos adatok alapján Csongrád megyében 123 pályázó nyert összesen 4,6 milliárd forintot szociális vállalkozás létrehozására és fejlesztésére.⁴

2.1.4. A megye gazdasági jövőképe a Csongrád megyei Kereskedelmi és Iparkamara szakértői szerint az alábbi:

Megyénk GDP volumene 2025-re érje el magyar GDP átlagát. A megye termelékenységét 2030-ra a hazai TOP5 között tartásuk számon. A megye 50 főnél nagyobb gazdasági szereplőinek legyen működő gazdasági kapcsolatrendszere a Temesvár – Újvidék – Szeged háromszögben. Megyénk gazdasági növekedését 2030-ig nem egy „motorra”, vagy egyetlen nemzetközi integrátorra épülve képzelik el. Megyénk adottsága és erőssége a következő évtizedben is a „több-lábon-állás”. Ezek között kialakultak olyan húzóágazatok, melyben 2030-ra a megyében foglalkoztatottak legalább felét foglalkoztassák:

- egyetemi és akadémiai háttérű tudásipar
- **klinikai kapcsolatokra épülő egészségipar⁵**
- természeti adottságokra építő zöldgazdaság
- regionális beszállítói láncokra építő élelmiszeripar és kereskedelem
- **a szoftveripari hagyományokra építő infokommunikációs és technológiai szektor**
- **a beruházásokra és kulturális hagyományokra építő programturizmus**

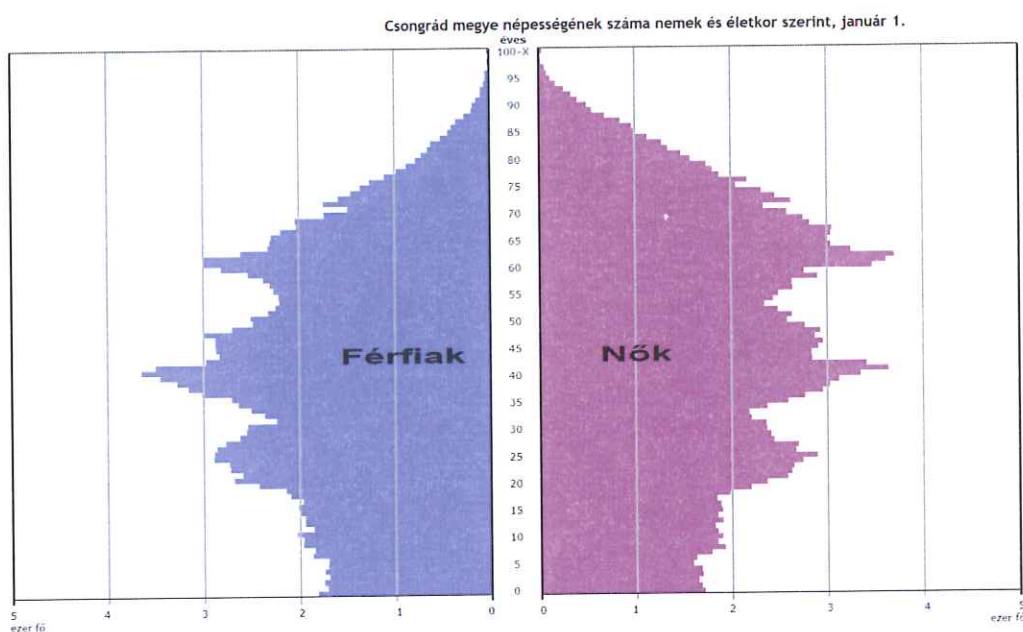
⁴ CSMFP foglalkoztatási helyzetelemzés

⁵ az alfejezet kiemelései különösen jellemzőek a Mórahalmi Járásra

Emellett minden megyében működő gazdasági társaság rendelkezzen digitális ujjlenyomattal, legyen éves automatizálási és energiahatékonysági programja, és a fenti húzóágazatokban nevesített megyei szereplőkkel legyen közös projektje.

2.1.5. Demográfiai jellemzők

Csongrád megye korfája 2017. január 1-i állapotban az alábbi (Forrás: KSH)⁶



A legfontosabb társadalmi tendencia a népesség gyorsuló ütem csökkenése (2001-hez képest a térség csaknem 10%-át elveszítette népességének) – egyrészt a születésszám visszaesése, másrészt a szelektív migráció következtében: a viszonylag alacsony jövedelem, a minőségi munkahelyek korlátozott elérhetősége és a nem mindenhol megfelelő gyermekellátási szolgáltatások miatt éppen az a fiatal korosztály hagyja el leginkább a megyét, amely gyermekvállalással mérsékelhetné a lakosság számának csökkenését. Mindezzel és a születéskor várható életkor kitolódásával együtt jár a népesség társadalmi előregedése, aminek jelentős munkaerő-piaci következményei vannak (pl. munkaképes korú népesség számának csökkenése, eltartottsági ráta növekedése, fokozódó munkaerőhiány).⁷

Sajnálatos módon jól látható, hogy a mai huszonéves fiatalokhoz képest a 14 évesek még kevesebben vannak. Ez azt is jelenti, hogy kb. 10 éven belül súlyos szakemberhiánnyal kell majd szembenézni.

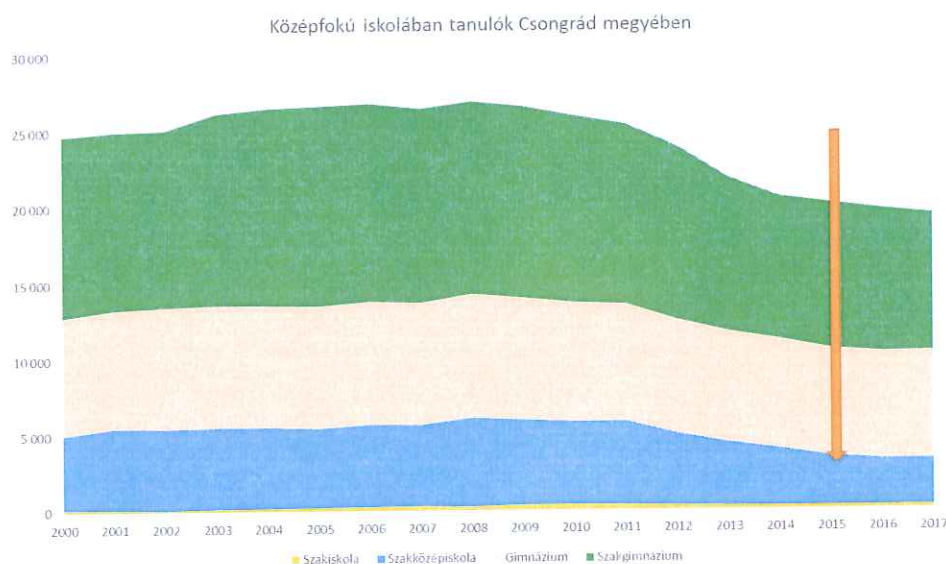
Lényeges megjegyezni, hogy a munkaerő-piaci folyamatokat nagymértékben befolyásolja a potenciális munkavállalók képzettségi szintje. A legmagasabb iskolai végzettség vonatkozásában az adatok az átlagos képzettségi szint jelentős javulásáról tanúskodnak:

⁶ CSMKIK szakképzés fejlesztési koncepció, 2016

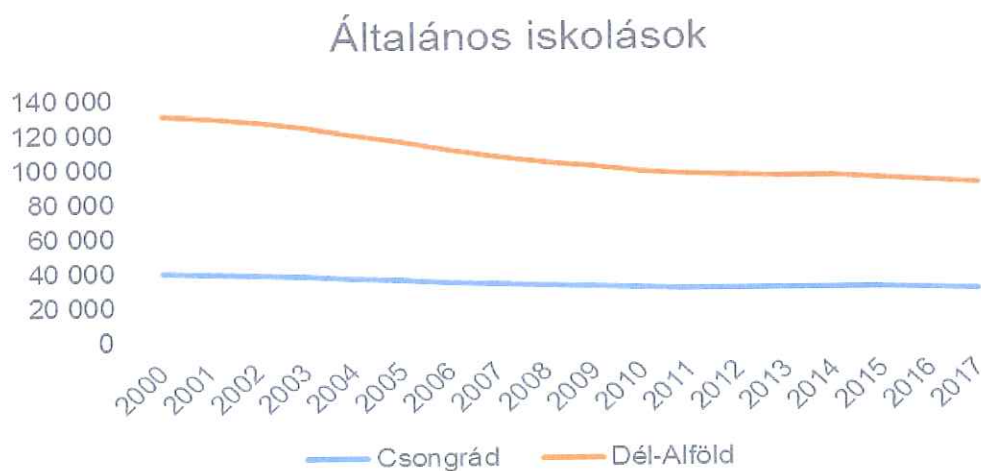
⁷ CSMFP foglalkoztatási helyzetelemzés

nagymértékben csökkent a legfeljebb általános iskolai és szakiskolai végzettségűek száma, miközben a magasabb képzettséggel rendelkezők adatai pozitív irányba mozdultak el. Ettől függetlenül a lemaradás az országos átlaghoz, illetve a megye egészéhez képest még mindig viszonylag jelentős.

Követi a korlát az iskolarendszerben benn lévő gyerekek/ fiatalok számaránya is. Érdeemes megfigyelni, hogy 2011-12 után a tanulók létszáma valamennyi középfokú iskolában lecsökkent, azonban a csökkenés üteme 2015 körül lelassult. (KSH)



Ha megvizsgáljuk a régió illetve a megye általános iskolásainak számát, a középfokú oktatásból hiányzók száma egyrészt indokot kap, másrészt az is egyértelmű, hogy a csökkenő gyermek létszám a középfokú iskolák bemeneti oldalán összességében csökkenést fog okozni. A szakképzés bármely képzési típusába tehát alapvetően csak a többi, elsősorban a gimnáziumi létszám rovására lehet a jelentkezők arányát eltolni.



2.1.6. Az iskolai végzettség tapasztalatai

A megye területén a nyilvántartott álláskeresők jellemzően alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek: a 2016. augusztusi nyilvántartás alapján a munkanélküliek 3,2%-a általános iskolát sem fejezte be, az alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya 31,8%. A középfokú végzettségűek között a legnagyobb arányban a szakmunkás és szakiskolai végzettségűek képviselik magukat, arányuk 28,3% a regisztrált munkanélkülieken belül. A nyilvántartott álláskeresők 18,2%-a szakközépiskolai végzettséggel, 9,3%-a gimnáziumi érettséggel, 3%-a technikummal rendelkezik. Főiskolai és egyetemi oklevelet a munkanélküliek 6,2%-a szerzett.

A fentebb vázolt adatokból az alábbi következtetések vonhatóak le:

- a szakképzési rendszer a megfogalmazott munkaerőpiaci igényekre csak jelentős (3-5 éves) követéssel képes reagálni;
- a nyilvántartott álláskeresők elavult szaktudással rendelkeznek, az aktuális elvárásoknak nem képesek megfelelni;
- a megye gazdasága jelentős szerkezetátalakuláson ment át az elmúlt években, az ágazatok közötti hangsúly eltolódott;
- olyan érettségi bizonyítvánnyal, melyhez szakképzettség nem társul, a munkaerőpiacon való elhelyezkedés nehezen megoldható;
- a magasabb iskolai végzettség jelentős mértékben emeli a munkavállalás eredményességének esélyeit.⁸

2.1.7. Mórahalom fejlődése, gazdasági és kulturális koncepciói

A város honlapja szerint a települést először 1729-ben nevezték - nem hivatalosan - Mórahalmának, majd 1892-ben Szeged-Alsóközpontra néven lett a sűrűn lakott tanyavilág központja. Ekkor emelték az első középületeket. Mórahalom néven 1950-ben vált önálló községgé, majd 1970-től nagyközséggé. A közigazgatás átszervezését követően 1984-től városi jogú nagyközség, több település körzetközpontja lett. A település 1992-ben ünnepelte alapításának 100. évfordulóját. A városban a 2018-as adatok szerint 6145-en élnek.

Nógrádi Zoltán polgármester szerint a 2014-2019-es időszak volt eddig a legmarkánsabb, legdinamikusabb periódus a város történetében. Átható változások történtek minden területen, az oktatástól kezdve az infrastrukturális beruházásokig. A város költségvetése stabil, megvannak a biztonságos keretek a település további fejlesztéséhez és működéséhez.

Az adóbevételek – különös tekintettel az idegenforgalmi bevételre – fontos tényezője mórahalmi gazdaságnak. Ehhez szorosan kapcsolódik a fürdő állandó fejlesztése, mely minden évben fókuszpontban van, hiszen a turisták megtartása és bevonása a cél.

A bevételek további jelentős része az ipari parkban működő vállalkozásokból származik. Jelenleg 105 cég működik 676 munkavállalóval, de a munkaerőhiány itt is jelen van. Mórahalom éppen ezért azon dolgozik, hogy idevonzza a munkavállalókat.

⁸ CSMFP foglalkoztatási helyzetelemzés

A gazdasági tényezők mellett az oktatási intézmények kapják a legtöbb hangsúlyt. Az óvodától a felnőttoktatásig minden szinten komoly előrelépés történt. Az óvodában új csoportszobát, öltöző helyiséget alakítottak ki, felújították a konyhát és eszközbeszerzésre is sor került. Jelenleg készülöben van egy új sportszoba is. A Móra Ferenc Általános Iskola igazi 21. századi „élménysulivá vált”, a 2019-es évben a tornatermének szigetelése került sor. A Szent László Katolikus Általános Iskola nemrégiben új szárnyal gazdagodott, mivel kinőtte már az addigi épületét. Ami a középfokú oktatást illeti, a Tóth János Szakképző Iskola folyamatosan gyarapszik. Mivel a tanulók jelentős része nem helyi lakos, ezért jött létre a Garabonciás Kollégium, melyet tavaly márciusban adtak át.

A demográfiai mutatók – az országos átlag ellenére – Mórahalmon pozitív változást jeleznek: bővült a népesség, megközelítőleg 7 ezer lakosa van a városnak. A befogadó légkörnek és szellemiségnek köszönhetően további növekedésre számíthat a város. A településnek jó a híre, képes azonnal reagálni a kor követelményeire, kihívásokra, mindig történik valami, állandó a dinamizmus.⁹

Mórahalom Magyarország és Európa legnagyobb egybefüggő tanyavilágával, a tanyai kultúra, a paraszti gyökerek és az elmúlt évtizedek polgárosodó értékrendjeinek megjelenésével a fejlődő és élhető települések jó példája a térségben. Mórahalom bár több százéves múltra visszavezethető történelemmel bír, valódi fejlődése, az 1989-es várossá nyilvánításával vette kezdetét. Az infrastrukturális, területi, funkcionális és közigazgatási fejlesztések eredményeként, mára a hazai és a déli határainkon túlról érkező turizmus egyik legmeghatározóbb szereplőjévé vált. A kulturális törekvései és elhivatottsága révén, a térség kulturális értékrendszerében betöltött helye mára egy biztos, több lábon nyugvó kulturális és turisztikai célpont a kikapcsolódást kereső mórahalmi, homokháti, valamint a hazai és nemzetközi kultúr-fogyasztók számára.

Mórahalom város kulturális érintettsége a térségben kimagasló módon jelenik meg. Az elmúlt két évtized során tett kulturális vállalásai eredményeként számos új intézményesített kulturális bázis épült ki, melyek mára egy komplett – a homokháti térségen túlmutató - a kultúra ellátásában és terjesztésében, az identitás megőrzésében és az értékprioritásainak átörökítésében fontos szereplővé emelte a várost.¹⁰

A város támogatja az oktatást, mert a helyi iskolában tanuló gyermekek a jövő mórahalmi polgárai és tudásukkal, szellemi tőkéjükkel a várost kell gazdagítaniuk:

Az egyházi és az állami iskola párhuzamos működtetésének feltételeit folyamatosan biztosítják. A 2018-ban önállóvá vált Szent László Katolikus Általános Iskola biztosítja helyi szinten az iskola választás lehetőségét. A KLIK által fenntartott Móra Ferenc Általános Iskola az elnyert pályázati támogatásnak köszönhetően 2020-2021-ben felújításra kerül, illetve új szaktantermek kialakítására került sor. Ezzel az oktatás feltételei jelentősen javulnak. Felmenő rendszerű

⁹ www.morahalom.hu

¹⁰ Mórahalom város kulturális koncepciója 2020

sportosztály indításához a helyi sportinfrastruktúrára épülő, iskolarendszerű oktatásba bekapcsolása, a helyi sportinfrastruktúrára bővítése jelentős mértékben adottság.

Szegedi Szakképzési Centrum Tóth János Móraalmi Szakképző Iskolája a 2018/19. tanévben nyitott meg a kapuit, és felmenő rendszerben folyamatosan bővül. Szakgimnáziumi/technikumi képzéseiben szoftverfejlesztő és tesztelő, valamint gyógypedagógiai asszisztens, szakközépiskolai illetve szakképzőiskolai képzéseiben pedig cukrász, szakács, pincér – vendégtéri szakember kinevelését végzi. Kollégistáinak 80%-a vajdasági származású.

A Tóth János Középiskola jelenlegi kollégiuma a Kölcsey utcai Garabonciás Kollégium, amely 2019-ben teljes felújításra került, de már az elkészültét követő évben is szűkösnek bizonyult. A későbbiek során gondoskodni kell egy új 150 fős kollégium megvalósításáról.

Ideiglenes Kollégiumok kialakítása, az intézmény megnyitásakor a Zákányszéki út 1. szám alatt kialakításra került egy korábbi lakóházban. Az épület a 2020/2021-es tanévben már nem elegendő, ezért egy nagyobb épületben kerül kialakítása a Röszei út 47. szám alatt a 48 férőhellyel. A Röszei úti épület átalakítása után alkalmas arra, tanszállóként kerüljön üzemeltetésre, de annak megfelelően lesz kialakítva, hogy később az oktatásban résztvevők számára lakásként is tudjanak üzemelni.

A tanulók megfelelő XXI. századnak megfelelő elhelyezése érdekében új 150 fős kollégium került az megtervezésre, helyszíne: Kölcsey utca, hrsz.: 892 alatti (volt sportpálya) telke. Az iskola végleges tanulói létszáma előreláthatólag 300 fő fölé lesz tehető a szakképzési rendszer átalakításától függően. Évente mintegy 30-40 újonnan bejövő vidéki diák szállását kell megoldani.

A középiskolai oktatáshoz kapcsolódóan megvalósítandó lehetőség tanterem megépítése a városközpontban.¹¹

Összegzés

A Szegedi SZC Tóth János Móraalmi Szakképző Iskolája és Garabonciás Kollégiumában folyó szakmai munka a munkaerőpiac folyamatos figyelésén túl három kiemelt, alapvető célkitűzés mentén kell haladjon:

- megfelelő tájékoztatással, koncentrált pályaorientációs tevékenységgel igyekszünk bevonni a fiatalokat és a felnőtteket iskolánkba
- minőségi képzést nyújtunk az iskolarendszerben és az iskolarendszeren kívüli képzésben tanuló diákjainknak
- rugalmas, rövid, egymásra épülő képzési programokat kínálunk felnőtteknek

Oktatás-földrajzilag olyan térségben foglal helyet az intézmény, mely választás elé állítja a Szeged-Baja-Kiskunhalas-Szabadka négyszögben élők pályaorientációját. Az intézmény közel hozta a középiskolai tanulmányok lehetőségét a Homokháton, ez koncepciójában a hely további gyarapodásának indukálója lehet.

¹¹ Mórahalom Város Önkormányzat gazdasági programja 2020

2.2. A Szegedi Szakképzési Centrum tagintézményi struktúrájában és képzési szerkezetében elfoglalt hely

A Szegedi SZC tagintézményeinek székhelyei Szeged Város Önkormányzatának tulajdonában, a Szegedi Szakképzési Centrum vagyongazdálkodásában vannak. Részüket képezi a főigazgatóság épülete.

2016-ban megkezdődött az új mórachalmi iskola terveinek készítése, mely az építés ütemében folyamatosan a centrum vagyongazdálkodásába került. Ehhez kapcsolódott 2017-ben egy már kész, de felújításra váró kollégium épület is. 2018-ban megkezdődött az iskola építése, mely 2018. decemberére el is készült. A kapcsolódó kollégium energetikai felújítására a KEHOP 5.2.10. pályázaton elnyert forrás állt rendelkezésre, a felújított épületet 2019 tavaszán vehették birtokba a tanulók.

A mórachalmi iskolában összesen 12 tanteremben illetve csoportszobában, egyéb oktatási célt szolgáló helyiségekkel kiegészítve (pl. tanműhely) folyik az oktatás. Az infrastruktúra kihasználtsága nem teljes, az iskola felmenő rendszerben töltődik fel. A felnőttoktatás miatt heti 3 napon délutánonként is folyik tanítás.

2.2.1. Az intézmény tanulólétszáma október 1-én

2018-ban 33+17 kollégista

2019-ben 87+59 kollégista, valamint 67 felnőtt

Az iskola térbeli elhelyezkedése optimális. A város központja és a kollégiumi épületek gyalogosan megközelíthetők a centrum központi épülete 25 km belül található, rövid autózással vagy sűrűn közlekedő busszal könnyen elérhető.

2.2.2. A beiskolázási potenciált jelentő általános iskolák

A diákok többsége – akár általános iskolából, akár érettségi után középiskolából jön – főként Mórachalomról, a Dél-Alföldi régióból valamint a Vajdaságból érkezik intézményünkbe.

A 9. évfolyamra jellemzően Mórachalom és közvetlen vonzáskörzete, a mórachalmi járás településeinek általános iskoláiból érkeznek a tanulók. A tanulói létszám öszel fele, a kollégisták közel 80%-a határon túlról, a Vajdaságból érkezik. A felnőttoktatásra már sokan jönnek Szegedről is.

Általánosságban nincs kiemelt iskola sem a 9. sem a 13. évfolyamon, ahonnan nagyon sokan jönnek hozzánk. Inkább az a jellemző, hogy több iskolából néhány-néhány tanuló érkezik.

Tapasztalatok alapján a 8. osztályra épülő hazai képzések határon túli ismertsége, népszerűsége az elmúlt években növekedett a szerbiai magyarok között. Érdemes lesz lépéseket tenni annak

érdekében, hogy az érettségi utáni képzések népszerűsége is hasonló mértékben növekedjenek az érintettek körében.

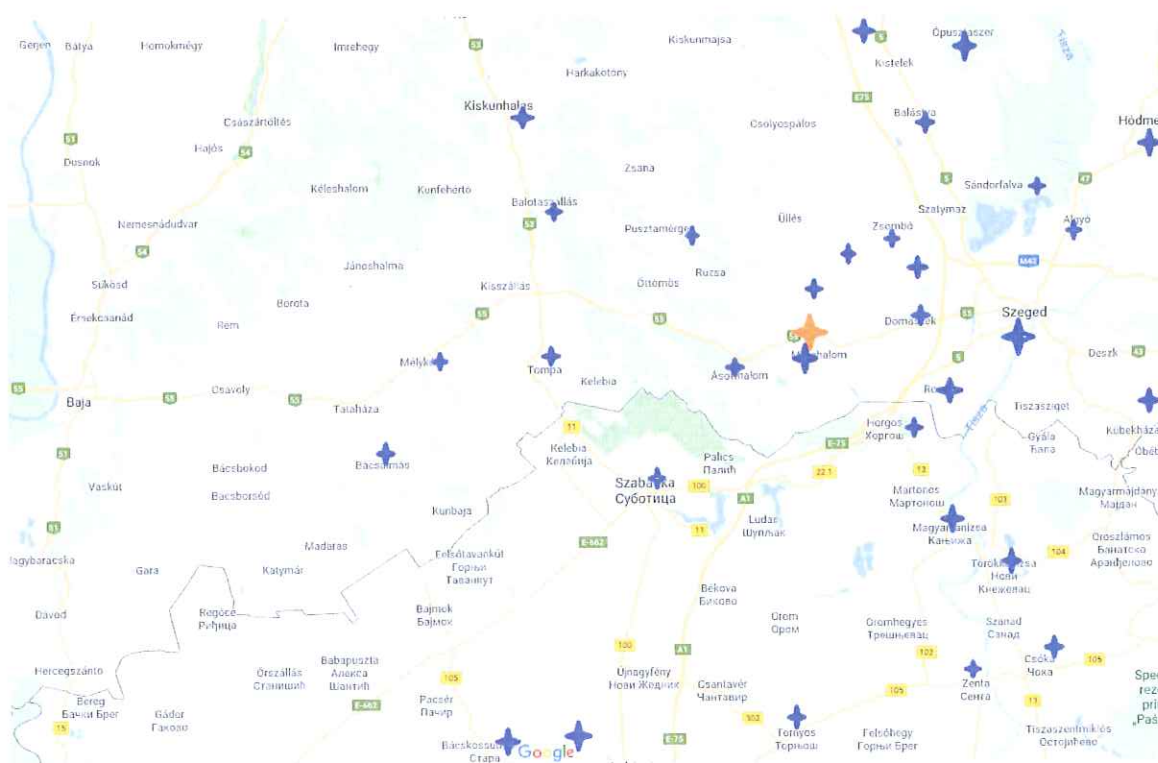
A határon túlról érkező gyerekeket kollégiumban tudjuk elszállásolni. A kollégiumban folyó pedagógiai munka rendkívül fontos számunkra, tevékenységünk, nevelésünk kiemelten fontos területe.

A Szegedi Szakképzési Centrum az elmúlt tanévekben komoly erőfeszítéseket tett, hogy minél több iskolát, szülőt, diákot elérjen. Intézményünk mintaszerűen vette ki a részét a Szakmák Éjszakája programból, részt vettünk a Mi a pálya? rendezvényen; európai szinten a harmadik legaktívabb intézmény voltunk 2019-ban az Európai Szakképzési Hét programsorozatában, nyílt napjaink s ezek közül a járási szintű pályaaorientációs nap kiemelten sikeres volt.

Nagyon sikeresnek ítéljük az iskolánk által rendezett nyílt-napokat, a nyitott tanórákat, melyekre jöhettek a leendő diákok és szüleik is.

Az általános iskolákban kitelepüléssel megtartott pályaaorientációs napok rendezvényei a diákjaink és pedagógusaink közreműködésével a visszajelzések alapján nagyon sikeresnek, eredményesnek bizonyultak. Véleményünk szerint nagyon fontos, hogy az általános iskolák pedagógusai, a végzős osztályok osztályfőnökei megfelelő, hiteles információ birtokában legyenek az intézményünk által felkínált szakképesítésekről és a további lehetőségekről.

A beiskolázási potenciál növelése érdekében folytatnunk kell az elmúlt években elindult marketingtevékenységet, mely esetében a Mórahalom vonzáskörzetén kívüli iskolák tanulóit és szüleit is célzottan fel kell keressünk és elérnünk. Igénybe kell vennünk a modern közösségi média eszközeit is.



A térképen jelzett települések iskoláiból érkeztek eddig Mórahalomra tanulók

2.2.3. A tagintézményi hálózat előnyei, nehézségei

A 2015 óta kialakult szakképzési centrum rendszerben a legfontosabb tényező az iskolák centrum szintű együttműködése. Előnye: a tagintézményeknél felmerülő problémák közös megoldása, a rendszerszintű szemlélet, a stratégiai irányvonalak kialakítása, a központi szabályzatok, a szakemberhiány pótlásának közös megszervezése, áttanítás lehetősége az iskolák között, pályázatokban való közös részvétel lehetősége, jó gyakorlatok megosztása, továbbképzések megszervezése, költségvetési keret takarékos felhasználása, működtetési feladatok centralizált irányítása. Ennek a rendszernek nyertese a Tóth János iskola is. A fejlődés korai stádiumában jelentős előny, hogy a szakképzési centrum többi iskolájából áttanító kollégák járnak át, valamint a képzési szerkezet dinamikája okán munkaerő áramlik Szegedről az intézménybe.

Számos céggel, szervezettel az évközi és a nyári összefüggő gyakorlat, valamint tanulószerveződések kapcsán szoros együttműködést alakított ki iskolánk. A cégek oktatókkal, tanácsadással, eszközökkel, rendezvényekkel támogatják iskolánkat, illetve részt vállalnak a pályaaorientációs tevékenységben is.

Egyéb szervezetekkel, a tanulók sikeres nevelése és tanítása kapcsán folyamatosan kapcsolatban van iskolánk, ilyen szervezet például a Gyámügyi Hatóság, Gyermekjóléti Szolgálat, Bűnmegelőzési Tanács, Magyar Gasztronómiai Szövetség.

A tanártovábbképzések és szaktanácsadások, valamint a pedagógus minősítések is megindultak és sikerrel zajlottak az eddigiekben.

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával tanulószerveződések, együttműködési megállapodás és a szintvizsgák kapcsán napi kapcsolatban vagyunk.

Folyamatos figyelmet igényel a működés tervezése során, hogy a Centrum tagiskolájaként csak részleges önállósággal bírunk. Az információ-áramláson és kommunikáción mindenképpen javítani kell még, a több lépcsős ügyintézés néhány esetben megnehezíti a munkavégzést. A külső helyszínen folytatott gyakorlati képzések esetében sok feladatot ad az iskoláknak, hogy a gyakorlati képzést végző cégeket napi szinten támogassuk, informáljuk, hogy milyen feladataik vannak a tanulószerveződések, együttműködési megállapodások kapcsán.

2.2.4. Képzési szerkezet

Iskolánk képzési palettája egy kisváros kicsi iskolájához mérten széles, a helyi munkaerőpiacnak mindenképpen adekvát. Nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy a helyi viszonyoknak megfeleljünk, értelmét és küldetését iskolánk csak így teljesítheti be. Külön figyelmet érdemlő az SNI és BTMN tanulók jelenléte és növekvő aránya. Célunk, hogy önálló, saját gyógypedagógussal lássuk el őket.

Nappali rendszerű oktatás és fejlesztési lehetőségei

Mint a bevezető elemzésekben olvasható, a megyei munkaerőpiac és a Csongrád megye fejlesztési koncepciójával is alátámasztva, az innovatív technológiákat alkalmazó szakmák kerülnek előtérbe a régióban, melyek felvonultatják és alkalmazzák a modern infokommunikációs eszközöket, szoftvereket, ennek megfelelően a képzési kínálat fejlesztése is ebben az irányba kell történjen.

Komoly munkaerő piaci igény mutatkozik egészségügyi és szociális ágazatokra, emellett a régió egyik legdinamikusabban fejlődő gazdasági ágazata a turizmus. A turizmus magával húzza a klasszikus szakács-pincér-cukrász képzés iránti kereslet növekedését is.

A vállalkozók visszajelzései alapján elkötelezett, megbízható, fejlődni képes tanulóokra lenne szükségük valamennyi területen, és az igények kiszolgálásának érdekében üdvözlük, ha bevezetjük az intenzív képzéseket.

Az új informatikai cégek Szegeden történő megjelenése jelentős változást okozott a gazdasági környezetben: megnőtt a középfokú végzettségű szoftverfejlesztők iránti igény is. Iskolánkban a fejlesztés új irányának tekintjük a jövőben olyan rövidebb tanulmányi idejű képzések szervezését, amelyek a mobilalkalmazások, a webfejlesztés, a multimédia területét érintik és épülnek a szoftverfejlesztő végzettségre. A Mórahalom „Okos város” fejlesztési koncepció is szakembereket igényel.

Nagyszerű kihívás és lehetőség a **Csillagtáltos - Mórahalmi Komplex Fejlesztő Központ** A projekt célja egy komplex fejlesztő centrum felépítése Mórahalmon, a köznevelési rendszerben részt vevő, kiemelt figyelmet igénylő gyermekek optimális fejlődéséhez szükséges minőségi szolgáltatások, fejlesztések minél korábbi életkortól való biztosítása, ezáltal az iskolai eredményességük segítése, iskolai lemorzsolódásuk csökkentése, valamint az intézmények közötti, és a munka világába történő átmenetük támogatása. A projekt három épület infrastrukturális fejlesztését és a hozzájuk kapcsolódó szakmai-képzési- szolgáltatási fejlesztéseket tartalmazza.

- Vizes terápiás központ, - vizes terápiás és szárazföldi fejlesztési programokkal
- Lovas terápiás központ, - szárazföldi és egyéb állatasszisztált fejlesztési programokkal, valamint egyetemi oktatóközponttal
- Családi központ – Szálláskínálat növelés a terápiákban részt vevők és családjaik számára¹²

A hamarosan elkészülő központ gyógypedagógiai asszisztens igényére jó válasz az iskola szakgimnáziumi képzése.

A jelenlegi képzési struktúrát tehát erősíteni, fejleszteni szeretnénk iskolánkban, ennek részeként a nappali rendszerű oktatásra beiskolázott diákok számát szeretnénk stabilizálni, folyamatosan a bemenet minőségi színvonalát növelni.

¹² Mórahalom Város Önkormányzat gazdasági programja 2020

Felnőttoktatás/felnőttképzés és fejlesztési lehetőségei

A felnőttoktatás vonzóvá tétele és megtartó ereje érdekében a következő célokat tűztem ki:

- A gyakorlat során bebizonyosodott, hogy mennyire fontos a rugalmas és egyéni tanulásszervezés, mert nagymértékben javítja a tanulási környezet minőségét, ha a tanulási folyamat szervezése alkalmazkodik a felnőttek sajátos életvezetési és időgazdálkodási kényszereihez, rugalmas elemeket kell beépíteni a felnőttoktatásba. A felnőtt tanulók esetében gyakran felmerül az igény arra, hogy minél hamarabb megtudják tanulni az adott szakmát, ezért az új szabályozási környezetben lehetőséget szeretnénk biztosítani a tananyag gyorsabb elsajátítása érdekében intenzív képzésre.
- Rugalmas, személyre szabott tanulásszervezéssel igény szerint lehetőséget adunk egyéni konzultációra, és projekt munkában való beszámolásra is.
- A nappali rendszerű képzésekhez képest az esti munkarendű felnőttoktatásban levő tanórák száma kevesebb, ebben a tanulási helyzetben a felnőtt tanuló számára meghatározó támogató-motivációs elem a folyamatos és személyes visszajelzés.
- Az internet előnyeit kihasználva kiemelt feladat, hogy e-tananyagot biztosítsunk a diákok számára az egyszerűbb felkészülés érdekében. Iskolánk csatlakozott a Microsoft Innovatív Iskola programhoz, melynek keretében kiváló oktatási platform került birtokunkba.
- Tapasztalatunk szerint a tanulóközpontú felnőttoktatás egyik alapja az, hogy az egyéni tapasztalat, a tanuló saját világa is beépítésre kerüljön a képzésbe, mert a felnőttek a teljesen új, idegen tartalmakat csak fenntartásokkal fogadják be. Nagyon lényeges, hogy a tananyag hasznát, értelmét világossá tegyük a diákok számára, mert szemben a közoktatás alsóbb évfolyamain tanulókkal, a felnőttek csak akkor motiváltak a tanulásra, ha látják a tanulási utat és az állomások kapcsolódását.

Iskolánk tekintetében a helyi adottságokat kihasználva a sport ágazat irányába is sikerült nyitni. Jelenleg felnőttoktatásban lovasedzőket képezünk, azonban a város fejlesztési koncepciójának megfelelően várható a sportágak bővülése.

Az egészségturizmus egyértelmű igénye, hogy gyógymasszőröket és fizioterápiás asszisztenseket képezzünk. Kiemelt célunk ezen képzések folyamatos erősítése.

A vállalati/vállalkozói szféra képviselői lassan kezdik megismerni intézményünket. Csongrád megyében az iparági korlátozással elérhető társas vállalkozások száma 4581 db, a foglalkoztatottak száma 32.014 fő. Átlagos alkalmazotti létszám: cca. 7 fő. Vagyis meghatározóak a kis-, és középvállalkozások. Ugyanakkor a megye tényleges gazdasági erejét a nemzetközi hátterű, multinacionális cégek jelentik.

Csongrád megye (ipari, szolgáltatási) termelési szerkezetéből iskolánk számára releváns lehetőségek:

- **Vendéglátás**
- **Humán-egészségügyi, szociális ellátás**
- **Informatika**

Emellett nagyon nehéz feloldani az ellentmondást, miszerint az átlagos kisvállalkozás nem ismeri/nem tudja használni a felnőttképzés adta lehetőségeit. Szeretné a képzett munkaerőt, de nem mer/tud ebbe érdemben beruházni, mivel az iskolázott munkaerőt elviszi a konkurenciája.

Mivel komolyan veszem azon elvárást, hogy jó értelemben ki kell szolgáljuk a gazdasági szféra szakmai igényeit, ezért célul tűzhető ki:

- modulok önálló oktatása
- 20-30 órás szakmai képzések indítása
- 20-30 órás általánosan műveltető képzések indítása
- egyéni igények megjelenítése
- interdiszciplináris területeken felmerülő képzési igények kialakítása
- a munkavállalói piacon most megjelenő „60 +” képzési igényeinek integrálása.

A fentiekből következően szükségesnek látom, megkeresi a potenciális vevőket és a meglévő igényeket becsatornázni. Első lépésként vendéglátás, egészségügy és informatika terén látok lehetőségeket. A Centrum támogatására is számítok ebben a munkában.

2.2.5. A tagintézmények közötti képzési szerkezet összehangoltsága

A profiltisztítás a Szegedi SZC több iskoláját érintette, azonban iskolánk kialakulóban lévő identitása nem sérült ebben. Úgy vélem, az intézmény képzési szerkezete tökéletes példája a jelenkor szakképzési elvárásainak. Kifejezetten és kizárólag olyan képzések folynak az iskolában, melyek pontosan a helyi munkaerő piaci igények alapján jöttek létre. Ugyanakkor földrajzi helyzeténél, valamint méreténél fogva a szegedi képzési struktúra egyensúlyát nem billenti el.

2.3. A Szegedi SZC Tóth János Mórakalmi Szakképző iskolája és Garabonciás Kollégiuma működési feltételei – személyi feltételek

2.3.1. A humánerőforrás-gazdálkodás feladatai

A 2019/2020-as tanév indulásakor feladatot adott, hogy a tanulói létszámunk jelentősen megnövekedett. Az intézmény állapota, az ideális munkakörülmények, a formálódó közösség vonzó lehetőséget kínál a pedagógusoknak, így volt elegendő munkavállalónk, valamennyi órát sikerült ellátnunk. Komoly kihívásként éljük meg, hogy a szakképzési törvény változásával jelen pályázat írásakor még nem látható, milyen tantárgyakat mekkora óraszámban lesz szükséges oktatni a következő tanévtől, valamint hogyan alakulnak a munka feltételei. Új munkatársakra lesz szükségünk, azonban ennek pontos összetételét még nem látjuk. Ami biztos, hogy új magyar szakosra, angol szakosra és szakoktatóra szükségünk lesz jövőre.

A tanév során problémákkal küzdöttünk a nem pedagógus munkakörök betöltése esetén is: gazdasági csoportvezetőnk várandós lett, a jelentős mennyiségű megfeszített munka következtében veszélyeztetett státuszba került. Több hónapnyi ideiglenes helyzetkezelés után sikerült megfelelő gazdasági csoportvezetőt találni. Tovább folyik azonban a munkaügyi kolléga keresése, sajnos gyenge minőségű munkaerő az, aki a kötelező bérminimumért hajlandó a feladatot elvállalni.

A kollégium vezetője nyugdíjba fog menni a következő tanévtől. Azutódját a jelenlegi kollégiumi nevelők közt sikerült megtalálni egy agilis, jól képzett kolléganő személyében. Az átadás-átvétel előkészítéseként február óta együtt végzik a kollégium irányításával kapcsolatos feladatokat a jelenlegi vezetővel.

Képzettséget tekintve pedagógus munkatársaink körében túlnyomó többségben vannak az egyetemet végzett tanárok, jelentősen kisebb arányban vannak jelen a főiskolai végzettségűek és csak töredék részben a középfokú végzettségűek. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy mindenki rendelkezik a tantárgya tanításához szükséges szakmai iskolai végzettséggel.

Nem minden szakmai tanárnak van pedagógus végzettsége, ennek orvoslása véleményem szerint rendszer szintű probléma, különösen annak fényében, hogy főleg a szakközépiskolai évfolyamokon sok az SNI és BTM-N tanuló, akiknek a speciális nevelési igényeit létfontosságú lenne pedagógus végzettséggel rendelkezőknek ellátni.

2.3.2. Az iskola alkalmazotti állományának munkakörök szerinti összetétele (2020)

munkakör	létszám
vezető	1
helyettes	1
gyakorlati oktatásvezető	1
szakoktató	2
pedagógus	28
ebből óraadó	7
ebből kollégiumi nevelő	10
iskolatitkár	1
rendszergazda	0,5
gazdasági dolgozó	1
munkaügyi előadó	0,5
üzgyviteli dolgozó	1
technikai dolgozó	4
oktatástechnikus	0,5

2.3.3. Pedagógusainkról

A iskolánkban törekszünk az alkalmazotti létszám tekintetében a Köznevelési Törvény és a Szakképzési Törvény előírásainak megfelelni, figyelembe véve finansiális lehetőségeinket. Tanulói létszámunk növekedésével szükségessé váló pedagógus álláshelyeket aprólékos gonddal számítjuk ki a tantárgyfelosztás alapján.

A státuszok kiszámításakor alapelvként mindenkit feltöltünk a törvény szerinti maximumra, azaz 26 órára. Sajnos tisztában vagyok azzal, hogy ez a heti óraszám nagyon magas, azonban ha az összes óratömeget 22 órával osztva számítjuk ki a státuszokat, nincs más lehetőségünk az órák ellátására, felelős gazdálkodás mellett. Várjuk nagyon ebben a tekintetben az új szakképzési törvény által átszabott munkaidő keretet, mely reményeim szerint az aránytalan terhelést csökkenteni fogja.

2.3.4. Nem pedagógus munkatársak

A gazdálkodás-ügyvitel-munkaügy területén dolgozó munkatársak létszáma alacsony, sajnos nagyon nehéz megfelelő képzettségű és motiváltóságú munkatársakat találni erre a területre. A kötelező bérminimumért sajnos csak igen kevesen versengenek, képzettségük legfeljebb középfokú, tapasztalatuk kevés, államháztartási ismereteik gyengék. Folyamatos küzdelem erre a területre megfelelő munkaerőt találni és azokat meg is tartani.

2.3.5. Szervezetfejlesztés

Az iskolánkban az elmúlt egy évi működésem alatt általános ügyrendet alakítottam ki, melynek célja a Szervezeti és Működési Szabályzatban meghatározott, ellátandó feladatokhoz leginkább illeszkedő szervezeti struktúra formájának kialakítása, a működés és a kapcsolattartás alapvető szabályainak rögzítése. Fontosnak tartom megjegyezni, hogy az új szakképzési törvény vonatkozó rendelkezéseinek életbe lépése után kiadásra kerülő új SZMSZ a jelen pályázat megírásakor érvényes struktúrán még változtatható.

2.4. A Tóth János iskola működési feltételei – tárgyi feltételek

2.4.1. Az épületek

2018 decemberében került átadásra az iskola épülete. Nagyszerű élmény egy magas szintű, minden igény kielégítésére épült, a személyes elképzeléseimet is megvalósító épületben dolgozni. Legfontosabb feladat jelenleg az épület állagának megóvása. Ennek megvalósíthatóságát a folyamatos ellenőrzésben, karbantartásban látom. 2020 februárjában sikerült megfelelő karbantartó munkatársat találni, azonban eszköztára még hiányos. Állandó

kollégiumunk energetikai felújítása 2019-ben készült el (KEHOP 5.2.10.), melyre hasonlóképp nagyon vigyázunk. Várjuk az új ideiglenes kollégium épületét, melynek tervezésébe, berendezésébe a mórahalmi önkormányzat végig elvárta személyes közreműködésemet. Reális jövőkép, hogy 2020 őszén birtokba vegyük az épületet, mely a nagy, 150 fős kollégium megépülése után tanhotelként üzemelhet majd.

Bár az iskola és a kollégium is új, illetve újszerű, mégis szükségesnek látom, hogy ha kinevezést kapok, 3 éves fejlesztési tervet készítek, melybe összegyűjtöm az infrastruktúra és az eszközpark fejlesztésének tervét, időütemezésben. A terveket sorszámozással priorizálom, az egyes tartalmak mellé költségtervet rendelek, az iskolai költségvetés tervezésekor e célok mentén kívánok majd haladni.

2.4.2. Az iskola felszereltsége

Az iskolánkban 12 tanteremben illetve csoportszobában, egyéb oktatási cél szolgáló helyiségekkel kiegészítve (pl. tanműhely) folyik az oktatás. Ezeknek a kihasználtsága az iskola feltöltésével válik teljessé.

A tornaterem, sportpálya nincs, a mindennapos testnevelés igényeit a város létesítményeivel szolgáljuk ki. Kihasználjuk az egyesületi sportolás lehetőségét, a tanulók heti két órát úsznak, valamint tömbösített órákon sítáborra van lehetőségük. Könyvtárunk nincs, a mórahalmi városi könyvtárral állunk szerződésben.

Az iskolánkban használt számítógépek modernnek, van elegendő számú laptop, a tantermek interaktív kijelzővel vannak ellátva. nagy szükségünk lenne informatikai iskolaként tabletekre, programozható eszközökre, drónokra, robotokra. A jelenleg digitális térben zajló oktatás élesen rávilágít, hogy a pedagógusoknak emellett szükségük van továbbképzésekre a digitális oktatást illetően

Iskolánk eszköztárának egy kishaszongépjármű nagyon fontos darabja, melynek segítségével nyersanyag beszerzés, az épületek közötti eszköz mozgatás és a Szegedre hivatali ügyekben történő utazás zajlik elsősorban.

Szolgáltatások igénybevétele tekintetében a szakképzési centrum rendelkezik, több helyi, mórahalmi szolgáltató végzi nálunk ezeket a feladatokat.

Eszközhiányaink enyhítésére kinevezésem esetén készíteni kívánok terveket, amelyek lehetővé teszik a kapott források ésszerű elköltését. Jelenleg alapítványunkon keresztül folyamatosan és sikeresen pályázunk, minden eszközt megragadva, hogy intézményünk pénzhez jusson, 2020-ban az alapítványi büdzsé támogatására rendkívül sikeresen bált szerveztünk.

Összegzés:

Infrastrukturális fejlesztési céljaim két irányba hatnak:

- tervezetten és összehangoltan szeretnénk úgy rendben tartani a jelenlegi ingatlanjainkat, hogy azok kényelmesek, egészségesek, a modern iskolai

elvárásoknak megfelelőek legyenek, ahová saját gyermekeinket is szívesen járatnánk, ahol a munkavállalók is jól érzik magukat, munkakörülményeik rendezettek

- a minőségi gyakorlati képzéshez jól felszerelt, rendben és tisztán tartható, minőségi tanműhelyek álljanak rendelkezésre

2.5. Helyi gazdasági szereplőkkel való kapcsolat

2.5.1. Általános helyzetkép

Iskolánk azokkal a gazdasági életben aktívan jelen lévő vállalati partnerekkel és képzőhelyekkel tartanak fenn szoros kapcsolatot, elsősorban a tanulók szakmai gyakorlati életpályájának támogatása és segítése érdekében, akiknél jelenleg is vannak tanulóink illetve akik potenciális gyakorlati képzőhelyet jelenthetnek.

Partnereink jelentős része a gyakorlati helyek biztosításán túl az oktatáshoz és a szakmák könnyebb és hatékonyabb elsajátításához szükséges eszközökkel is támogatja tanulóink szakmai előmenetelét.

A gazdasági szereplőkkel való kapcsolattartás elsődlegesen a gyakorlati-oktatásvezető feladata, de emellett minden cég esetében magam is személyesen, valamint szakmai elméleti és gyakorlati oktatók is szerepet vállalnak a minőségi kapcsolatkiépítés és fenntartás érdekében.

2.5.2. Kapcsolati hálónk főbb elemei

A legfontosabb információforrásunk a Centrumtól kapott irányításon túl a város önkormányzata, melynek területén iskolánk működik. A mórhalmi önkormányzattal a kapcsolat szoros, napi szintű, közös feladatainkat összehangolt munkával végezzük.

Nagyon jó kapcsolatot alakítottunk ki számos kisebb és nagyobb vállalkozással a környékünkön. A közös érdek egységbe kovácsolta az iskolát a cégekkel. Rendszeresen tartunk megbeszéléseket, a gazdasági igényekkel kapcsolatban így képben vagyunk.

Az eddigi tapasztalatok alapján az alkalmazott kapcsolattartási módszerek jól és hatékonyan működnek; a partnerek a gyakorlati-oktatásvezetőn keresztül folyamatosan tájékoztatást kapnak a legfontosabb információkról a lehető leghatékonyabb formában.

A munkafolyamatok során elengedhetetlen a kapcsolattartási csatornák minőségének és hatékonyságának ellenőrzése és felülvizsgálata, melynek során törekszünk az esetlegesen felmerülő bizonytalanságok feltárására és mielőbbi naprakésszé tételére.

Folyamatosan kutatjuk a kapcsolatfelvétel lehetőségét újabb gazdasági szereplőkkel, emelkedő diáklétszámunk ezt maximálisan indokolja.

2.5.3. A duális képzés sajátosságai

Jellemzően az iskolánkban oktatott szakmákban a gazdasági vállalkozások egyszerre csak néhány tanuló gyakorlati foglalkoztatását tudják vállalni.

A gyakorlati oktatás feltételei nagyon széles skálán mozognak. Esetenként a gyakorlati képzőhely minősége vagy a tanuló és a képzőhely többi munkavállalója közt nem alakul ki jó kapcsolat, így folyamatosan ápolnunk kell a meglévő és keresni az új helyeket. Az új szakképzési törvény várhatóan ezen a területen is újabb kihívásokat állít elénk, hiszen a bejövő diákoknak már az új feltételek alapján kell gyakorló helyet biztosítanunk.

A munkaerőhiány miatt a képzőhelyek folyamatos szakemberhiánnyal küzdenek, a nagy és gyors fluktuáció következményeképpen a tanulók a képzés ideje alatt akár 4-5 munkahelyi tanulófelelőssel is dolgoznak, valamint a napi munkafolyamatok ellátása során nem minden esetben folytatnak szakmai tevékenységet. Ezek a körülmények jelentősen megnehezítik a diákok szakmai vizsgára való felkészülésének folyamatát és a vizsgakövetelményben elvárt feladatok sikeres és eredményes teljesítését is. Ezen a területen is hasznosnak gondolom az új szabályozási környezetet, mely nagyobb felelősséget rendel a gyakorlati helyre.

Rendszeres és folyamatos közreműködést igényel a tény, hogy a gazdasági szereplők nem ismerik a szakképesítésekkel kapcsolatos kerettantervek elérhetőségét, azok tartalmát és a vizsgakövetelményeket sem, annak ellenére, hogy ezekről minden esetben tájékoztatjuk a vállalkozásokat. Tapasztalatunk szerint néha a napi termelőmunka mellett nem tudnak kellő figyelmet fordítani a tanulók kerettantervben meghatározott képzési követelményeire. Ilyenkor az iskolának maximálisan helyt kell állnia, s ezt meg is tesszük és a jövőben is szándékozom, mivel a vállalkozást támogatni szükséges a közös cél elérése érdekében.

2.6. Egyéni tanulási utak

Magyarország gazdasági kibontakozása a tudás és képességigényes ágazatok fejlesztésével valósulhat meg. Ennek érdekében meghatározó fontosságú, hogy a kiemelkedő teljesítményre képes fiatalok, tehetségek felszínre kerülnek-e tehetségük kibontakozásának és hasznosulásának megvannak-e feltételei, nem utolsósorban az ország képes lesz-e megtartani a legkiválóbb tehetségeit.

A tehetségek ma már egy adott ország versenyképességét meghatározó kulcstényezőnek számítanak. Ebből adódóan a tehetségek megtalálása nem csak a tehetségek és családjuk magánügye, hanem közös nemzeti ügyünk. A tehetség sokszínű, a tehetségigéretnek egyediek, különböző korosztályból és sokszor nagyon eltérő szociális és kulturális közegből kerülnek ki. Igen sok fiatal sok speciális tehetséget őriz magában egymással párhuzamosan.

A tehetséges fiatalokra, különösen kora-gyermekkorban, a környezetük figyel fel, és tehetségük kibontakozásához többlet-lehetőségeket biztosít. Ugyanakkor az életkor előrehaladásával mind fontosabbá válik a tehetséges fiatal elkötelezettsége, motivációja a saját tehetségének kibontakoztatásában. A felnőttkorhoz közeledvén a tehetségsegítés egyre inkább a tehetségsegítő és a tehetséges fiatal szövetségévé válik.

A tehetség olyan adottság, adomány, amely hordozójának fokozott felelősségét igényli. A tehetséges fiatal felelőssége tetten érhető abban is, hogy élete alakulása nem csak a saját magánügye, hiszen fejlődésének elősegítéséhez a társadalom anyagi és emberi erőforrásainak az átlagosnál jóval nagyobb részét mozgósította. A társadalmi felelősségét felismerő tehetség a következő generáció tehetségeinek útját egyengető, őket kivételes képességeivel kivételes módon segítő ember.

A tehetségeket segítők áldozatokra képes, a közösség, a tehetségsegítés ügyét a saját érdekeik elé is helyezni képes emberek. A tehetségnek a munkájuk nyomán történő kibomlása mással nem pótolható. A tehetségsegítőt is fejlesztő élményért sok esetben crón felüli, családjukat, egészségüket veszélyeztető mennyiségű és intenzitású munkát vállalnak. Emiatt a tehetségeket segítők fokozott megbecsülése, védelme, számukra a tehetségekkel való foglalkozáshoz megfelelő időkeret biztosítása, kiégésük elkerülése legalább olyan fontos, mint a tehetségek segítése.

A tehetségek segítésének a tehetségsegítő programok által nem megragadható, apró mozzanatai sok esetben a legfontosabb elemek. És fordítva: sok esetben a tehetségsegítés nem képes kompenzálni a család vagy a szűk baráti, iskolai környezet teljesítményellenes, igényességellenes, minőségellenes alapállását¹³.

Iskolánk nyelvére és helyzetére lefordítva a fentiek azt jelentik, hogy minden lehetőséget és tudást megragadva keressük a tehetséges fiatalokat.

A tehetséggondozás aspektusai és eszközei a megfelelő infrastrukturális környezet, a magas színvonalú eszköz és szakmai anyag ellátottság. A munkára sok időt és energiát kell fordítani ahhoz, hogy jól képzett és motivált oktatóink több évtizedes tapasztalatukat, tudásukat megfelelő formában át tudják adni a fiatal generáció tehetséges képviselőinek.

Az intézményben motivációs cézzal visszük a kilencedikes tanulókat már az első félévben versenyekre, ahol testhezálló megmérettetéseken tudnak bizonyítani. A későbbiek során a felnövekvő diákokat szeretnénk országos megmérettetésekre is elvinni, hagyományt teremteni a versenyfelkészítésből.

¹³ Balogh László: A tehetség felismerése és fejlesztése

2.7. Lemorzsolódás csökkentés

2.7.1. Általános megállapítások

Napjaink egyik legfontosabb képzési-munkaerőpiaci tünet együttesét alkotja az a koherens problémahalmaz, amely a lemorzsolódás, a korai iskolaelhagyás, az alacsony iskolai végzettség és az ifjúsági munkanélküliség elemeiből áll össze. A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentésének alapja a köznevelési rendszerben tanulmányokat folytató, de lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók kiemelt, komplex támogatása, ami a köznevelési rendszer szintjén elsősorban a korai iskolaelhagyással kiemelten érintett köznevelési intézmények fejlesztésével, illetve az intézmények és pedagógusaik számára nyújtott szakmai szolgáltatások biztosításával érhető el.

Iskolánk elkötelezettségét mutatja a korai iskolaelhagyás és lemorzsolódás tekintetében, hogy gyermekközpontú, személyközpontú modern pedagógiai módszerek alkalmazására ösztönzi pedagógusait, a tanulóra, mint egyénre különös figyelmet fordít. Nagy segítségünkre van ebben a kérdésben is a mórahalmi önkormányzat, mely megfelelő platformot biztosít arra, hogy folyamatosan tartsuk a kapcsolatot a szociális ellátó hálózattal.

2.7.2. HH, HHH és SNI

A hátrányok halmozott jelenléte gátolja az egyéni felemelkedési lehetőségeket, kedvezőtlen életkilátásokat von maga után. A halmozottan hátrányos környezetbe, rossz szociális rendszerbe született gyerekek a szüleikhez hasonló hátrányokkal kezdik az életüket. A hátrányok nemzedékeken át éreztetik a hatásukat. A helyzet romlásának és krónikussá válásának legfontosabb okai az alacsony iskolázottság, a szakképzettség hiánya, a munkanélküliség, a szegénység, a területi egyenlőtlenségek erősödése és a lakhatási körülmények.

„Összességében – bár nem mindegy, hogy az oktatás lefelé vagy felfelé nivellál – elfogadott az a tétel is, hogy minél kisebbek a különbségek az oktatási teljesítményben a társadalmi rétegek között, annál nagyobb az ország teljesítőképesége, illetve hogy a magasabb iskolázottság jobb életminőséget von maga után.¹⁴” Ezt a szakmai megállapítást figyelembe véve elmondható, hogy osztálytársadalmi és egyben iskolánk érdeke is a hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása, a szakmai képzésük megoldása. Különös figyelmet kell fordítanunk a vajdasági HH, HHH és SNI tanulóakra, mivel ők azok akik jellemzően megfelelő dokumentumokkal nem felszereltek, a magyarországi ellátó rendszer nem minden esetben tudja őket támogatni. Kiemelt és nemes célja ez az iskolát támogató alapítványnak.

¹⁴ GYÖRGYI Zoltán – KÓPATAKINÉ Mészáros Mária: Oktatási egyenlőtlenségek és sajátos igények. <http://www.ofi.hu/kiadvanyaink/jelentes-2010/1a-egyenlotlenseg>

A végzettség nélküli iskolaelhagyásnak részben demográfiai okai vannak: a csökkenő tanuló népességben belül folyamatosan nő a hátrányos helyzetű/halmazottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett és sajátos nevelési igényű, vagyis SNI-diákok aránya. A szakközépiskolai osztályokban a jelenlétük jellemző és fokozott.

2.7.3. A prevenciók szükségessége

A szenvedélybetegségek kialakulásának megelőzése érdekében iskolánkban és kiemelten a kollégiumban foglalkozásokat tartunk. Friss felmérés szerint a jelenlegi nappalis taulóink közül néhányan fogyasztanak alkoholt, néhányan dohányoznak rendszeresen és a drog semmilyen formában nem jelent meg. A szenvedélybetegségek megelőzése érdekében az iskolaorvos és a védőnő is bevonásra kerül, de az önkormányzat pályázati forrásokból is támogatja ezen a téren az iskolát a téma hathatós megoldása érdekében.

Napjainkban a megfélemlítés, bántalmazás (bullying) jelensége mind a napi sajtóban, mind a tagintézmények tekintetében egyre inkább előtérbe kerül. A zaklatás nem új keletű jelenség, de az internet elterjedése óta merőben átalakult. Manapság már sokszor a cyber zaklatások is kísértik őket, amelyek akár non-stop is jelentkezhetnek. Úgy vélem, hogy ezeket a zaklatásokat még csírájában kell elfojtani, de ha már túl késő, akkor sem szabad belenyugodnunk a helyzetbe, ezek a tanulók a korai iskolaelhagyással, lemorzsolódással fokozottan veszélyeztetettek. Tanulóink magatartását folyamatosan figyeljük, hogy házon belül ilyesmi ne alakulhasson ki. Preventív tevékenységet ezen a területen is végzünk, melynek különleges jelentősége van a digitális otthonoktatás időszakában.

Szükség esetén a problémamegoldó fórumokon bevonásra kerülhet az iskolapszichológus és a szociális munkás is.

2.7.4. Hiányzások

A második legmarkánsabb tényező a korai iskolaelhagyás, lemorzsolódás az igazolatlan hiányzás miatti kizárás, amely a tankötelezettségi kort elérő fiatalokra jellemző. Ez a szituáció a szakközépiskolai osztályokban jelentkezik, elsősorban a 9. évfolyamon, nem kollégista tanulóknál. A kezelése osztályfőnök, szaktanár és egy osztályban tanítók bevonásával történik.

2.7.5. Tanulmányi eredménytelenség

Az iskolákban tanulók esetében sok család igen szegény, korlátozott anyagi forrásokkal rendelkezik, amelynek nagy részét a megélhetésre fordítják, így az iskoláztatás, a taneszközök költségei a háttérbe szorulnak.

Eljárások az eredményesség támogatására

Csoportbontás, csoportbontás szintfelméréssel, egyéni fejlesztő foglalkozások

Differenciált tananyag feldolgozás, kooperatív technikák, projektmódszer

Nyelvi kabinetek

2.7.6. Szociokulturális háttér

A szociokulturális hátrány meghatározásának főbb szempontjai: a szülők alacsony iskolázottsága, a család egzisztenciális biztonságának hiánya (munkanélküliség), a család stabilitásának hiánya, (válás, árvaság), az eltartottak magas száma, kisebbségi helyzet és lakóhely szerinti hátrányok. **A szociokulturális hátrány főbb elemei az anyagi javak, az ingergazdag környezet és a tudás és képességek (főként a verbális, elemző gondolkodás) hiánya.** Ezek következtében alakul ki az iskolai sikertelenség, a tudás értékének elvesztése, és a megküzdési stratégiák hiánya.

Az iskolánkba járó tanulók szülei esetében legalább az egyik szülő, gondviselő van jelentősen leterhelve. Külön kiemelandő néhány esetben az a családprofil, amikor mindkét szülő nagy leterheltségéről kell beszélnünk. A 9. évfolyamon vidékről naponta bejáró tanulók aránya alacsony, a problémát a kollégiumi ellátás orvosolja.

2.7.7. A pályaorientáció jelentősége

A **pályaorientációs folyamat eredménye a pályaválasztási érettség** lesz – legutóbbi diplomamunkámat a pályaorientáció témaköréből írtam. Fontos látnunk, hogy napjainkban a pályaválasztás nem egy egyszeri döntést jelent. Életpályánk során számtalanszor kerülhetünk olyan helyzetbe, hogy akár személyes fejlődésünk, akár a külső körülmények változása miatt változtatni kényszerülünk, esetleg új szakmát kell elsajátítanunk. Lehetséges, hogy tíz vagy húsz év múlva az, ami most érdekel, ami most fontos nekünk, jelentőségét veszti, és más válik lényegessé számunkra. Másrészt külső okok is közbejöhethetnek, hiszen a gazdasági és a munkaerő piaci helyzet változásai pályánkat is érinthetik.

A pályaválasztás nem egy életre szóló választás, hanem egy irány, ami érdeklődésünknek, képességünknek jelenleg megfelel, és ami életpályánk alakulása során változhat. Ebben az életkornak is szerepe van: gondoljunk például arra, hogy a serdülők érdeklődése változik még, több pálya között is hezitálhatnak, amíg valamelyik mellett elköteleződnek.

Iskolánkban van külön a pályaorientációért felelős kolléga, azonban jellemzőbb, hogy a munkában csoportosan veszünk részt. Az intézményvezetés koordinálja ezt a folyamatot, több esetben a munkaközösségek bevonásával.

Fontos kiemelni, hogy ez a feladat csapatmunka: az iskolavezetés, a munkaközösségek, az osztályfőnökök, a szaktanárok és az iskolapszichológus összehangolt munkáját igényli. Elkülönítjük a külső és a belső pályaorientációs tevékenységet.

Külsők, melyek a beiskolázást is támogatják:

- Szakmák Éjszakája,
- Pályaorientációs Napok,
- kihelyezett szakmai tájékoztatók általános iskolában diákoknak és szülőknek,

Belső, mely saját diákjainkat támogatja:

- továbbtanulási tanácsadás (osztályfőnök, iskolapszichológus),
- tantárgyi keretben a szakorientációs órák.

2.8. Jó gyakorlatok, innovációk

2.8.1. Jó gyakorlatok

A Tóth János iskola új, feltörekvő intézmény. Az iskola jelenlegi másfél éves létevel önmaga is jó gyakorlat, innováció, kiemelkedő példája annak, amikor egy város akarata testet ölt, válasz íródik a helyi munkaerőpiac igényeire, felvállalva az országhatáron álló város nemzetstratégiai küldetését.

Kisebb jelentőségű, azonban a hétköznapiak során magasra értékelődő gyakorlat az őszi időszak szakmai versenyein való részvétel. A tanulók motiválása, sikerélményhez juttatása a belső pályaorientációs munka és a lemorzsolódáscsökkentés egyik alappillére.

A beiskolázást támogató programunk a járási szintű pályaorientációs nyílt nap, melyet 2019-ben szerveztünk meg először, módszertanában a Szakmák Éjszakája program tapasztalatait felhasználva.

Iskolánk az Európai Szakképzési Hét rendezvénysorozatán kiemelkedősikerrel vett részt. Országosan a legjobban teljesítő iskola lettünk a megvalósított programjainkkal. Uniós szinten ez a harmadik helyhez volt elég, a WorldSkills Sweden és a Skolverket/National Agency for Education and Stockholm University mögött.

2.9. Promóciós stratégiai kérdések

2.9.1. Marketingkommunikációs terv

Marketing tervek esetén két alapvető tervet kell említenünk. Az első a stratégiai terv, amely meghatározza a szervezet helyét és szerepét, amely a szervezet legfontosabb céljait és körülményeit leírja. Ezt a stratégiát hosszú távra készítjük, elemei a vezetői programban már meghatározottak. Ez, illetve ennek egyes elemei szükségszerűek egy jól használható, hatékony akcióterv elkészítéséhez. Az akcióterv, amely egy-egy kampány pontos meghatározása, és amely gyakorlatilag egy forgatókönyv egy rövid 1-2 hónapos időszakra (pl. középfokú beiskolázás). A stratégiában lefektetett alapok mentén tudjuk elkészíteni. A stratégia helyzetelemzését hosszabb távra készítjük (3-5 év). Így amellet, hogy nagyon lényeges, az egyes akciók esetén is azért új/újabb helyzetelemzést érdemes készíteni (vagy legalábbis a változásokat rögzíteni), hogy az az alapján készített terv aktuális legyen.

A jelenlegi stratégia alapjait az új szakképzési törvény és annak végrehajtási rendelete alapján elinduló változások képezik. Jelentős szerepet kapnak benne az új kerettantervek illetve KKK-k, melyek nem jelentek még meg e pályázat írásakor. A „mit kínálunk” kérdésköre jelenleg nem tekinthető stabilnak. A „hogyan kínáljuk” módszertana viszont célcsoport függő. nagy hangsúlyt kap a közösségi média, mely olcsó, sokakhoz eljutó lehetőséget kínál iskolánk számára.

Kiemelt eszközök:

- Vajdaságban helyi médiában történő hirdetés
- folyamatos jelenlét a célcsoportok által is látogatott rendezvényeken
- havonta megjelenő cikk a mórhalmi helyi újságban
- rendszeres, sajtót is érdeklő események szervezése az intézményben
- megjelenés szakmai és beiskolázási rendezvényeken, kiállításokon
- a beiskolázási potenciált jelentő általános iskolák személyes felkeresése

Az akciótervet az iskola éves munkatervéhez és a tanév rendjében meghatározott beiskolázási folyamathoz igazítjuk.

3. FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

A legfontosabb cél a pedagógusi munkában, mely elsődleges prioritást élvez: felkészültség, tudás, motiváció és ezek segítségével kibontakoztatni a gyerek kreativitását, erősíteni önállóságát problémamegoldó készségét. Támogatni és felkészíteni a munkaerőpiaci elvárások teljesítésére, saját boldogulásának elősegítésére, sorsának önálló kézbevitelére, mely felnőtt életében boldogságának a kulcsa.

A vezetői feladatok ily módon egyben szolgálatként is értelmezhetők, ahol – mint vezetői hitvallásomban is megfogalmaztam - magasfokú szakmai tudás, kreativitás, intelligencia és érzelmi intelligencia szükséges. A siker kulcsa a munkahelyi pozitív hangulat, iskolai életre lefordítva ez azt jelenti, a pozitív légkörben dolgozó tanári kar fogja bevonni és megtartani a diákságot. Pozitív légkörben magasabb a tanári és a tanulói teljesítmények szintje is.

3.1. Intézményi struktúra, képzési szerkezet

A KSH adatait tekintve az előttünk álló néhány évben nem számíthatunk a bejövő évfolyamokon a 14 éves korúak számának növekedésére, megyei szinten a középiskolás korúak összlétszáma nem fogja meghaladni a jelenlegi, valamivel kevesebb mint 20 ezer főt.

A Tóth János iskola munkájában kiemelten fontos feladatnak gondolom, hogy reális célként a lehetséges nappali tagozatos létszámot maximálisan kihasználjuk. Másrészt a felnőttek oktatását kiterjesszük - ehhez szükséges a képzési paletta folyamatos finomhangolása, mely egyszerre veszi figyelembe az intézmény kapacitását és a munkaerőpiac változását. A város fejlesztési terveinek ismeretében a jövőben tervezhető szakképesítés a kereskedő és webáruházi technikus, fitness-welness instruktorként, ergoterapeuta. Az olyan részszakképesítések is érdeklődésre tarthatnak számot, mint a pincér segéd, számítógépes adatrögzítő.

Kiemelt célként tekintek a rehabilitációs terapeuta valamennyi szakmairányára. A város egészségturizmusa óriási munkaerőigénnyel fordul irányunkba. Jelenleg a Móra Vitál Kft 25 főállású masszöre havonta ~6000 órában masszíroz. A város létesítményei az egészségturizmusra szakosodva országos szinten kiemelkedően felszereltek, speciális eszközök használatát, különleges eljárások alkalmazását és azok megtanulását a gyakorlati helyek maximálisan lehetővé teszik. Átgondolt stratégiai együttműködéssel, melynek alapjait sikeresen leraktuk, elérhető, hogy a mórahalmai masszörképzés országos hírűvé váljon.

Megállapítható, hogy a **beiskolázásban érintett partnerek köre nagyságrendileg a Vajdaság irányába még bővíthető**, az elmúlt években a régió számos általános iskolájával kapcsolatba léptünk, mindenhol érkezett diák. A beiskolázási létszám növelése érdekében a település

körül nagyobb sugarú körben történő pályaorientáció lehet még egy áttörési pont, mert jelenleg az általános iskolák többsége csak a Szegedre történő továbbtanulást tekinti iránynak.

Személyes kapcsolatokon keresztül, további rendezvények szervezésével és rendezvényeken való részvétellel van lehetőségünk a tanulókat a szakképzés felé motiválni. Itt is a legfontosabb az információk eljuttatása az érintettek részére. A közösségi oldalak, a tapasztalati alapú tanulás lehetőségeinek minél szélesebb körben történő kihasználása segíthet ebben.

Iskolánkba többségében közepes, kisebb arányban jó, illetve gyenge képességű tanuló érkezik. Az SNI-s tanulók aránya átlagosan itt 8-9%. Bár a tanulók többsége átlagos képességű, de kis számban jelen vannak a szélsőértékhez tartozó, a nagyon gyenge és a kiváló tanulók is. **Előbbieknél az alapkompentenciák megerősítése, helyenként pótlása, utóbbiaknál a tehetséggondozás a tagintézmények kiemelt feladata.**

Külön kiemelendő terület a **kollégiumi nevelés**, mely iskolánk alapküldetésének második fő lába. A jelenlegi nevelők túlnyomó többsége elkötelezett, hivatásának élő. A kiváló csapat élére új vezető kinevelése van folyamatban néhány hónapja. A az új NAT alapján a kollégiumi nevelési programra vonatkozó jogszabályokhoz szükséges lesz a helyi programot is hozzáigazítani. Ezt az adottságot kihasználva nagyon sok nehézsorsú, támogatásra érdemes gyermek nevelését tudjuk felvállalni. A kollégiumi nevelés ezen kívül továbbra is szerves részét kell képezze az intézményi nevelési programnak. Rendkívül hasznos lehetőség ennek megvalósítására a tény, hogy sok kollégiumi nevelő az iskolában is tanít.

3.2. Személyi feltételek, szervezeti kultúra, belső szolgáltatások

A nyugdíjazás miatt iskolánkknak új kollégiumvezetőre van szüksége. A szakmai képzésben lévő kollégák túlterheltek, biztosan szükségünk lesz további szakoktatókra. Informatikus, angol szakos, magyar szakos tanár és kollégiumi nevelőtanár kell még a következő tanévre.

A pedagógusok informatikai és változáskezelési képességének fejlesztése a megtartásukban is kritikus, nem csak a munkaminőség emelésében. Feladatom van a pedagógusok esetében a motiváció fenntartására, a kiegészítés elkerülésére. Ezen területek kezelésére belső munkacsoportot kívánok kialakítani az iskolában.

A szakmai tantárgyakat oktatók továbbképzésében **két kiemelt célt** fogalmaztunk meg:

- a pedagógiai készségek fejlesztését,
- a szakmai tudományok elméleti és gyakorlati ismereteinek és készségeinek fejlesztését.

Az informatika oktatás területén elengedhetetlen, hogy olyan szakirányú továbbképzéseken vegyenek rész a szaktanárok, amiket nem csak a munkaerőpiac, de a rövid időnként megváltozó kerettantervi követelmények is megkövetelnek. Ilyen képzések pl. a hálózatok területén a Cisco képzései, vagy a hálózati operációs rendszerek területén a Microsoft képzései.

Szükség van a pedagógusok **új módszertanok megismerését célzó, valamint nevelési témájú képzésével kapcsolatos továbbképzésére**, ez kiemelten fontos a gyakorlati oktatók tekintetében is, mint ahogyan az is, hogy fejlesztő, differenciáló pedagógiai területen szakirányú továbbképzésen tudjanak részt venni ezek a munkatársak. Ennek célja az alapképzésben szerzett ismereteinek megújítása és kiegészítése a nevelés- tudomány, a gyógy- és a fejlesztő pedagógia, valamint a pszichológia új eredményeivel. Az új tudományos és tapasztalati eredményeken túl a tanulási zavarok diagnosztikájához, a differenciált képesség és tanulásszervezési eljárások megvalósításához is segítséget kíván nyújtani.

E mellett **olyan szoftvertechnológiák jelentek meg** a követelmények között melyeknek az elsajátítása hatékonyan csak szervezett oktatás keretében szervezhető meg.

Az informatikai ipar jelentős elszívó hatást generál a tanári közösségre is. Az oktatók egy részét az iparágból sikerült pótolni, de csak szakmai végzettséggel rendelkeznek. Az ő megtartásuk és az oktatás továbbvitele miatt szükséges.

Minden ágazatban fontos lenne a szakmai idegen nyelvoktatás problémájának megoldása, azaz szakmai képzésben résztvevő szaktanárok nyelvi kompetenciáinak jelentős fejlesztése. Jelenleg nyelvtanár látja el ezen terület oktatását, viszont ő nem rendelkezik a területhez szükséges, szakma-specifikus ismeretekkel, csak általános nyelvismerettel.

Az eddigiekben is **minden fontos újabb jogszabály megjelenésekor tartottunk belső továbbképzést, műhelymunkát**, ezt a rendszert a jövőben is fenn kívánom tartani, hiszen komolyabb változások előtt állunk.

A szervezeti kultúra formálásakor a következő meghatározó érték erősítése a cél:

1. *Munkakörrel és a szervezettel való azonosulás*

2. *Csoportközpontúság*: az egyéni célok a csoportcélok alá rendelve, és a munka is csoportokba szervezett.

3. *Humán orientáció*: maximális mértékben vesszük fontolóra a vezetés a szervezeti feladatok megoldásának emberekre gyakorolt következményeit.

4. *Belső függés – függetlenség*: elvárt a koordinált cselekvés, ugyanakkor szükséges az egyes szervezeti egységek önálló, független fellépése és cselekvése.

5. *Erős kontroll*: a szervezet a tagjainak viselkedését előírásokkal, szabályokkal, közvetlen felügyelettel kontrolláljuk

6. *Kockázatvállalás – kockázatkerülés*: az intézmény jellegéből fakadóan kerüli a kockázatot, stabilitásra törekszik, de a keretek közt elvárt a munkatársaktól az innovatív magatartás.

7. *Teljesítményorientáció*: a szervezeti jutalmak teljesítményhez kötötté kívánjuk alakítani – teljesítményértékelési rendszer

8. *Konfliktustűrés – konfliktuskerülés*: nyilvánosan a konfliktusok és a kritikák nem nyilváníthatók ki, belső megoldások szükségesek, melyeket a probléma feltárása előz meg

9. *Cél (eredmény) – eszköz (folyamat) orientáció*: a vezetés a végső eredményre, és az eredményhez vezető folyamatokra, technikákra is figyelmet fordít

10. *Nyílt rendszer (külső) – zárt rendszer (belső) orientáltság*: szükséges, hogy kövesse és válaszolja meg a szervezet a külső környezet változásait – azaz a munkaerő piaci megfeleltetés elérése kiemelt cél

11. *Rövid vs. Hosszú távú időorientáció*: a szervezet hosszú távra tekint előre, a képzési paletta kialakításának ez az egyik legfőbb célja

A **szervezeti struktúra kialakításának kérdése** úgy gondolom hasonlóképpen fontos. Az új szabályozás egy igazgató-helyettes kinevezését teszi alapvetően lehetővé. Iskolánk jelenlegi struktúrájában egy igazgató-helyettes és egy gyakorlati oktatásvezető dolgozik ezen a szervezeti szinten, továbbá öt munkaközösségvezető képviseli a középvezetői szintet.

A gyakorlati képzés menedzselése továbbra is teljes embert kíván meglátásom szerint. Jelentős munka a kollégium vezetése, melyet szintén helyettesi megbízással lehet hatékonyan ellátni. A jelentősen megnövekedett kollégista létszám és a gyermekek nevelésének ezen a területen megjelenő speciális feladatai szintén teljes embert kívánnak. Az egyéb, általános helyettesi feladatok könnyebben oszthatóak, pontos feladatkör és hatáskör megjelölésével. Az iskolában elengedhetetlen pontos tanügyi adminisztráció, valamint a szervezői feladatok, pályázatok koordinációja stb. más habitusú embert igényelnek. A lehetőségekhez mérten így a klasszikus helyettesi feladatokat úgy tervezem, hogy két munkatárs között osztom meg.

3.3. Tárgyi feltételek

A korszerű oktatás nem létezhet megfelelő technikai feltételek nélkül. Ennek megteremtése elsődleges feladat. Kormányzati cél a duális szakképzés minél nagyobb körre történő kiterjesztése. A szakképzésnek a gazdaság igényének megfelelően kell kialakítani képzési szerkezetét. Új szak indításakor azonban alaposan vizsgálni kell, hogy megteremthetőek-e a képzés személyi és tárgyi feltételei.

Iskolánk eszközparkja megfelelő, a jelenkor igényeit kielégítő, ugyanakkor kisebb értékű beruházásokra folyamatosan szükség van. pl. jelenleg a titkárság és a gazdasági dolgozók gépeihez szükségesek monitorok.

Elengedhetetlen és fontos feladatunk az intézmény infrastruktúrájának állagmegóvása, bővítése, valamint az eszközállomány kihasználása és folyamatos fejlesztése. A tárgyi feltételek fejlesztése az alábbi területeket érinti:

- ✓ új IKT eszközök beszerzése,
- ✓ a legmodernebb technológiának megfelelő eszközök biztosítása az iskolai tanműhelyekben.

Törekedni kell nagyobb működési bevétel elérésére. A termék bérbeadásán túl új bevételi forrásokat kell keresni, például a felnőttképzés volumenének növelésével, az oktatási időn kívül az iskola tankonyhai, kapacitások kihasználásával, a kollégiumok szálláshelyként történő hasznosításával.

3.4. A duális képzési forma arányának növelése, gazdasági szereplők

A tanulószerveződések a lehetséges ágazatokban teljeskörűek iskolánkban, azonban esetenként azt látjuk, hogy a teljesítési megbízott rendszer hasznos lenne, ennek rugalmassá tétele, lehetőséget kínálva a tanulók képzőhelyek közti könnyebb átadására a gyakorlati képzés érdekében.

A képzőhelyek jellemzően sokat panaszkodnak a beláthatatlanul sok adminisztrációra. Annak ellenére, hogy pénzügyi érdekeltségük van a gyakorlati képzésben, a tanulókkal való „küszködés” és a „túl sok adminisztráció” a két legfőbb ok, amiért a többen nem kapcsolódnak be a gyakorlati képzés feladataiba. Az új szabályozási környezet lehetőségei ebben előremutatóak, az adminisztrációs terhek csökkenése várhatóan több új partner bevonását teszi majd lehetővé. További óriási lehetőséget kaptunk a digitalizált távoktatás tapasztalataival, melyek a duális képzés magas szintű kialakításának módszertanában fókuszba helyezik a tanulásszervezés kérdéskörét.

A KRÉTA rendszerben hasznos lenne egy olyan felület létrehozása, melyben a gyakorlati képzőhelyek adatait lehetne nyilvántartani és kezelni. Ideális lenne egy olyan elektronikus rendszer működtetésére is, amelyen keresztül az iskolának naprakész információkat adhatna a képzőhelyeken zajló szakmai munkáról.

3.5. Lemorzsolódás csökkentés, pályaorientáció, prevenciók, mentorálás

Az erősségek között kell kiemelni az együttműködő, elkötelezett pedagógusok szakmai-pedagógiai tapasztalatát, amelyet tovább tud erősíteni a segítő, támogató vezetői jelenlét. A szakmai versenyeken elért eredmények is alátámasztják az iskolánkban folyó oktató-nevelő munka színvonalát. Folyamatos infrastrukturális fejlesztéssel kell dolgozunk, javítva ezzel a tanulói igényekhez igazodó belső környezetet, valamint dolgozóink munkakörnyezetét, tárgyi és eszközellátottságát. Tudatos marketing tevékenységünk eredménye a dinamikusan növekvő tanulói létszámunk.

Gyengeségeink között szerepelnek a tanulói magatartási problémák, amelyekkel egyelőre tudunk mit kezdeni, azonban néhány eset rávilágít, hogy szükségessé válhatnak nálunk is az iskolai fegyelmező intézkedések. A magatartási problémák megjelenése mellé társulhatnak a negatív kortárshatások, hiányzás és a tanulmányi eredmények romlása az elégtelen osztályzatokban jelenik meg.

A nevelőtestületeken belüli a túlterheltség veszélyként jelenik meg, amelyre a lehető legrövidebb időn belül intézkedéseket kell tennünk.

A lemorzsolódás szempontjából igen fontosak a tanulók alapkompétencia- és készségek hiányosságai, amely esetenként társul a tanulói motiválatlansággal, érzelmi intelligencia hiányosságaival, amely körülmények a tagintézményt egyértelműen érintette tehetik lemorzsolódás tekintetében. Ez ellen kiemelten tenni kívánok az új szabályozási keretek között, többek között a szabad órapotenciálat mentálhigiénés és drámapedagógiai foglalkozásokra fordítva.

Az esetenként megjelenő pedagógus módszertani hiányosságokra pedagógus továbbképzésekkel kívánok reagálni, ezzel javítva a pedagógusok módszertani felkészültségét, valamint egyre nagyobb valószínűséggel jelenik majd meg a mindennapi pedagógiai gyakorlatban a differenciálás, elektronikus tananyagok és a módszertani sokszínűség. Az iskolában jól működik a Diákönkormányzat, de a szülőkkel való kapcsolattartás tekintetében is nagyon jó helyzetben vagyunk.

Veszélyek között zömében országosan megjelenő tendenciákról kell beszélnünk. A pedagóguspályán érzékelhető átlagéletkor növekedés iskolánkat is el fogja érni, különösen nagy veszélyeket jelenthet ez a szakmai tanárok tekintetében, előrelátó tervezéssel biztosítható az átmenet során a következő generáció kinevelése.

A tanulók számára ma már köztudottan új pedagógiai módszerek kellenek, de erre a tankönyvpiac nem reagál kellő gyorsasággal és hatékonysággal, sajnos az interaktív tankönyvek nehezen érhetők el, jellemzően olyan áron kaphatók, amely nem megfizethető. Külön figyelmet kell fordítanunk **a Z generációs veszélyek megjelenésére**: kibertér, digitális világ, közösségi médiák, cyberbullying.

A szociokulturális háttérben előforduló diszfunkcionalitás, serdülőkori egyéni életútkrízisek, negatív kortárshatások és a már eddigiekben megtapasztalt tanulmányi kudarcok következtében megjelenik a tanulói-tanulási motiváció hiánya.

A lemorzsolódás és a végzettség nélküli iskolaelhagyás megelőzése, megakadályozása, illetve korrekciója szakmailag és módszertanilag az átlagosnál felkészültebb, befogadóbb, nyitottabb, rugalmasabb pedagógusokat, intézményt és intézményvezetést kíván. A továbbképzések tekintetében olyan képzésekre és ismeretekre is helyezni kell a hangsúlyt, amelyek megelőzik a pedagógusok kiegészését, megerősítik önbecsülésüket, lelki állóképességüket.

Tanulóink számára olyan foglalkozásokat kell szerveznünk, amelyek támogatják a szociális-érzelmi készségek, képességek fejlődését, a középiskolai norma és keretrendszerbe történő

beilleszkedést, a pályatudatosság-kariertudatosság kiépülésének támogatása és a tanulmányaik sikeres elvégzése érdekében. Kiváló terepe ennek a kollégiumi élet, a kollégiumi nevelés.

3.6. Marketing stratégia, presztízs-növelés, beiskolázás

A marketing stratégia célja, hogy közvetett és közvetlen formában támogassa az intézmény beiskolázási tevékenységét, így a beiskolázásnál megfogalmazott mutatószámok teljesülése számít elsődleges mérhető eredménynek, a promóció számszerűsíthető eredményei közvetett eredménynek minősülnek.

Terek

A közvetlen támogatás terei:

1. a beiskolázási időszakban a szakmák és a szakképzés előnyeinek célzott bemutatása,
2. a beiskolázással kapcsolatos információk átadása, felületek promotálása;
3. az egyes oktatott szakmák bemutatása

A közvetett támogatás terei:

1. a szakképzési image-ének javítása Mórahalmon és vonzáskörzetében;
2. folyamatos médiajelenlét (helyi nyomtatott sajtó, szervezeti honlapok, helyi TV jelenlét);
4. folyamatos jelenlét a közösségi felületeken (facebook, youtube és instagram)
5. arculatépítés
6. rendezvények (Szakmák Éjszakája, Európai Szakképzési Hét, Mi a pálya?)

Eszközök és céleredmények

Közvetlen:

1. A beiskolázási időszakban fokozott jelenlét a médiában,
2. A beiskolázással kapcsolatos információk a honlapon legfeljebb két kattintással elérhetők legyenek;
3. Az oktatott szakmáknak nem csak szakmaleírások szintjén, hanem image-reklámokkal és az általuk elérhető egzisztenciák szintjén is reklámozni kell.

Közvetett:

1. arculatépítés: iskolánk részben kiépített arculattal rendelkezik, ezt következetesen használjuk minden megjelenésünkben a médiában és a közösségi felületeken.
2. A helyi médiával folyamatos kapcsolat, jelenlétük megszervezése a beiskolázási időszakban és a kiemelt rendezvényekhez kötötten;

4. Az Tóth János iskola jelenlétei és céljai az egyes médiafelületeken:
 - a) facebook: követők számát minden évben 10%-kal növelni, ez egyes bejegyzésekre jutó átlagos interakciók (emóciók, hozzászólások, megosztások együttes száma) száma legalább 10 legyen;
 - b) instagram: az instagram követők száma minden évben érje el a facebook követők számának 10%-át, az egy bejegyzésre jutó interakciók (kedvelések) átlagos száma érje el az 5-öt;
 - c) youtube csatorna: a követők száma érje el a facebook követők számának 10%-át, az egyes videók átlagos nézettsége érje el 50-et a feltöltést követő 1 hónapban;
5. Az egyes rendezvényekkel kapcsolatban célunk, hogy a iskolánk mindegyiknek részese legyen és a programkínálatában minden évben az 3 legtöbb programot kínáló iskola egyike legyen

4. SIKERKRITÉRIUMOK

- 1.1. A fenntartó által kialakított intézményi struktúrában belül a képzési szerkezet folyamatos finomhangolása a város, a járás és a régió társadalmának és munkáltatóinak igényeihez, az Ipar 4.0 jegyében

Az iskolának alakuljon ki a stabil alapokon nyugvó, egyben rugalmasan fejleszthető arculata, melyben helyet kapnak a felnőttképzési programok is.

Évente legalább két alkalommal kerüljön sor fórum/workshop szervezésére a kamara és a gazdaság tematikusan felkért szereplőivel.

- 1.2. Személyi feltételek és szervezeti kultúra javítása, belső szolgáltatások rendszerbe foglalása

Az oktató-nevelő munkát érintő jogszabályi változásokból készülnie kell minden esetben olyan jogértelmező dokumentumnak, mely az iskola napi munkáját segíti.

Évente legalább két alkalommal, legalább fél napos csapatépítő programot szervezzünk a munkatársaknak.

Minden pedagógus legalább 3 évente vegyen részt a centrum által akkreditált és lebonyolított kiégést kezelő 30 órás továbbképzésen.

- 1.3. Tárgyi feltételek javítása, folyamatos és intenzív pályázati tevékenységet is bevonva, különös tekintettel a digitalizációra, az Ipar 4.0 igényeire

Minden pedagógus és oktató részesüljön a szakterületét érintő, releváns informatikai továbbképzésben, melyet kézzelfoghatóan hasznosítani tud a napi munkában.

Legyen legalább évi egy Erasmus projekt, legalább évi kettő határtalanul projekt.

- 1.4. A duális képzési forma arányának további növelése, további kapcsolatok építése a gazdaság szereplőivel

Az informatika és pedagógia ágazatokban további kapcsolatok keresése.

- 1.5. Az intézményen belül az egyéni tanulási utak támogatása, tágabb értelemben ide értve a lezakadók felzárkóztatását, tehetséggondozást is.

Fokozott tehetség felkutatás eredményeként induljon el minél több tanulónk különböző rangos versenyeken, váljon hagyománnyá, hogy országosan is kiemelkedő végzősöket bocsájtunk ki.

- 1.6. Lemorzsolódás csökkentése, intenzív pályaorientációs tevékenység, prevenciós tevékenység egyéni mentorálás támogatásával

Ideális célként egyetlen tanulót sem szeretnénk elveszíteni. A jelenlegi lemorzsolódási hányadot, mely kb. 3%-os, 2% alá kell csökkenteni.

- 1.7. Innovációk, jó gyakorlatok keresése, fejlesztése, meglévők támogatása és elterjesztése.

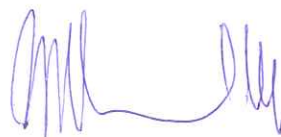
A tematikus pályaorientációs rendezvények szervezése.

Járási szintű elérések

- 1.8. Promóciós stratégia készítése, végrehajtása a szakképzés presztízsének növelése, az intézményben a beiskolázandó tanulók mennyisége és minősége érdekében

Új promóciós stratégia kerül kidolgozásra, melyet minden tanév végén a tanév rendjének kiadása után felülvizsgálunk, majd a tapasztalatokat beépítjük a beiskolázási akciótervekbe.

„Az iskola arra való, hogy az ember megtanuljon tanulni, hogy felébredjen tudásvágya, megismerje a jól végzett munka örömét, megízlelje az alkotás izgalmát, és megtalálja a munkát, amit szeretni fog.” (Szent-Györgyi Albert)

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, likely representing the name of the author or a related figure.