

PÁLYÁZAT



**a Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola
igazgató (intézményvezető)**

beosztás ellátására

Készítette:

Elek Sándor

2024

Tartalom

Tartalom	2
1. Bevezetés.....	3
2. Helyzetelemzés és a helyzetelemzésen alapuló célmeghatározások, fejlesztési elképzelések ...	6
2.1 Összefoglaló helyzetelemzés a SWOT-analízis segítségével.....	6
2.2 Az iskola rövid története.....	8
2.3 Az intézmény infrastruktúrája.....	10
2.4 Személyi feltételek	11
2.5 Munkaközösségek.....	13
2.6 Tanulói közösség.....	15
2.6.1 Tanulólétszám.....	15
2.6.2 Képzési lehetőségek az iskolában	17
2.6.3 Intézményi mutatók	17
2.6.4 Felzárkóztatás és tehetséggondozás	20
2.7 Beiskolázás.....	22
2.8 Felnőttek szakmai oktatása	25
2.9 Duális partnerek	26
3. Jövőkép.....	29
4. Recenzió.....	36

1. Bevezetés

Nem készültem tanárnak. Tanulni mindig is szerettem, de sokáig egész más területek vonzottak. Kutatni, felfedezni vágytam. Sok minden érdekelt, de mindennél jobban lenyűgözött a természet sokszínűsége, Gerald Durrell és David Attenborough filmjei határozták meg a gyermekkoromat. Ennek jegyében középiskolai tanulmányaimat 1994. és 1998. között biológia szakos gimnazistaként végeztem az orosházi Táncsics Mihály Gimnázium és Szakközépiskolában. Az érettségi idejére azonban sok minden megváltozott. Úgy tűnt a humán területekhez sokkal jobb érzékem van, de azért nem szakadtam el teljesen a természettudományoktól sem, így kerültem a Nyíregyházi Főiskola földrajz-történelem szakára. A főiskola végén még mindig nem voltam meggyőződve, hogy a tanári pálya nekem való, de a tudásom bővítésének igénye nem hagyott nyugodni, ezért jelentkeztem még utolsó éves főiskolai hallgatóként, a Szegedi Tudományegyetem történelem egyetemi kiegészítő képzésére.

Friss diplomával 2002. nyarán kezdtem állást keresni. Véletlenül jutott el hozzám, hogy az orosházi Kossuth Lajos Mezőgazdasági Szakközépiskola és Szakmunkásképző Intézet történelem tanárt keres. Jelentkeztem és 2002. augusztus 16-tól már az iskola főállású alkalmazottja voltam. A történelem és a földrajz oktatása mellett igyekeztem bekapcsolódni az intézmény életébe. Egyaránt tanítottam szakközépiskolásokat és szakiskolásokat, egy olyan intézményben, ahol az érkezésem előtti évben történt a két intézménytípus integrálása. A tantestületen belül még érződött a megosztottság, de én sajátos helyzetben voltam, mert pontosan egyenlő számú órám volt a szakiskolában és a szakközépiskolában. Ez a helyzet inkább előnyömre szolgált, hiszen sokkal színesebb tapasztalatokra tehettem szert. Közben az egyetemi tanulmányaimat is folytattam és hamarosan sikeresen be is fejeztem.

A második tanévem megkezdése fontos változásokat hozott. A legfontosabb, hogy osztályfőnök lettem. A személyes döntésem is volt, hogy nem a „könnyebb utat” választottam, és inkább egy szakiskolai osztályt vállaltam el. Építőipari tanulók voltak, akik mellett módom nyílt a tapasztalatszerzésre. Mondhatnám, hogy azonnal a mély vízbe kerültem. Az osztályt két évig vittem, hiszen az akkori rendszerben a második év elvégzése után mindenki ment a saját szakmájára, ahol már közismereti tanárként nem tanítottam volna őket. A két év azonban elég

„mozgalmasan” telt el. Nem egy tanulónak volt rendőrségi ügye, gyakran kellett igazolatlan hiányzások miatt a szülőkkel konzultálnom, voltak fegyelmi ügyek is, de ma már nem ezekre emlékszem. Inkább az osztálykirándulásra, a közös programokra és azokra, akik -bár „problémás” fiatalok voltak- azóta sikeresen szakmát, esetleg érettségit szereztek és örömmel tölt el, mikor látom, hogy felnőttként is megállják a helyüket az életben. Azt is meg kellett azonban tanulnom, hogy nem tudok minden tanulót „megmenteni”. Sajnos voltak olyanok, akik lemorzsolódtak és a későbbiekben sem kerültek vissza az iskolarendszerbe. Lehet, ha akkor több rutinom van, akkor közülük is többet vihettem volna tovább, de a későbbi tapasztalatok azt mondatják velem, hogy lehet akkor is tehetetlen lettem volna. Azt azonban még most is tartom, hogy soha nem szabad lemondani egytelen tanulóról sem könnyedén!

A második tanévem elején vállaltam el a diákönkormányzat vezetését is. Egy közel ezer fős intézmény diákéletének közepébe csöppentem. Az év több fontos programját is mi szervezhettük. A kilencedikesek beilleszkedését segítette a Bundásavató, a diákigazgató választás győztes pártja közreműködött a Kossuth-nap szervezésében, aminek keretében több napra ”feje tetejére” állt az iskola. Az intézményeket a hagyományok tartják egyben, igyekeztük ezeket tovább vinni. Az évet a Németh Imre emléknapp zárta, ami mindig a környezettudatos nevelés és az egészséges életmód köré épült. Már ekkor is ökoiskolai címet birtokoltunk, amire azóta is igyekszik az intézmény méltónak maradni. Ebben az évben szerveztem meg az első iskolai tábort, amit a későbbiekben még 15 követett. Volt olyan év, amikor háromszor is útra keltünk.

Az egyetemi kiegészítő elvégzése megteremtette a munkám törvényes végzésének feltételeit. Innen kezdve végezhettem érettségiztetési feladatokat is. A 2004. év ezen a területen óriási változásokat hozott. Bevezetésre került a kétszintű érettségi rendszer, én már ebben kezdtem meg az érettségi vizsgáztatást. Kezdetektől részt vettem az emelt szintű vizsgáztatásban is.

A 2004-es év más területeken is hozott változásokat. Egy megkeresés után bekapcsolódtam az esti rendszerű érettségi felkészítésbe. Itt többnyire felnőttek munka mellett igyekeztek sikeresen érettségi bizonyítványt szerezni. Az első évek rengeteg örömet okoztak. Motivált, érdeklődő embereket ismerhettem meg, akik igazi partnerek voltak a munkában. Olyanokkal találkoztam, akik megállták volna helyüket a felsőoktatásban is -néhányan közülük meg is állták- és nem azért nem szereztek már korábban érettségi bizonyítványt, mert nem voltak képesek, hanem mert egy korábbi élethelyzet nem tette lehetővé számukra. Sajnos az első

néhány év után jelentősen változott a helyzet és már kisebbségbe kerültek azok az „estis” tanulók, akiket akár példaként állíthattam a nappalisok elé is.

A főállásom változatlan maradt és továbbra is egyaránt tanítottam szakközépiskolában és szakiskolában is. A szakiskolákban ekkor kezdett el begyűrűzni a projekt módszer. Az SZFP-t 2003-ban indították, de az országos fejlesztési beruházás kezdetei a 2000-es évek elejére nyúlnak vissza. Akkor már jól látszott, hogy az 1998-ban elindított szerkezeti reform nem önjáró, innovációra szorul. Az SZFP nem csak módszertani újdonságokat hozott, hanem igyekeztek megteremteni a technikai feltételeket is. Magam is részt vettem a tananyagfejlesztésben és DVD formátumban rögzített bemutató projektórát is tartottam.

A 2005-ös tanévben új osztályt is kaptam. Olyan szakközépiskolai osztályt, akik egy része már rendelkezett szakmával, de érettségivel nem, míg egy másik részük 2 évet elvégzett a szakiskolában és az eredményeik lehetővé tették, hogy három év alatt érettségit szerezzenek. Nagyon eltérő képességű és háttérű társaság volt. Az elején sokan le is morzsolódtak, de a harmadik év végére igazi közösségé váltak. Májig gyakran találkozom néhányukkal, igazán jó érzés, ha felnőttként is kikérlik a véleményemet.

Az elkövetkező években egyre több területen vehettem részt az intézmény életében. Voltam osztályfőnöki munkaközösségvezető és mellette az intézményi tanács elnöke, majd az iskolai alapítvány kuratóriumának elnöke is. Egyre több vezetői feladatot láttam el, de közben az intézmény is átalakult. Az igazgatónk egészségügyi okokból távozni kényszerült, majd sorozatos átszervezések történtek. Az önkormányzattól a megyéhez kerültünk, majd hol Békésről, hol Szarvasról irányították az iskolát. Számunkra a Gyulai Szakképzési Centrumhoz való kerülés nyugalmat hozott. Viszont az intézmény profilja is változott, hiszen a korábbi mezőgazdasági jelleg háttérbe szorult, majd gyakorlatilag megszűnt. Viszont újabb területek váltak meghatározóvá, mint a belügyi-rendész képzés. Ez a terület hozzám is közel állt, ezért is töltött el örömmel, hogy az első rendész osztály osztályfőnöke lehettem.

Ebben az időszakban csatlakoztunk a KatonaSuli programhoz, és ebbe az irányba próbáltunk nyitni. Én is szerettem volna nagyobb szerepet vállalni, ezért is szereztem a katonai alapismeretek tantárgy érettségi vizsgáztatására feljogosító oklevelet. Legnagyobb sajnálatomra azonban ez a képzés végül nem indult el, de máig sokszor veszem hasznát a megszerzett ismereteknek.

2015. a magánéletemben hozott jelentős változást, de ez az esemény a munkámra is hatással volt. Megházasodtam és Szegedre költöztem, ahonnan napi rendszerességgel átjártam

Orosházára dolgozni. 2016-ban megszületett a kisfiam is, ami még inkább arra ösztönzött, hogy munkahelyet váltsak. Nem volt könnyű döntés. Nem csak egy munkahelyet kellett cserélnem, hanem egy általam jól ismert és talán személyesen is formált közösséget. A pályát nem kívántam elhagyni, így 2018. szeptemberében az új tanévet a Szegedi Szakképzési Centrum Kossuth Zsuzsanna Szakképző Intézményének igazgatóhelyetteseként kezdtem meg. Rengeteg új kihívással és átalakult feladattal, amelyek nap mint nap sok területen további ismeretek megszerzésére ösztönöztek.

Az intézményvezetésben betöltött szerepem sarkalt arra, hogy 2021-ben közoktatási vezető és pedagógus-szakvizsgát szerezzek. Akkor még nem tudhattam, hogy hamarosan ez a végzettség teszi lehetővé, hogy elfogadjam azt a felkérést, ami újabb fordulatot hozott az életemben. 2023-ban a Szegedi Szakképzési Centrum Krúdy Gyula Szakképző Iskolájának vezetésére kértek fel. Egy-két nap gondolkodás után igent mondtam erre a megtisztelő feladatra és elvállaltam. Az új feladat új kihívásokat, de egyben új impulzusokat is rejtett magában, de mindig is hittem, hogy a feladatok azért vannak, hogy megoldjuk őket, nem azért, hogy megállítsanak.

2. Helyzetelemzés és a helyzetelemzésen alapuló célmeghatározások, fejlesztési elképzelések

2.1 Összefoglaló helyzetelemzés a SWOT-analízis segítségével

Erősségek	Gyengeségek
• korszerű tanműhelyek • a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzési kínálat • felnőttoktatásban is keresett szakmai struktúra • magasan képzett, elkötelezett munkatársak • a diákok személyiségfejlődését támogató pedagógiai attitűd • kiterjedt hazai partnerkapcsolati hálózat • széles körű, jól működő külföldi kapcsolatok	• a feladatok delegálása a szervezeti struktúrán belül • a humán erőforrás kapacitásának nem megfelelő kihasználása • a munkatársak eltérő elkötelezettségi szintje • az alkalmazottak leterheltsége, a kiegész jelensége az oktatók között • az oktatók erőforrásainak felaprózódása • fluktuáció az oktatók és nem oktatók körében is • adminisztrációs terhek adott feladatkörökhöz kapcsolódóan

• duális partnerekkel való jó együttműködés • az ágazati jellemzőket, követelményeket átlátó, az oktatásszervezésben nagy gyakorlattal rendelkező vezetés • jó hírnév • kiváló hazai és nemzetközi versenyeredmények • közösségi média adta lehetőségek tudatos használata • aktív online kapcsolattartás gyakorlata a munkatársak, a szülők, a diákok és a partnerek között • sokszínű, tanulóközpontú pályaaorientációs tevékenységek • szakmai inspirációt elősegítő rendezvények • jó földrajzi megközelíthetőség • az esélyegyenlőség biztosítása	• fejlesztésre szoruló infrastruktúra • motiváció hiánya • passzív, inaktív szülői magatartás • Z generációs problémák kezelése • lemorzsolódás • önszerveződő diákközösségi élet hiánya
Lehetőségek • duális partnerek elkötelezettsége a szakképzés iránt • sikeres volt diákok • Erasmus tevékenységet végzett volt diákok • Európai Unió és hazai pályázati lehetőségek • új szakmákra való képzés lehetősége • digitális pedagógia eszköztárának folyamatos bővülése • ösztöndíj, szakképzési munkaszerződés • a szakképzés támogatottsága oktatáspolitikai szinten • aktív külföldi munkavállalási hajlandóság a frissen végzett fiatalok körében • a gasztronómiai kultúra iránti érdeklődésre építő tömegkommunikációs műfajok népszerűsége	Veszélyek • az oktatott szakmák iránti csökkenő érdeklődés az általános iskolások között • negatív demográfiai változások • szakképző iskolák presztízsének társadalmi megítélése • változó jogszabályi háttér (kiszámíthatatlanság, rövid határidők) • regionálisan megjelenő új versenytársak • általános társadalmi értékromlás • a szülők külföldi munkavállalása miatt magukra maradó fiatalok veszélyeztetettsége • a társadalmi igények, elvárások és az iskola lehetőségei nincsenek összhangban egymással • a társadalmi megbecsültség hiánya

A Szakképzés 4.0 három pilléren nyugszik, melynek főbb elemei a következők:¹

1. Karrierlehetőség

- egyszerű, átlátható, átjárható rendszer
- vonzó, valóban 5 éves technikum, kisebb terheléssel a 12. évfolyam végén
- ösztöndíjrendszer

2. Vonzó környezet

- infrastruktúra (épület, eszközök)
- jó minőségű, korszerűen felszerelt ágazati alapozó tanműhelyek
- duális képzés feltételeinek biztosítása
- digitális tartalom (tankönyv mellett/helyett), folyamatosan korszerűsítve
- korszerű oktatási technológiák

3. Naprakész oktatói tudás

- vállalati helyszíni akkreditált oktatói képzések
- mérnökök, gazdaságban dolgozó szakemberek beengedése az iskolába
- rugalmasabb mérnök-tanár- és szakoktatóképzések
- kiscsoportos felzárkóztatás módszertanának fejlesztése, mentori feladatokra felkészítés
- a szakképzés sajátosságaira épülő új minősítési rendszer, életpályamodell kialakítása, mely a lehető legrugalmasabb módon biztosítja az oktatók foglalkoztatásának több formáját és a béralku lehetőségét, a piaci bérekhez igazodást

Az intézmény helyzetelemzésénél és fejlesztési elképzelések bemutatásánál a fentebbi elemzési szempontokat tartom irányadónak.

2.2 Az iskola rövid története

A kereskedő és vendéglátó szakemberek képzése a XIX. századra nyúlik vissza. 1891-ben alakult meg a Szegedi Kereskedelmi és Iparkamara, amely szorgalmazta a szakoktatás fejlesztését, tanműhelyek létesítését.

A Szegedi állami Kereskedő Tanulóiskola mint iskolánk elődje önálló intézményként 1930-tól működött. Az ipari és kereskedelmi tanonc-képzés az Eötvös utca 2. szám alatt folyt. A vendéglátóipari tanulók is az iparostanonc iskolában tanultak.

Az 1950-es években megkezdődött a kereskedő és szolgáltató szakmákban az újjászervezés. Ennek eredményeként 1953-ban Szegeden önálló kereskedelmi iskola

¹ www.nive.hu alapján

létrehozását határozták el. A Kereskedőtanuló Iskola és Otthon 1954. január 22-én kezdte meg az oktatást, keresztféléves évvel, heti három nap képzéssel. 1954. szeptemberében már 118 diákkal és 17 fős tantestülettel kezdődött a tanév. Az első vendéglátós osztály (akkori nevén közétkeztetési osztály) tíz fő cukrász, öt szakács és egy felszolgáló tanulóval indult.

Évtizedekig még nem volt állandó helye az intézménynek, különböző iskolák fogadták be, többek között a Juhász Gyula Általános Iskola, Kőrösy József Közgazdasági Technikum, Bérkert Utcai Általános Iskola, Zrínyi Ilona Általános Iskola, Rókusi Általános Iskola.

A folyamatos költözés 23 év után, 1977-ben ért véget. Az egyre növekvő létszámú iskola mai végleges helyére került. Az iskola két épületrészből áll: 1977-ben épült a régi, 1989-ben az új épület. 1989-ben Kereskedelmi, Vendéglátóipari Szakközépiskola és Szakmunkásképző Iskola lett a megnevezés. 1999. szeptemberében iskolánk megkapta a szegedi önkormányzattól a Maros utca 42-44. szám alatti ingatlant, ahol kb. 600 m²-es oktatóbázis kialakítására került sor.

1993-ban az iskola felvette a XX. századi magyar prózaíró, Krúdy Gyula nevét, aki egyben a legnagyobb irodalmi ínyenc is volt. Kedvenc ételei közé tartozott a rácponty, a marha- és a körömpörkölt és a Tafelspitz, magyarosan „tányérhús”. Regényeiben, novelláiban kiemelt szerepe van a gasztronómiának. Legismertebb hőse Szindbád, aki az élet szépségét a szerelemben és a kulináris élvezetekben látta.

Iskolánk megnevezése többször változott az évek folyamán. 2001-től Krúdy Gyula Kereskedelmi, Vendéglátóipari Szakközépiskola és Szakiskola, 2009. 07. 01-jétől Szegedi Kereskedelmi, Közgazdasági és Vendéglátóipari Szakképző Iskola Krúdy Gyula Tagintézménye, majd 2013-tól Szegedi Gazdasági Szakképző Iskola Krúdy Gyula Tagintézménye. 2015-ben a Szegedi Szakképzési Centrum lett a fenntartó. 2020-tól Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola lett iskolánk megnevezése.

2020. júliusától egybeolvadt a Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola és a Szegedi SZC Hansági Ferenc Szakképző Iskolája. Ennek köszönhetően 12 új oktatóval és 5 fő technikai dolgozóval bővült az iskola testülete. A tanulók létszáma pedig az összevonásnak köszönhetően 8 új osztállyal bővült.

A profilbővítés jegyében 2005-ben nyelvi előkészítő osztály indult, amelyben angol és francia nyelvet tanulhattak a diákok. Ez a képzés némi szünet után 2023-ban indult újra. 2012-től turisztikai tagozattal gazdagodott iskolánk, majd 2019-ben angol két tanítási nyelvű turisztikai képzés is indult.

Intézményünk bekapcsolódott az Erasmus-programba, amellyel segítjük diákjainkat abban, hogy fejlődjön nyelvtudásuk, szakmai tapasztalatuk, multikulturális ismereteik.

Külkapcsolataink 1997-ben indultak, kezdetben informálisan. Majd 1999-től már uniós támogatással Leonardo, később Erasmus, 2014-től pedig Erasmus+ néven. Nem csak küldünk, fogadunk is külföldi diákokat 1997. óta.

2004-ben iskolánk megkapta a Mobilitási Nívódíjat, amellyel az Európai Unióval folytatott kapcsolatok területén elért eredményeinket ismerte el az Oktatási Minisztérium és a Tempus Közalapítvány.

2.3 Az intézmény infrastruktúrája

Csongrád-Csanád vármegye megyeszékhelyén, frekventált helyen található az iskola. Jelenleg két telephelyen folyik az oktatás: a főépület, a József Attila sugárút 120. szám alatt 8734 négyzetméteren helyezkedik el, a Maros utcai telephely a Maros utca 42-44. szám alatt található.

A József Attila sugárúton található épület a szomszédos két iskolával, a Szegedi Deák Ferenc Gimnáziummal és a Gedői Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskolával egy helyrajzi számú telken fekszik. Az intézmények udvari része nem egyértelműen elhatárolt, az udvari programok esetén szükséges az együttműködés.

A főépület egy „új” és egy „rég” épületrészből áll. Az évek során történtek korszerűsítések, felújítások, de átfogó beruházásokra az utóbbi időszakig nem került sor. A tantermek száma a jelenlegi tanulólétszámnak a fegyelmezett és gyakran kreatív tervezés mellett megfelel, de a testnevelés területén igen komoly hiányosságokkal küzdünk (keves öltöző, veszélyes pálya, több osztály egyszerre a 12 x 24 m-es tornateremben). A külső sportpálya felújítása elengedhetlenné vált.

A vendéglátó szakmai oktatást szolgáló tanegységek az elmúlt években komoly építészeti és eszközfejlesztésen estek át. Ennek köszönhetően ezekre méltán lehetünk büszkéek, hiszen a megújult szakmai elvárásoknak is megfelelnek.

Az intézmény informatikai eszközparkja, már csak részben tudja kielégíteni az oktatás igényeit, ezen a téren is komoly fejlesztések várhatóak az elkövetkező időszakban.

Energetikai szempontból az épület nagyon korszerűtlen. A jelenlegi kazánok nem teszik lehetővé a gazdaságos fűtést és melegvíz ellátást. Az épületegységek pedig az elavult nyílászárók és a külső falazat miatt igénylik a korszerűsítést az energiahatékonyság javítása céljából.

A Maros utcai telephely egy barakképület, ami ideiglenes céllal épült. Ebből kifolyólag a folyamatos korszerűsítése és karbantartása elengedhetetlen. Jelenleg az épületegység kivonása nem megvalósítható, ezért a jövőben is számolnunk kell vele.

Az iskola az elmúlt évtizedek legnagyobb átalakulása előtt áll, ami annak köszönhető, hogy bekerült az RRF-2.2.2-23-2023-00018 azonosítószámú projektbe. Ennek keretében 2026. március 31-ig kívül-belül megújul.

A fejlesztéseket az alábbi pontokban tudom összefoglalni.

- a régi, elavult külső nyílászárók cseréje modern, 3 rétegű nyílászárókra, a korábban már elkezdett nyílászárócsere folytatása
- a külső homlokzat teljes hőszigetelése a „rég” épületen
- egy kb. 270 m²-es közösségi tér kialakítása
- az emeleten két tanterem közötti válaszfal elbontása történik meg és mobilfal megépítésével nagyobb előadótér kialakítása válik lehetővé
- fűtőkorszerűsítés keretében az elavult kazánok és fűtőtestek cseréje
- a külső homlokzat megújítása mind a két épületen
- az udvar parkosítása (esővíz hasznosító rendszer kialakítása, világítás korszerűsítése, napelemes kültéri világítás kialakítása, fűszerkert megújítása, burkolatok javítása)
- egy olyan szabadtéri közösségi terület - szabadtéri Gastro Center (szabadtéri konyha) - alakul ki, mellyel a területet többfunkciósan lehet használni
- a sportpálya rekortán burkolattal történő lefedése
- közösségi bútorok beszerzése
- tantermi és irodai bútorok jelentős részének cseréje
- sporteszközök beszerzése
- informatikai eszközállomány túlnyomó részének cseréje és nagyértékű eszközök további beszerzése
- interaktív táblák a tantermekbe

2.4 Személyi feltételek

Az órákat többnyire főállású oktatók látják el. Szakmai órák ellátására és közismereti órákra is alkalmazunk óraadó és áttanító kollégákat. Oktatói testületünk szakos ellátottsága megfelelő. Bizonyos kollégák többletfeladat megbízással látják el a betöltetlen órákat.

Az oktató munkakörben alkalmazottak száma 2023. október 1-jén (teljes és részmunkaidőben dolgozók) 68 fő.

Nem pedagógus, nem oktató munkakörben dolgozók száma 2023. október 1-jén (teljes és részmunkaidőben dolgozók) 29 fő.

Az intézmény összes, ténylegesen betöltött, teljes munkaidőre átszámított munkavállalók száma									
	Oktató (fő)			Nem oktató (fő)			Összesen (fő)		
	2023.09.01	2023.10.01	2024.01.19	2023.09.01	2023.10.01	2024.01.19	2023.09.01	2023.10.01	2024.01.19
Összes alkalmazott	70	72	72	29	29	29	99	101	101
ebből határozatlan	59	59	57	26	26	26	85	85	84
ebből határozott	11	13	15	3	3	3	14	16	18
ebből tartósan távol lévőket helyettesít	3	3	4	1	1	1	4	4	5
üres álláshely	2	-	-	-	-	-	2	-	-

Az oktatók átlagéletkora 48 év felett van, ez jelzi a más intézményekben is fennálló veszélyeket, de egy viszonylag kiegyensúlyozottabb koreloszlás figyelhető meg. Ami azonban mind az oktatók, mind a nem oktató körben dolgozók esetében gondot jelent, az a nagyarányú fluktuáció. Az elmúlt egy évben a nyugdíjba vonulók mellett nagy számban voltak azok, akik a pálya elhagyása mellett döntöttek, vagy más intézményt választottak. A jövőben fontos feladat a humánerőforrással való gazdálkodás fejlesztése. A bérek idei évben történt rendezése az oktatók helyzetét javította, de még mindig érzékelhető -nem oktatók esetében jelentős- a lemaradás más szektorokhoz képest.

A motivált oktatók és nem oktatók megtartása kulcsfontosságú egy szakképző intézmény sikeréhez. A következő lépések segíthetnek ebben:

- Versenyképes fizetések és juttatások:** Fontos, hogy az oktatók és a nem oktatók is megfelelően fizetettek legyenek. A versenyképes bérek és juttatások vonzóvá teszik az intézményt a munkavállalók számára.
- Fejlődési lehetőségek:** Kínáljunk oktatóinknak lehetőséget folyamatos szakmai fejlődésre és képzésekre. Támogassuk őket abban, hogy frissítsék tudásukat és fejlesszék szakmai képességeiket.
- Munkahelyi környezet és kultúra:** Teremtsünk inspiráló és támogató munkahelyi környezetet. Fontos, hogy az alkalmazottak érezzék, hogy megbecsülik és tiszteletben tartják őket az intézményben.

4. **Kommunikáció és visszajelzés:** Biztosítsunk rendszeres kommunikációt és visszajelzést a dolgozók számára. Legyen lehetőségük kifejezni gondolataikat, javaslataikat és aggályaikat.
5. **Karrierút és előrelépés:** Kínáljunk lehetőséget a karrier előre haladására és előre lépésre az intézményen belül. Például lehetőséget adhatunk vezetői pozíciókra, vagy speciális projektvezetői szerepkörökre.
6. **Munka és magánélet egyensúlya:** Fontos, hogy az alkalmazottak számára megfelelő munka és magánélet egyensúlyt biztosítson az intézmény. Rugalmas munkaidő és egyéb támogatások révén segíthetünk ebben.
7. **Diák- és oktatói kapcsolatok támogatása:** Építsünk ki erős diák- és oktatói kapcsolatokat az intézményben. Az oktatóknak pozitív visszajelzéseket és értékeléseket kell kapniuk a diákoktól és az intézménytől egyaránt.
8. **Közösségépítés:** Támogassuk a közösségépítést az oktatók és nem oktatók között is, és ösztönözzük az együttműködést, például közös projektek vagy rendezvények szervezésével.

Ezen lépések megvalósítása hozzájárulhat az oktatók elégedettségéhez és hosszú távú megtartásához a szakképző intézményben. Fontos folyamatosan figyelni az oktatók igényeire és visszajelzéseire, és az intézkedéseket ennek megfelelően alakítani.

2.5 Munkaközösségek

Jelenleg 5 munkaközösség működik az intézményben:

- Humán munkaközösség
- Reál munkaközösség
- Idegen nyelvi munkaközösség
- Szakmai munkaközösség
- Pályaorientációs munkaközösség

A munkaközösségek élén álló kollégák a saját területüket jól átlátják és a munkájukkal elégedett vagyok. Az azonban problémát jelent, hogy gyakran túl sok feladatot vállalnak magukra és nem megfelelően delegálják tovább azokat a munkaközösség tagjai felé. Ezért a munkaközösségek munkájának hatékonyságát növelni kell. Erre az alábbi lehetőségeket látom.

1. **Rendszeres találkozók és megbeszélések:** Rendszeres találkozókat kell szervezni a munkaközösségek tagjai között, ahol megbeszélik az aktuális pedagógiai kérdéseket, tapasztalatokat cserélnék és közös célokat tűznek ki.
2. **Közös tervezés és tanítási módszerek kidolgozása:** Ösztönözni kell az oktatókat, hogy közösen tervezzék meg az oktatási programokat és tanítási módszereket. Kísérletezzenek új módszerekkel és technikákkal, és osszák meg egymással a bevált gyakorlatokat.
3. **Képzések és workshopok:** Szakmai képzéseket és workshopokat kell szervezni a munkaközösségek számára, amelyeken új pedagógiai módszereket tanulhatnak és fejleszthetik szaktudásukat.
4. **Kollegiális megfigyelés és visszajelzés:** Biztosítani kell lehetőséget a kollegiális megfigyelésre és visszajelzésre az oktatók között. Együttműködésben történő tanítási gyakorlatok megfigyelése és konstruktív visszajelzés segíthet az oktatók fejlődésében.
5. **Projektalapú együttműködés:** Ösztönözni kell az oktatókat, hogy dolgozzanak együtt különböző projektjeiken. A közös projektek segítik az ötletcserét és az együttműködést, valamint elősegítik az innovációt az oktatásban.
6. **Digitális eszközök és online platformok:** Használjanak digitális eszközöket és online platformokat a munkaközösségek munkájának támogatására és az információk megosztására. Például létrehozhatunk a már meglévők mellett is online fórumokat vagy csoportokat, ahol az oktatók könnyen kommunikálhatnak és megoszthatják az ötleteiket.
7. **Támogató vezetés és mentorálás:** Biztosítsunk támogató vezetést és mentorálást az oktatóknak a munkaközösségekben. Segítsük az új oktatók beilleszkedését és fejlődését, és ösztönözzük a tapasztaltabb oktatókat a mentorálásra.
8. **Rendszeres értékelés és fejlesztés:** Végezzünk rendszeres értékelést a munkaközösségek tevékenységéről, és alakítsunk ki fejlesztési terveket az eredményességük növelésére.

Ezen lehetőségek alkalmazása segíthet a munkaközösségek hatékonyabb működésében és az oktatók közötti együttműködés erősítésében az intézményben. Fontos, hogy az intézmény támogassa az oktatókat a fejlődésben és az innovációban, mivel ez közvetlenül hozzájárulhat a tanulók eredményességéhez és fejlődéséhez is.

2.6 Tanulói közösség

2.6.1 Tanulólétszám

A 2023/2024. tanévben az intézmény tanulóinak száma összességében 1,01%-kal növekedett. Intézménytípusonként vizsgálva a technikumi oktatásban résztvevő tanulók számában jelentős növekedés figyelhető meg (+23,06%), mely csak a szakmajegyzékes képzéseket vizsgálva még jelentősebb +44,39%. A szakképző iskola esetében azonban 19,75%-os csökkenés figyelhető meg összeségében a 2022. év október 1. adatához viszonyítva. A szakképző iskolai szakmajegyzékes képzések esetében 8,89 %-os százalékos csökkenés látható. Ezt alátámasztja az is, hogy a Kereskedelem ágazatban 2022. szeptembere óta nem tudtuk a képzést beindítani a nappali rendszerű iskolai oktatásban és ezt a képzést a 2024/2025-ös tanévre már nem is hirdettük meg.

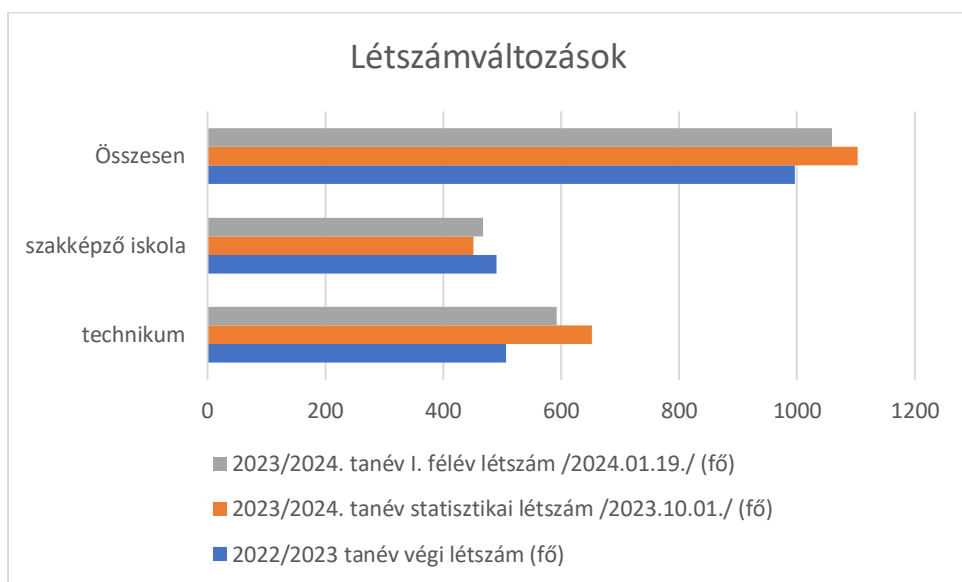
Ágazatonként vizsgálva az intézmény tanulóinak létszámát a Kereskedelem ágazat esetében nincs változás, a Turizmus-vendéglátás ágazatban 7,76%-os növekedés figyelhető meg.

Szakmánként vizsgálva a létszámváltozást általánosságban megállapítható, hogy a technikus képzésben növekedtek a létszámok. Ennek hátterében a 12. technikus évfolyam megjelenése áll a Szakmajegyzékes képzések esetében, hiszen a 2022-2023. tanévben a technikus képzés még csak a 11. évfolyamban jelent meg.

A jogviszonyt figyelve elmondható, hogy a nappali iskolarendszerben tanulók száma 6,99%-kal csökkent. Ennek hátterében elsősorban a képzési lehetőségek megváltozása áll, hiszen a 2023-2024. tanévben már nem volt lehetőség nappali rendszerben szakmára épülő érettségit adó képzést indítani. Emiatt 2 osztállyal kevesebb nappali rendszerű osztály indult.

Felnőttképzési jogviszony esetében +23,10%-os növekedés figyelhető meg. Ennek hátterében a csak felnőttképzési jogviszonyban indítható érettségit adó osztály indulása, illetve a korábbi tanévhez képest beindított Pincér-vendégtéri szakember osztály, és a Kereskedő és webáruházi technikus képzés elindulása figyelhető meg.

Intézmény típusa	2023/2024. tanév végi létszám (fő)	2023/2024. tanév statisztikai létszám /2023.10.01./ (fő)	2023/2024. tanév I. félév létszám /2024.01.19./ (fő)
technikum	507	652	592
szakképző iskola	490	451	467
Összesen	997	1103	1059



A felnőttképzésben résztvevők száma a 2022-2023. évhez képest 23,10 %-kal nőtt a 2023-2024. tanévben. Ennek köszönhetően a felnőttképzési jogviszonyú tanulók aránya 22%-kal növekedett a szakmai oktatásban tanulók számához viszonyítva.

Az iskola egyik legfontosabb célja, hogy a tanulók, képzésben résztvevők a munkaerőpiacnak megfelelő végzettséggel és kompetenciákkal rendelkezzenek, ezzel kiszolgálva a munkaerőpiaci igényeket. Az elhelyezkedők számába beleszámítjuk a továbbtanulókat és a munkahelyen elhelyezkedőket is. Intézményünk a rövidtávú pályakövetést csak a nappali rendszerű képzésben végzettek esetén vizsgálja. Az elhelyezkedési mutató értéke 64,55 %. Az európai uniós célkitűzés 2025-ig a 82 % százalék elérése.

2.6.2 Képzési lehetőségek az iskolában

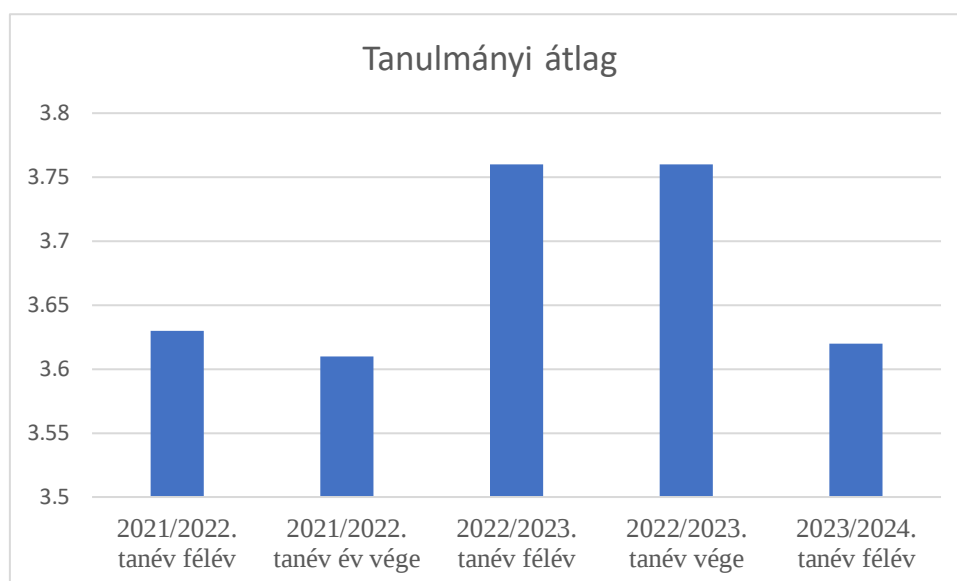
- kereskedelem ágazat
 - kereskedő és webáruházi technikus (5 év)
- turizmus-vendéglátás ágazatban
 - nyelvi előkészítő (angol és francia) osztályként indítva (5+1 év)
 - szakács, cukrász, vendégtéri szaktechnikus (5 év)
 - turisztikai technikus - turisztikai szervező szakmairány (5 év)
 - idegenvezető szakmairány (5 év)
 - pincér- vendégtéri szakember, cukrász, szakács (3 év)
- érettségi utáni szakmai képzés, valamint szakmai végzettséggel érettségire felkészítő képzés (felnőttoktatás formájában zajlik az oktatás)
- érettségire épülő képzések nappali munkarendben
 - szakács, cukrász, vendégtéri szaktechnikus (2 év)
 - turisztikai technikus - turisztikai szervező szakmairány (2 év)
 - idegenvezető szakmairány (2 év)
 - kereskedő és webáruházi technikus (2 év)
- alapfokú végzettségre épülő képzések nappali munkarendben turizmus-vendéglátás ágazatban (2 év)
- felnőttek oktatása munka melletti munkarendben turizmus-vendéglátás ágazatban (1 év)

2.6.3 Intézményi mutatók

Néhány statisztikai adat a legutóbbi tanulmányi eredményekről, bukások számáról és vizsgaeredményekről, mely matematikailag tükrözi intézményünk eredményeit.

Megnevezés/Időszak	2021/2022. tanév félév	2021/2022. tanév év vége	2022/2023. tanév félév	2022/2023. tanév év vége	2023/2024. tanév félév
Tanulmányi átlag	3,63	3,61	3,76	3,76	3,62
Bukott tanulók száma (fő)	250	143	194	67	265
Tantárgyi bukások száma (db)	541	282	369	122	354

Tanulmányi eredmények



Az utóbbi időszak tanulmányi eredményei szignifikánsan nem változnak. A magas bukási arány azonban intő jel és növeli a lemorzsolódás veszélyét. Elmondható, hogy a különböző képzéstípusokban nagyon eltérő statisztikai adatokat találunk. Jelenleg a leginkább odafigyelést a 9-10. évfolyamos technikumi tanulók, a szakképzésbe belépő 9. évfolyamosok és a felnőttoktatás keretében érettségi felkészítésben résztvevők igénylik. Itt a legmagasabb a bukási arány és itt van leginkább szükség intézkedési tervek kidolgozására.

A szakképzésben tanulók tanulmányi átlagának javítása több tényezőtől függ, és számos módszer létezik a teljesítményük támogatására és fejlesztésére. Az alábbiakban összefoglalok néhány általam hatékonnak vélt javaslatot:

1. Diákcentrikus oktatási módszerek alkalmazása:

- Legyünk rugalmasak az oktatásban és alkalmazkodjunk a tanulók egyéni igényeihez és képességeihez.
- Különböző tanulási stílusokat vegyünk figyelembe (pl. vizuális, auditív, kinetikus) és alkalmazzunk változatos tanítási módszereket.
- Biztosítsunk differenciált tanulási lehetőségeket, hogy minden tanuló sikeres legyen.

2. Támogató tanári és mentorálói rendszer kialakítása:

- Biztosítsunk személyes támogatást és mentorálást a tanulóknak
- Építsünk ki rendszeres tanári mentorálási programot, ahol az oktatók segíthetik a tanulók tanulmányi fejlődését és motivációját.

3. Rendszeres visszajelzések és értékelések:

- Legyen rendszeres és konstruktív visszajelzés a tanulók teljesítményéről.
- Segítsünk a tanulóknak jobban megérteni az eredményeiket, és adjunk nekik tanácsokat a fejlődésre.

4. Tanulási készségek és módszerek fejlesztése:

- Nyújtsunk támogatást és képzéseket a tanulási készségek fejlesztéséhez, például időmenedzsment, jegyzetelés vagy vizsgákra való felkészülés terén.
- Segítsünk a tanulóknak fejleszteni a problémamegoldó képességeket és kritikus gondolkodásmódot.

5. Környezet és infrastruktúra fejlesztése:

- Biztosítsunk kényelmes és motiváló tanulási környezetet, például modern felszerelésekkel és eszközökkel ellátott tantermeket.
- Ösztönözzük az interaktív és csoportos tanulást a tantermi környezetben.

6. Motivációs programok és lehetőségek:

- Szervezzünk motivációs programokat, versenyeket, plusz díjakat, elismeréseket, hogy növeljük a tanulók teljesítményét és motivációját.
- Kínáljunk lehetőséget különböző tanulási tapasztalatokra és programokra, például szakmai gyakorlatokra vagy külföldi tanulmányi lehetőségekre.
- Állítsunk pozitív példákat eléjük, akár régebbi diákjaink bevonásával.

7. Kapcsolatépítés és partnerségek:

- Építsünk ki szorosabb kapcsolatokat a duális partnerekkel.

8. Csapatmunka és együttműködés ösztönzése:

- Emeljük ki a csapatmunka fontosságát a tanulók között, és biztosítsunk lehetőséget közös projektekre és feladatokra.
- Segítsük a tanulókat abban, hogy fejlesszék a kommunikációs és együttműködési készségeiket.

Fontos megjegyezni, hogy a tanulmányi teljesítmény javítása hosszú távú elkötelezettséget és többféle megközelítést igényel az intézménytől. Az egyéni tanulók egyedi szükségleteire való figyelem összpontosítása kulcsfontosságú a sikerességhez.

Az országos kompetenciamérés és az NSZFH mérések eredményei is alacsonyabbak az országos átlagnál. Az eredményeket nyilvántartjuk, de nem kerülnek feldolgozásra, kiértékelésre. A Szakmai Programban meghatározott tanulók tanulási eredményeinek értékelésére használt módszereket az iskola hatékonyan alkalmazza, amelyet az NSZFH

mérései és az országos kompetenciamérés eredményei is alátámasztanak, az adatok alapján az oktatói együttműködésben megkezdett projekteken keresztül megvalósuló munka eredményesnek mondható. A jövőben a bemeneti mérések eredményeit feldolgozva nagyobb hangsúlyt kell fektetni az alapkészségek fejlesztésére, erre meg kell találni a megfelelő kereteket és forrásokat. A GINOP pályázat a jövő tanévtől erre is lehetőséget biztosít.

A vizsgázók 91,23%-a sikeres vizsgát tesz, amely azt mutatja, hogy az iskola érvényes, pontos és megbízható módszereket alkalmaz a tanulók tanulási eredményeinek értékelésére. A 2022/2023-as szakmai és ágazati vizsgaeredmények a technikai képzések esetében jók - az ágazati alapvizsgán Turizmus-vendéglátás: 79%-os, a Kereskedelem: 80%-os eredményt ért el. A szakképző iskola esetében a szakmai vizsgán (OKJ) a szakács, pincér és cukrász eredmények gyengébbek, a vendéglátásszervezőké és a kereskedőké jó. Az eredmények évről évre javulnak. Az érettségi vizsgaeredmények általában közepesek, de a turisztikai ismeretek (3,96) és a kereskedő (3,71) vizsgaeredmények jók.

Az alsóbb évfolyamokon és a bemeneti méréseknél tapasztalt gyengébb eredményeket összevetve a szakmai vizsga és érettségi eredményeivel elmondható, hogy az intézményben már most is magas a hozzáadott érték.

2.6.4 Felzárkóztatás és tehetséggondozás

Az intézmény szakmai programja tartalmazza az egyéni tanulói képzési igényeknek való megfelelés módjait, az egyéni tanulási utak lehetőségeit, az előzetes tudás beszámításának szabályait, valamint a hátrányokkal küzdő (SNI, BTMN, HH, HHH) tanulók részére ajánlott sajátos nevelési, oktatási eljárásokat.

A korai iskolaelhagyás, a bukások számának a csökkentése és a mérési eredmények további javítása érdekében felzárkóztató foglalkozásokat tartanak az oktatók. A felzárkóztató foglalkozások tantárgyanként szerveződnek az osztályfőnökök bevonásával és a fejlesztő pedagógus közreműködésével. Az intézmény szociális segítője, aki az intézményben tartott értekezleteken rendszeresen beszámol a végzett tevékenységéről, elérhetőségéről, támogató segítséget nyújtva az intézmény vezetőinek, oktatóinak a veszélyeztetett tanulók beazonosításához, helyzetük kezeléséhez.

A lemorzsolódás további csökkenését várhatjuk az intézményünkben 2024. május 1-től induló Esélyteremtési pályázattól, melybe a KRETA rendszer ESL modulja által leginkább veszélyeztetettnek jelzett tanulók kerülhetnek bevonásba.

Az intézmény tanulói jogviszonyú diákjai között jelentős számban vannak hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű, valamint beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanulók. A hátrányos helyzetű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva csökkent az előző tanévhez képest 5,5%-ról 3,4%-ra. A sajátos nevelési igényű tanulók aránya a teljes tanulói létszámhoz viszonyítva szintén csökkenést mutat 10,1%-ról 9,4%-ra.

A szociális hátrányok enyhítését segítik pályázatokon való részvételek (pl. Útravaló, Apáczai ösztöndíj stb.) is. Az „Apáczai ösztöndíjprogram” című kiemelt projekt pályázat útján igényelhető támogatást biztosít a szakképző intézmények hátrányos helyzetű, jó tanulmányi eredményű tanulói számára. A 2023/2024. tanévben 15 tanuló vesz részt a pályázatban, akiket iskolai mentorok támogatnak, az osztályban tanító kollégákkal és az iskolapszichológussal együttműködésben.

Az iskola biztosítja a hátrányokkal küzdő tanulók részére a sajátos oktatást. A Szakmai Program tartalmazza a BTMN tanulók esetén alkalmazott pedagógiai tevékenységeket.

Az intézményben 2 fő fejlesztőpedagógus dolgozik. Az SNI és BTMN-es tanulók részére fejlesztéseket, tanulási megsegítéseket tartanak. Minden héten, előre kiadott órarendi beosztás szerint foglalkoznak a tanulókkal. A korrepetálások, megsegítések, tanulási támogatás, fejlesztések mind hozzájárulnak ezen tanulók sikerességéhez.

A tehetséggondozás keretében az érettségi és szakmai vizsgára való tanórán kívüli felkészítés, továbbtanulást támogató fejlesztő foglalkozások továbbtanulás céljából, versenyfelkészítések (közismereti, szakmai) valósulnak meg. Az intézmény Szakmai Programjába bekerült, hogy a felkészítő oktató feladata az osztályfőnököket tájékoztatni arról, hogy melyik tanuló felkészítését kezdte meg, milyen rendszerességgel és milyen időtartamban.

A tehetséggondozás eredményességét jelzik az idei tanév versenyeredményei:

- 2023. november 6-11. között került megrendezésre az AEHT által szervezett szakmai verseny Litvánia fővárosában, Vilniusban, ahol iskolánkat 2 tanuló is képviselte. Gaál Balázs és Németh Bálint Gábor 12. K osztályos tanulók. Bálint Strategic thinking kategóriában egy 3 fős nemzetközi csapat tagjaként ért el 4. helyezést, míg Balázs Hospitality Management kategóriában lett 5. helyezett.
- Implom József Középiskolai Helyesírási Verseny vármegyei fordulóján: Faragó Luca 1/9. c osztályos tanuló 2. helyezést ért el.

Felkészítő tanára Égető Márta. Rácz Boglárka 11.C osztályos diákunk 3. helyezett lett technikumi kategóriában.

Felkészítő tanára Kazy Eszter.

- OSZTV országos döntő

I. helyezett Cukrász szaktechnikus tanulója Árva Vivien, III. helyezettje Hajdú Botond Xenosz.

Felkészítőjük Csanádiné Retkovszki Edit tanárnő.

- XVII. Pelikán Kupa Országos Gasztronómiai Verseny

Cukrász tanuló kategóriában:

Lekes Maja és Figura Izabella 12. C osztályos tanulók csapata ARANY érmet kapott.

Horváth Zsófia 2/14. szá-cu osztályos tanulónk munkáját ARANY éremmel és az abszolút győztesnek járó Pelikán Kupával jutalmazta az országosan és nemzetközileg is elismert zsűri.

Felkészítőjük: Csanádiné Retkovszki Edit

Pincér tanuló kategóriában:

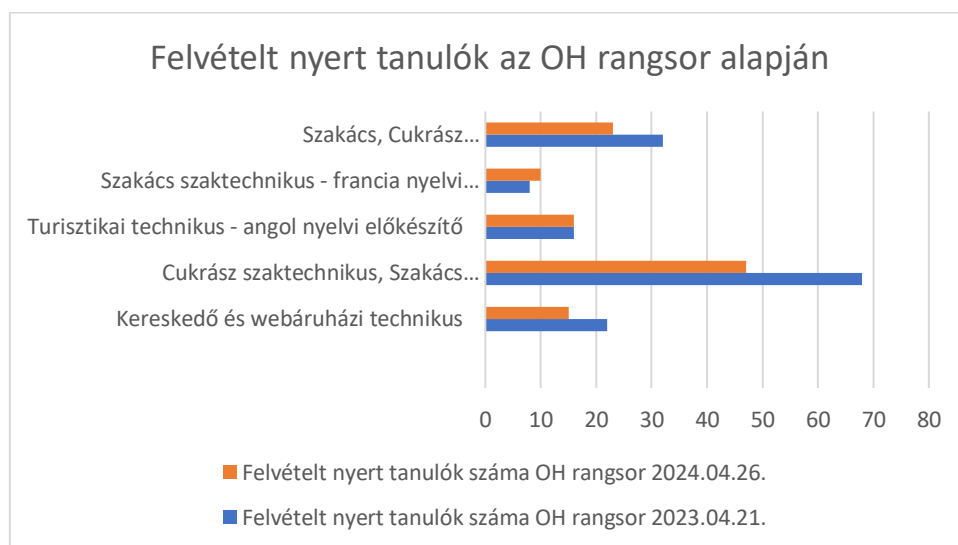
Lóky Anna 12. V osztályos tanulónk EZÜST érmet kapott

Felkészítője: Mészáros Tamás

2.7 Beiskolázás

Az elmúlt 2 év adatai alapján (a 2022/2023. és a 2023/2024. tanév) nem számottevően, de csökken az intézménybe jelentkezők száma (729-ről 675 főre). Ennek hátterében az országos tendencia, csökkenő általános iskolai létszámok mellett egyéb, még feltárást igénylő okok is meghúzódnak.

Tanulmányi terület kódja	Képzés típusa	Ágazat megnevezése	Megszerezhető szakmák (szakképesítések, részsakmák) megnevezése	2023. évi KIFIR jelentkezők száma (2023.03.28.)	Felvételt nyert tanulók száma OH rangsor 2023.04.21.	Beiratkozottak száma 2023.06.21-23.	Statisztikai létszám 2023.10.01	Felvételt nyert tanulók száma OH rangsor 2024.04.26.
801	technikum	Kereskedelem	Kereskedő és webáruházi technikus	117	22	29	33	15
802	technikum	Turizmus-vendéglátás	Cukrász szaktechnikus, Szakács szaktechnikus, Turisztikai technikus, Vendégtéri szaktechnikus	272	68	59	84	47
803	technikum	Turizmus-vendéglátás	Turisztikai technikus	70	16	13	15	16
804	technikum	Turizmus-vendéglátás	Szakács szaktechnikus	33	8	6	5	10
805	szakképző iskola	Turizmus-vendéglátás	Szakács	136	32	30	55	23
			Cukrász					
			Pincér - vendégtéri szakember					
806	szakképző iskola	Kereskedelem	Kereskedelmi értékesítő	47	7	0	0	0



Az idei évi jelentkezések sajnos tovább csökkentek. Természetesen a rendkívüli felvételi eljárás keretében még javulhatnak az adatok, de a jövőben komolyan át kell alakítani az intézmény beiskolázási stratégiáját.

Az iskolaválasztás három fő szakaszra bontható, mind a három területen megújulásra van szükség.

1. Az intézménnyel és az általa folytatott képzésekkel való találkozás

A különböző szakaszoknál érdemes megvizsgálni, hogy jelenleg milyen erősségeink vannak, és melyek azok a területek, amelyek fejlesztésre szorulnak. A felmérések tanulsága szerint újságban vagy rádióban alig találkoznak az iskolánkkal a hozzánk érkezők. Pedig ezek a médiumok az „első benyomás” szempontjából fontosak lehetnek. Itt egy markánsabb jelenlétre van szükségünk, miközben a már aktív csatornáinkat (közösségi médiák) céltudatosan kell fejlesztenünk. „Ha nem tudnak rólunk, nem is keresnek!” – lehetne ez a mottónk. Szükség van olyan rendezvényekre, amelyek felénk fordítják a figyelmet. Ezek a kezdeményezések már jelen vannak (általános iskoláknak szervezett pályázatok, vetélkedők), de ezek kiterjesztése elengedhetetlen. Az iskolákba ki kell menni, mert a személyes meggyőző erő mindennél fontosabb. A nyolcadikosok mellett fontos, hogy a fiatalabbak is találkozzanak a Krúdy névvel. Tudom, hogy nem csak a szülők és a tanulók a „vevői” az iskolának, első körben a saját pedagógusainkat kell „megnyerni”. Aki maga sem hisz, nem képes hitelesen képviselni semmilyen ügyet. Az iskola nem tud munkaaarányosan honorálni minden tevékenységet. Itt lép előtérbe a meggyőzés, a csapatmunka, az iskoláért való közös és kölcsönös tenni akarás. El kell fogadnunk, hogy a tanulói preferenciák nem mindig találkoznak a miénkkel. Az iskolaválasztás megértéséhez alaposabban kell vizsgálnunk a jelenlegi tanulóink döntéseit. A DÖK mint működő szervezet motorja az intézménynek és egyben fontos véleményalkotó szervezet. Meg kell adni számukra a lehetőséget, hogy önállóan döntsenek bizonyos kérdésekben, és valóban ki kell kérnünk a véleményüket az őket érintő kérdésekben.

A tanulók kulcsfontosságú nagykövetek, mivel ők viszik a legtöbb közvetett és közvetlen üzenetet a külső közönséghez. Így nagyon fontos, hogy ismerjék az iskola céljait és eredményeit, amelyekről tájékoztatják környezetüket. A „legjobb reklám az elégedett vevő”, ezért a hozzánk járó tanulók és szüleik véleménye megkerülhetetlen. A jövőben folyamatosan monitorozni szeretném iskolánk tanulóit és szüleit is, hogy lássuk, mely területek szorulnak fejlesztésre.

2. Információgyűjtés

A pályaválasztási folyamat második szakasza az információgyűjtés. Itt két kulcsterület van: az iskolai honlap és a nyílt napok. Mind a kettő jelenleg is komoly változásokon megy keresztül. A honlapunknak modernebbnek és átláthatóbbnak kell lennie, ahol az érdeklődő gyorsan megtalálja a szükséges információkat, de ezek mellett fontos, hogy „ablakot nyisson”

az intézmény életébe. A nyílt napjainkat az idei évben is már megújult keretek között szerveztük meg. Felismertük, hogy a szülők és a leendő tanulók más iránt érdeklődnek, ezért a tanulóknak workshopot, a szülőknek informálisabb tájékoztatót szerveztünk.

3. Végző döntés meghozatala

Az iskolaválasztás utolsó szakasza a végző döntés meghozatala. A tanuló a szülővel közösen hozza meg a döntést és állítja fel a rangsort. Nem elég, ha hozzánk „is” jelentkezik, a rangsor élére kell kerülnünk.

Összeségében elmondható, hogy az intézményünk újra pozicionálása elkerülhetetlen, miközben markáns egyéni arculatot kell kialakítanunk.

2.8 Felnőttek szakmai oktatása

A képzésben résztvevő felnőtt létszám növelése meghatározó az iskola jövőjét tekintve, az egyik legfontosabb elérendő cél, hogy a régióból bevonzzuk azokat a felnőtteket, akiknek a munkaerőpiacon való elhelyezkedésük a turizmus-vendéglátás és kereskedelem ágazatban való szakma megszerzésével biztosítottá válik. Szintén fontos pont a cégek, duális partnerek közt való felmérés a kereslet tekintetében.

A felnőttek oktatásának nagyobb rugalmasságot és átjárhatóságot biztosító rendszerében felnőttként is van lehetőség két szakma és egy rövidebb ciklusú szakmai képzés keretében iskolai rendszerben szerzett szakképesítés ingyenes megszerzésére. A szakmai oktatásba és képzésbe való belépésre bármilyen életkorban van lehetőség.

A rendszer rugalmassága lehetővé teszi, hogy a képzésben részt vevők egyéni élethelyzetére és időbeosztására tekintettel egyéni munkarendben (esti képzés formájában, akár heti 2-3 nap elfoglaltsággal, felnőttképzési jogviszonyban), előzetes tudásbeszámítás vagy tudásszintmérés esetén csökkentett időtartamban (akár 1-1,5 év alatt) szerezzenek ingyenesen újabb szakmát. A hasonló munkakörben szerzett szakmai tudás figyelembevételével, a képzésben részt vevőt foglalkoztató vállalkozás duális partnerként történő bevonásával a képzésre fordított idő tovább csökkenthető.

A felnőttek szakmai oktatásának bővítése és a bevontak számának növelése elvárás a Kulturális és Innovációs Minisztérium és az oktatott ágazatokban érintett vállalkozások részéről

is. Az elmúlt évek innovációs törekvéseit a jövőben is folytatni kell, ezek legfontosabb célkitűzései a következők:

1. A munkaerőpiaci igényekre gyorsan reagáló oktatás
2. Az oktatás idejének lerövidítése olyan módon, hogy a színvonal ne csökkenjen
3. Munka mellett végezhető képzések
4. A felnőttoktatásban résztvevők motivációjának növelése, akár olyan módon is, hogy szakmai példaképeket vonnunk be az oktatásba
5. A régió vállalkozásaival szoros együttműködésben indított képzések, amelyek segítik az üzleti fejlődésüket is
6. Jól tervezett költségkalkulációval indított oktatás
7. A lemorzsolódás csökkentése
8. A duális partnernél szakképzési munkaszerződés keretében megvalósult foglalkozások összehangolása az intézményen belüli foglalkozásokkal
9. A duális partnerek segítése és támogatása, akár az adminisztráció, akár a képzés megvalósulása területén
10. Digitális tananyagok fejlesztése és a hozzáférés biztosítása, hogy támogassuk az önálló tanulást
11. Közös értékelési gyakorlat kialakítása a duális képzőhelyekkel

2.9 Duális partnerek

Intézményünk nagy figyelmet fordít a duális partnerek-intézmény, duális partnerek-tanulók és a duális partnerek-szakmai oktatók közötti kapcsolat tartására. A duális partnerek és a Kamara közötti szorosabb együttműködés is fontos, ezzel elsősorban a gyakorlati oktatásért felelős szakmai igazgatóhelyettes foglalkozik az intézményben. A duális képzésben nélkülözhetetlen, hogy a tanulók megtalálják a számukra megfelelő munkahelyet (duális partnert).

A tervezett, illetve a fenti feladatok eléréséhez szükséges szakmai együttműködéseket az alábbi módokon valósítja meg az intézmény:

- Intézményünkben 2020-ban alakult egy team (szakmai igazgatóhelyettes, gyakorlati oktatásért felelős szakmai igazgatóhelyettes, a szakmákat képviselő szakoktatók, duális partneri képviselők) a Képzési Program összeállítására. A team által elkészített

programtervezetet elektronikusan megkapták az iskola aktuális duális partnerei. A főbb partnereinkkel személyes és online egyeztetésre került sor, melyek észrevételei beépítésre kerültek a Képzési Programtervbe. Ennek eredményeként született meg az intézmény Képzési Programja. Ez 2021-ben aktualizálva lett, majd az ezt követő KKK-ban történt kisebb változásokról, amik jelentősen nem befolyásolták a Képzési Programot, a gyakorlati oktatásért felelős szakmai igazgatóhelyettes elektronikusan értesítette a duális partnereket.

- A tanulók értékelése: a duális partner a KRÉTA duális moduljában megjelenő Szakirányú ismeret tantárgyat értékeli évközi jeggyel, amit a gyakorlati oktatásért felelős szakmai igazgatóhelyettes koordinálásával az osztályfőnökök könyvelnek a megfelelő intézményi tantárgyhoz. Az átkönyvelést a tanügyi igazgatóhelyettes által készített segéd tábla és útmutató alapján végzik az osztályfőnökök, melyet az iskola igazgatóhelyettesei a félévi-, évvégi zárások előtt ellenőriznek. A duális partneri és az iskolai értékelés átlagából születik meg a tanulók félévi és évvégi jegye. Évközben a szakoktatók a duális partneri üzemlátogatások során, szóban is egyeztetnek a tanulók teljesítményéről.
- Duális partnerek részére folyamatos KRÉTA továbbképzéseket tart a gyakorlati oktatásért felelős szakmai igazgatóhelyettes. Előre meghirdetett vagy egyénileg is egyeztetett időpontokban személyes konzultációkra is lehetőséget biztosítunk a KRÉTA frissen bevezetett duális moduljának használatáról.
- Órai üzemlátogatások, amelyek során a szakoktatók folyamatosan látogatták a duális partnereket, melyeket a Képzőhely látogatási lapok igazolnak. Az üzemlátogatások során lehetőség nyílt a duális partnernél folytatott oktatás megfigyelésére, a felmerülő kérdések tisztázására.
- Krúdy Feszt 2023. 10. 05. - A rendezvényen a Kamara képviselői, a duális partnerek, a Szegedi Szakképzési Centrum képviselői, az iskola vezetősége, a szakmai munkaközösség tagjai voltak jelen. A jelenlévők az aktuális törvényi, oktatástechnikai és operatív tevékenységeket érintő témakörökben egyeztettek.
- Minden szakmai vizsgánál adott a lehetőség, hogy megfigyelőként a duális partner is részt vegyen a vizsgán, nyomon követe a nála lévő tanuló teljesítményét.

Sikertúra nevű eseménysorozatunk, a pályaaorientációs tevékenységünk részét képezi, de a duális partnerek számára is nyitottak és néhány esetben élnek is az esemény adta lehetőségekkel:

- Szenvedélyünk a gasztronómia 2024. 02. 13. előadók:
 - Laurent Samson és Sophie Ledoyen, Bistrot de la Gare tulajdonosai; Cholet, Franciaország,
 - Krajkó Fruzsina Zoé, Restaurant Monsieur Dior, Párizs, Franciaország, cukrász (iskolánkban végzett, volt tanuló),
 - Bernard Fournier, Olaszország, Campione d'Italia, Le Royale Fournier de Bernard Fournier cég tulajdonosa, **Michelin-csillagos séf**.
- Fecskeváró a Krúdy-ban 2024.03.19: Látványfőzés és szakmaismertetők Zörgő János volt diákkal, aki a Séfek Séfe TV műsor győztese lett 2023-ban.

Duális partnereink, akiknél 2023-2024. tanévben folyik szakirányú oktatás:

1	AdReTu Kft.
2	Adria Tours
3	Alföld Kicse Kft.
4	Aranytopáz Kft.
5	Art Hotel Szeged
6	Auchan Retail Magyarország
7	BEST Iroda Kft.
8	Collector Gastro Kft.
9	COOP Szeged Zrt.
10	Deichmann Cipőkereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság
11	DM Kft.
12	Duó-Star Gastro Kft.
13	Emmaroz Tanácsadó Nonprofit Kft.
14	Fekete Ház Kft.
15	Felföldi Bisztró Kft.
16	Gála-Food Kft.

17	Góry Étterem Kft.
18	GUIDO-GASZTRO Vendéglátó Kft.
19	H.MARCIPÁN CUKRÁSZ Kft.
20	HBH SZEGED KFT.
21	Hermes Tours Kaposvár Kft.
22	Hód-Sarokház Kft. Szabó Zsolt Ev.
23	Horelle Bt.
24	HUNGUEST Hotels Zrt.
25	K és M Kereskedelmi és Vendéglátóipari Kft.
26	Kárász Udvar Kft.
27	Kenguru Gim Kft.
28	Kiskun Nova Utazásszervező Kft.
29	Kiss Cukrászműhely Kft.
30	Makói Szolgáltató Nonprofit Zrt.
31	Maróti Sándor e.v.

32	MIM Kft.
33	MNAG Kft.
34	MO-MÉ FOOD Kft.
35	Montana Tours Kft.
36	Mórahalmi Ágazati Képző Központ Kft.
37	Mucsi Nándor és Társa Kft.
38	Naháti Vendéglő Szociális Szövetkezet
39	NOVOOP Ingatlanüzemeltető Kft.
40	Ószentiván Turisztikai Start Szociális Szövetkezet
41	Piknik Kft.
42	Renit Home Kft.
43	SK Kft.
44	Somogyváriné Oláh Krisztina Gréta ev.
45	SPAR Magyarország Ker. Kft.

46	Stop Cukrászda
47	Szabadi Istvánné ev.
48	Szegedi Jégkunyhó Kft.
49	SZE-PUB KFT.
50	Szőke 97 Kft.
51	SZUMÁRI FOOD Kft.
52	T-FOOD Kft.
53	Top Tours Utazási Iroda
54	Torta Művek Kft.
55	Tourinform Csongrád
56	Tourinform Iroda
57	VIG-MOTOR Ker. és Szolg. Kft.
58	Waldorf 2000 Kft
59	Y és C Kft.
60	YOURHOTEL MANAGEMENT KFT.
61	Zombori Süti Kft.
62	Zsótér Edith ev.

3. Jövőkép

Az elkövetkező időszakban megvalósítandó elképzeléseimet az alábbi pontokban foglaltam össze:

- 1. Infrastruktúra:** Az intézmény az elkövetkező kevesebb, mint 2 évben olyan mértékű átalakításon megy keresztül, ami csak az „új épület” 1989-es átadásához mérhető. A felújítások és építkezések mellett az oktatás zavartalanságának biztosítása óriási feladatot fog róni minden alkalmazottra. A beruházás végén egy megújult, a XXI. század követelményeinek sokkal megfelelőbb intézmény születik meg. Az energetikai korszerűsítések nagymértékben csökkentik a kiadásainkat. A közösségi terek

kialakítása, tanuló és oktató számára is inspirálóbb környezetet teremt. A Gastro Centerben rejlő lehetőségeknek, csak a képzeletünk szab majd határt.

2. **Eszközfejlesztés:** Az RRF-2.2.2-23-2023-00018 azonosítószámú projekt az épület megújítása mellett több, mint 400 milliós eszközbeszerzést is magában foglal. Megújulnak tantermek és példátlan méretű IKT eszközállomány kerül az iskolába. Az eszközök tudatos tervezéssel és hasznosítással biztosítják a modern oktatás feltételeit. Az eszközök egy része az oktatók részéről is megköveteli az IKT kompetenciák fejlesztését, de ezek nélkül az új eszközök beszerzésének nem is lenne értelme. A tanulóink az új bútoroknak köszönhetően egy olyan intézménybe léphetnek be nap mint nap, amely inspiráló és motiváló lesz számukra.

3. **Humán erőforrás-gazdálkodás:** A jelenlegi alkalmazottak számára biztosítjuk a személyes fejlődés lehetőségét. A törvény által előírt kötelező továbbképzésen felül, minden olyan továbbképzést vagy új végzettség megszerzését támogatjuk (az intézmény érdekeit és lehetőségeit szem előtt tartva) amely a betöltött munkakör ellátását segíti vagy az intézményen belül új feladat ellátáshoz szükséges. Azoknak akik többletfeladatokat vállalnak (Esélyegyenlőségi Pályázat, GINOP Plusz 5.2.3-24 stb.), biztosítva lesz az anyagi ellentételezés.

Továbbra is felvállalom, hogy ha a költségvetés engedi a plusz bérelemek kifizetését, akkor arra egyéni differenciálás alapján kerül sor. A jövőbeni bérfejlesztéseknél várhatóan továbbra is szempont lesz az oktatói értékelés, így itt is lehetőség nyílik a kiemelkedő munka díjazására.

A munkahelyi légkör javítására eddig is nagy hangsúlyt fektettem. A nyitottság és a nyilvánosság továbbra is fontos számomra. A belső konfliktusok kezelése mellett igyekszem nagyobb hangsúlyt fektetni a zavartalan és kiszámítható munkavégzés biztosítására.

4. **Munkaközösségek:** Nem tervezem a munkaközösségek átszervezését, de a munkaközösségeken belüli feladatok leosztását szeretném átalakítani. A munkaközösségvezetők fő feladata az iskolavezetéssel való kapcsolattartás mellett a munkaközösségen belüli munka megszervezése kell, hogy legyen. Támogatom az egyes munkaközösségek közötti feladatok átgondoltabb elosztását, akár úgy, hogy az iskola nagyobb rendezvényei, egy-egy munkaközösség szervezésében valósuljanak meg. A

pályaorientációs munkaközösségbe szükségesnek tartom új tagok bevonását és a feladatok kiegyensúlyozottabb elosztását.

5. **Beiskolázás:** A beiskolázási statisztikáink a felnőttek szakmai oktatása területén az elmúlt években is javultak, míg a nyolcadik évfolyamról érkezők esetén romlottak. Itt a két területet külön választva kell kezelni.

Az érettségi utáni képzések és a felnőttek szakmai oktatása gyorsan tud reagálni a munkaerőpiaci igényekre. Ezekben az esetekben törekednünk kell a képzési idő lerövidítésére, de csak addig a pontig, amikor ez még nem megy a szakmaiság rovására. A duális partnerek szerepe itt a legjelentősebb és az órák egyre nagyobb számban kerülnek ki hozzájuk. A közös értékelés rendszerének részletes kidolgozása a közeljövő egyik fontos feladata. A hagyományos marketing tevékenység itt még elegendőnek látszik, de itt is fontos a folyamatos innováció.

Az 5 osztályos technikumi képzés és a 3 éves szakképzés területén jelentősen át kell alakítanunk a stratégiánkat. Új képzések bevezetésére nem látok esélyt, de a meglévőkben rejlő lehetőségek kihangsúlyozására igen. A nyelvi előkészítő osztályokat amíg lehetséges indítanunk kell, mert ezekre továbbra is jelentős az érdeklődés. A francia nyelvi előkészítő, mint egyedi lehetőség a technikumi oktatásban, kiemelt szerepet kell, hogy kapjon. Növelni kell a tanulmányok alatt nyelvvizsgát szerzett tanulók számát és markánsan meg kell jelennünk a városi és megyei nyelvi versenyeken.

A Kereskedelmi ágazaton belül indított technikumi képzésnek nagyobb szerepet kell kapnia a marketing tevékenység során, mert az utóbbi időben érezhetően háttérbe szorult a Turizmus-vendéglátás ágazat mellett.

A három éves szakképzésre jelentkezők száma országosan csökken, de ez az a terület, ahol a gyengébb képességekkel érkező tanulók is sikeresek lehetnek. Itt a reális célkitűzésnek a 2 osztály indítását látom éves szinten, de fontos, hogy csökkentsük az ide felvettek lemorzsolódását.

A marketing stratégiánk fő célja, hogy javítsuk az iskola megítélését és ne csak második-harmadik opcióként tekintsenek ránk, hanem elsődleges célként. Itt nagyon nagy szerepet kaphat -a technikumi képzések esetében- ha a szakmai sikerek mellett a közismereti képzés eredményeit is kihangsúlyozzuk. Növelnünk kell az emelt szintű érettségizők és a felsőoktatásban tovább tanulók számát is. Itt a tehetséggondozás szerepét emelném ki, amelyre akár a tanórákon kívüli tevékenységekben is meg kell találni a módot.

Az idei évtől monitorozzuk a hozzánk érkező tanulók iskolaválasztási stratégiáját, hogy célirányosabban tudjuk őket megszólítani. Fontos az is, hogy markánsabban megjelenjünk azokon a közösségi média felületeken, ahol ők is jelen vannak (TikTok, Instagram stb.)

- 6. Tanulmányi eredmények javítása a közismeret területén:** Felzárkóztatás és tehetséggondozás. Mind a két terület kulcsfontosságú. A tanulóink a bemeneti mérések alapján az országos átlag alatt teljesítenek, tehát elengedhetetlen az alapvető képességek, készségek fejlesztése. Itt szakmai megújulásra van szükség az oktatók részéről is, az iskolavezetésnek pedig meg kell teremteni a megfelelő kereteket.

A matematika és magyar kulcsfontosságú ezeken a területeken a módszertani eszközök mellett – ahol lehetséges, a csoportbontást is támogatom. Angol nyelvből már a jövő tanévtől sávos nyelvoktatást vezetünk be, ahol a már megszerzett tudás és a nyelvi kompetenciák figyelembevételével alakítjuk ki a csoportokat. A földrajz különösen fontos szerepet kap a turisztikások számára, itt a közismereti oktatás összehangolását kezdeményezem a szakmai oktatással, oly módon, hogy a közismereti oktatás lezárása (10. évfolyam vége) egy belső vizsga legyen. A történelem tantárgy területén az utóbbi időben látványosan romlottak az átlagok és nőtt a bukások száma. Itt a tanulói motiváltság fokozásában látom a lehetőséget, amelyben nagy szerepet kaphatnak az elérhető digitális tananyagok, de ezek önmagukban kevesek, fontos, hogy a feldolgozásuk sokszínű módszerekkel valósuljon meg.

A digitális kultúra óraszámait a szabadon felhasználható órakeretből is növelhetjük, hiszen ez a tantárgy a szakmai portfólió elkészítéséhez is elengedhetetlen. A közismereti tantárgyak között kell megemlítenem a testnevelést, ahol elsősorban a tárgyi feltételek javítása hozhat látványos eredményt.

- 7. Szakmai munka támogatása:** Az utóbbi időben számos fantasztikus eredménnyel örvendeztettek meg a tanulóink és az őket felkészítő szakmai oktatók. Ezek elsősorban a vendéglátás területéről érkeztek, de a Kereskedelem ágazat is részt vállalt belőle. Az iskolavezetés feladata a versenyfelkészítések feltételeinek megteremtése és támogatása. A szakmai munka azonban nem korlátozódhat csak az „elitre”. Nem szabad elmenni a problémák mellett sem. Egységesen emelni kell a képzések színvonalát, függetlenül attól, hogy három éves szakképzésről, öt éves technikumról vagy felnőttek szakmai oktatásáról van szó. Itt a saját oktatóink példamutatása mellett a jövőben is számítok a

Sikertúrák keretében megismert pozitív példákra. Megkérdőjelezhetetlenek az ERASMUS+ programban rejlő lehetőségek is. Azt azonban nem szabad elfelejteni, hogy a szakmai fejlődésnek csak egyik színtere az iskola, a másik oszlop a duális képzőhely. Itt elsősorban a turisztika területén még sok megoldatlan kérdés van.

Az idei év legnagyobb sikereit a cukrászok szállították, itt az elkészített alkotások már a képzőművészet magasságába emelkedtek. Ezt támogatandó -és a tanulók mentális egészségét is segítő- az idei évben kísérleti jelleggel rajz szakkört indítottunk. A jövő tanévtől szeretném a kezdeményezést kiterjeszteni.

- 8. Fegyelmi helyzet javítása:** Az iskola tanulóinak meg kell teremtenünk a biztonságos és nyugodt munka feltételeit. Ennek érdekében a fegyelmi helyzet javítása elengedhetetlen. Ehhez meg kell fogalmaznunk azokat a közös alapelveket, egyfajta egységes minimumot, amihez mindenkinek egységesen tartania is kell magát. Ilyen „vörös vonal” kell hogy legyen, hogy semmilyen körülmények között nem mehetünk el azon esetek mellett, amikor egy tanuló bántalmazásnak van kitéve, legyen szó verbális vagy fizikai bántalmazásról. A tanórai munkák zavartalansága szintén ilyen alapelv kell, hogy legyen. Az egyik legfontosabb tanulói jog a tanuláshoz való jog és ettől senkit nem foszthatunk meg, tehát az a diák aki az óra zavarásával másokat ettől megfoszt, az súlyos fegyelmi vétséget követ el.

A fegyelmi helyzet javításában az oktatók egységes és következetes fellépése mellett nagyon komoly feladat hárul az iskolapszichológusra és a szociális segítőre, de mellettük szükség esetén más segítség bevonásától sem szabad elzárkóznunk. A jövőbeni célom, hogy egy minden téren biztonságos intézményt alakítsunk ki, miközben csökkentjük a fegyelmi vétség miatt az intézményt elhagyók számát.

- 9. Mentálhigiéné fejlesztése:** A lelki egészség megőrzése méltatlanul kevés szerepet kap, pedig legyen szó a tanulókról, vagy az iskola alkalmazottjairól, a sikeres munkához ez elengedhetetlen. A tanulók esetében már történtek előrelépések (pl. iskolapszichológus alkalmazása), de az alkalmazottak esetében néhány rövid távú „burnout-ot megelőző” képzést leszámítva nincsenek átfogó programok. Itt az infrastruktúra jövőbeni fejlesztése is szerepet kaphat, mert a terveink közt nem csak a tanulók által használt terek átalakítása szerepel, hanem az alkalmazotti közösség számára kialakított tereké is. Ez azonban csak egy összetevő, de ezen a téren további programok kidolgozására is szükség van.

10. Duális partnerek: Ma már a szakképzés egyik legfontosabb oszlopaivá váltak. Míg korábban gyakran csak „tehernek” tekintették a vállalkozások a hozzájuk kerülő tanulókat, mára sikerült őket érdekeltté tenni a közös munkában. Vannak azonban még mindig megoldatlan vagy részben megoldott kérdések.

Az egyik ilyen a közös értékelési rendszer kialakítása, de erre már korábban is kitértem, ezért erről csak annyit jegyeznek meg, hogy itt sokkal szorosabb és gyakoribb együttműködésre van szükség. Ez pedig kapcsolódik is a második problémánkhoz, ami az intézmény képzési sajátosságaiból adódik, ez pedig az, hogy jelenleg 62 duális partnerrel kellene kapcsolatot tartanunk. Ez szinte leküzdhetetlen kommunikációs problémákat eredményez. Nem hogy a személyes látogatásokra nincs idő, hanem a telefonos kapcsolattartás is óriási terheket ró a vezetőségre. A probléma orvoslása céljából igyekszünk olyan lehetőségeket teremteni, amikor a duális partnerek közül egyidőben többel is találkozhatunk (a KrúdyFeszt, a Krúdy70, de szerveztünk szakács workshop-ot is a duális partnereknek), ezeken azonban a tapasztalataink szerint rendszeresen ugyanazok vesznek részt és többen is távol maradnak.

A duális partnerek egy részénél a folyamatos adminisztráció is gondot jelent, az intézmény erre a figyelmet felhívhatja, esetleg tudunk technikai segítséget is adni, de amíg más oldalról nem helyezik nyomás alá az érintett vállalkozásokat, erre a problémára nem találjuk a megoldást.

A duális partnerek számát a jövőben sem kívánjuk csökkenteni, sőt elsősorban a turisztika területén új partnerek bevonását tartjuk szükségesnek.

11. Vezetői munka támogatása: Igazgatóként feladatom, hogy a munkavégzés feltételeit biztosítsam, legyen szó igazgatóhelyettesekről vagy a gazdasági vezetőről. Ennek érdekében meg kell teremteni a munkavégzés technikai és infrastrukturális feltételeit, biztosítanom kell a megfelelő humán erőforrást és a munkájukat anyagilag is honorálni kell. Az első pont az RRF pályázatnak köszönhetően biztosítva látszik, hiszen ennek keretében sor kerül az irodák átalakítására és új eszközök beszerzésére is. A vezetők munkáját segítő alkalmazottak (iskolaitkárok, személyügyi ügyintéző, készletes, pénzügyi ügyintéző, gondnok, karbantartó, takarítók) az utóbbi időben részben lecserélődtek, és a jövőben is várhatóak változások. A kiválasztásnál az érintett vezetővel egyeztetve igyekeztünk -és fogunk a jövőben is- a legmegfelelőbb megoldást megtalálni.

A feladatkörök konkretizálása és átszervezése is elkezdődött már, de ezen a területen még vannak átgondolandó kérdések. Célszerűnek tartom, hogy az egyes szerepkörök tisztázottak legyenek, de a közös munka elengedhetetlen feltétele a rendszeres kommunikáció. A kezdetektől az volt a kérésem, hogy bátran fogalmazzanak meg kritikai észrevételeket is, mert ez fontos eleme a közös munkának. Az anyagi elismerésre bérbe illesztett rendszeres juttatás formájában kevés lehetőség van, ezért itt elsősorban az egyszeri juttatások formájában látom a megoldást.

12. Újrapirozicionálás: A „Krúdy” a térség legismertebb kereskedelmi és vendéglátós iskolája. A szakmai berkekben az intézmény elismertsége magas és ez nagy felelősséggel is jár. Nem engedhetjük meg a szakmai színvonal csökkenését, sőt törekednünk kell ennek emelésére. Ugyanakkor egyszerre kell megvalósítanunk a három éves szakképzésbe jelentkezők képzését és azokét is, akik a technikumi rendszerben jogosan azt várják el, hogy a szakmai képzés mellett olyan közismereti képzésben is részesüljenek, ami megnyitja számukra a felsőoktatás kapuit is. Ezekhez még kapcsolódnak az érettségi utáni képzések és a felnőttek szakmai oktatásában felvetődő elvárások. Tehát ezeknek a szerepeknek egyaránt meg kell felelnünk. Az utóbbi években a technikumi képzések kerültek túlsúlyba, miközben a nevünkben megmaradtunk szakképző intézménynek, ezt a helyzetet a jövőben kezelni kell. A tanulóink olyan szervezetekkel működnek együtt mint a Mathias Corvinus Collegium, és ezt az együttműködést a jövőben fejleszteni kívánjuk, így több tanulóknak előtt nyílik meg a felsőoktatás kapuja.

Mindezekből kiindulva egy olyan szerepet kívánunk betölteni a térség oktatási intézményei között, amely egyedülálló. A hozzánk érkező gyakran szociálisan is hátránnyal induló és gyengébb tanulmányi eredményű tanulókat a három éves szakképzésben kell eljuttatni a szakmáig, miközben a kompetenciáikat fejlesztjük és lehetőséget biztosítunk nekik az oktatás területén (érettségi megszerzése, újabb szakma megszerzése). A Kereskedelem és Turizmus-vendéglátás ágazat területére érkező technikumi tanulókat egyszerre vértesszük fel megfelelő szakmai ismeretekkel és készítjük fel olyan szinten a közismereti tárgyakból is, hogy továbbtanulás esetén is megállják a helyüket, akkor is, ha teljesen más irányt választanak. Szükségét látom a kiemelten tehetséges tanulók képzésének is, itt egyfajta zászlóshajó szerepet szánok a nyelvi előkészítőből induló és a turisztika szakirányt választó osztályoknak.

4. Recenzió

Az ideális szakképző intézmény minden téren megfelel a társadalom és a gazdaság elvárásainak. A fenntartó által kijelölt keretek között működik és konstruktív javaslataival segíti a szakképzési centrumot. Az oktatói a szakmájuk legjobbjai közül kerülnek ki, a tanulói kiemelkednek szakmai területeken, és a közismereti tárgyak területén is felveszik a versenyt a jobb gimnáziumokkal is. Az intézménybe járó diákok motiváltak és kiegyensúlyozottak, miközben oktatóikkal együtt a legváltozatosabb oktatási formák keretében haladnak a közösen megfogalmazott célok felé. A nem oktatói munkakörben foglalkoztatottak biztosítják az iskola zavartalan működést és szükség esetén az iskolai rendezvények aktív szervezői és résztvevői is. A diákönkormányzat önálló kezdeményezései színesítik az intézmény mindennapjait. Az épület folyamatosan megújul, és minden területen megfelel a XXI. század elvárásainak. Rendelkezésre állnak a legmodernebb eszközök és gyorsan, rugalmasan van mód újak beszerzésére. A duális partnerek folyamatosan kapcsolatban vannak az intézménnyel, követik a változó képzési követelményeket és pedagógiai trendeket. Az intézmény könnyen alkalmazkodik a következetesen változó törvényi előírásokhoz, miközben szükség esetén egyértelmű iránymutatást kap.

A legfontosabbat azonban még nem említettem, azt hogy ilyen intézmény nem létezik.

Ez azonban nem azt jelenti, hogy nem kell törekednünk arra, hogy létrejöjjön. Akár oktatók, akár iskolavezetők vagyunk, folyamatosan kudarccal szembesülünk. A kudarc része a munkánknak, a kérdés nem az, hogy el tudjuk-e kerülni, hanem az, hogy miképpen reagálunk rá. A kudarc lehet megakasztó akadály, de lehet egy másik irányba terelő bukkanó is vagy tekinthetünk rá megoldandó és motiváló feladatként.

Akkor tudunk eredményesek lenni, ha alkalmazottaink és tanulóink is biztonságban érzik magukat intézményünkben, kiegyensúlyozottan végzik munkájukat, amely egy külső szemlélő számára is világossá válik.

Az intézményvezetőkre nagy felelősség hárul. Meg kell tartani a szervezet stabilitását, ugyanakkor a mennyiségi és a minőségi mutatóknak is meg kell felelni. A stratégiaalkotásban a Szakképzési Centrumra támaszkodhat az intézmény, ám a világ olyan gyorsan változik, hogy rövid idő alatt kell reagálni akár új célok kitűzésével, és az odavezető irány megjelölésével is.

A pályázatomban végig haladtam az általam legfontosabbnak tartott területeken. A helyzetelemzést a legtöbb esetben egy fejlesztési javaslat is követte, ahol szándékosan többes számot használtam, mert tudom, hogy ezek csak közös munkával valósíthatók meg.

A „KRÚDY”, mint sok más iskola is, több mint egy munkahely vagy egy intézmény, ahol megfelelő oktatást és a képzés végén egy papírt kaphatunk. Egy kicsit az otthonunk, egy kicsit a családjunk, egy kicsit a hobbink és egy kicsit az életünk.

Sokszor hallottam feltenni azt a kérdést, hogy milyen a jó iskola. Feltették már nekem is és hallottam válaszokat másoktól is. Hallottam, hogy egy jó iskola olyan képességekkel ruház fel, amelyekkel felvértézve bárhol megállja majd a helyét a tanuló. Hallottam azt is, hogy egy jó iskola olyan, ahol a felvettek nem morzsolódnak le és képes megtalálni az eszközt ahhoz, hogy bárkit sikerre vigyen. Hallottam olyat, hogy egy jó iskola biztonságos hely, ahol a diákok érzelmileg és szociálisan támogatást kapnak. Én még mindig nem tudom a pontos választ, bár az előbb említettek mind részét képezik az igazságnak.

Dolgozunk rajta, hogy egyre jobb iskolánk legyen, egy olyan hely, amire büszkék lehetünk, ami egy közösség részévé formál, és amire évek múlva is hálásan emlékszünk vissza, mert egy jó iskolának ilyennek is kell lennie.

Szeged, 2024. május 5.



Elek Sándor