

Igazgatói pályázat

**Zalaegerszegi SZC
Lámfalussy Sándor Szakképző Iskola**

2025.

Készítette:



Péter Diána

PÁLYÁZTATÓ:

Zalaegerszegi Szakképzési Centrum

PÁLYÁZÓ:

Péter Diána

INTÉZMÉNY:

Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző Iskola,
8960 Lenti, Petőfi Sándor út 23.

BEOSZTÁS:

igazgató (intézményvezető)

Tartalomjegyzék

1. Vezetői program	4
2. Szakmai út, önéletrajz	5
3. Iskola rövid története	7
4. Szakképző intézmény bemutatása, adatai	8
5. Szakképző intézmény beiskolázási területe, szakmai kapcsolatai	9
6. Szakképző intézmény szervezeti működése, vezetői felépítés	13
7. Szakmai fejlesztési elképzelések	15
8. Nevelési – oktatási tevékenységgel kapcsolatos alapelvek.....	21
9. Vezetési filozófiám, stratégiai célkitűzéseim.....	22

1. Vezetői program

Minden nemzet számára meghatározó az oktatási kultúrája és szokásai, hiszen ez határozza meg a jelenét és jövőjét. Kitűzött célom, hogy a diákok alkalmasak legyenek a konstruktív életvezetésre és sikeres életre, maradandó emberi - etikai értékeket közvetítve. Mindezt a releváns képességek fejlesztésével, a destruktív megnyilvánulások leépítésével elérve.

A szakképzés egy rendkívül hangsúlyos terület, hiszen társadalmilag és gazdaságilag is egyre fokozódó szerep hárul a szakképzés résztvevőire vezetőként, oktatóként és képző partnerként is. Amikor a szakképzés felépítését és működését nézzük, akkor egyszerre kell látnunk a jelent és jövőt, hiszen a mai innovatív világban egy szakmai oktatás akkor lesz piacképes, ha a várható tendenciákra és irányokra is fókuszál már a képzési idő alatt. A rugalmas képzési struktúrák és a kimeneti kompetenciák, mint cél meghatározása is ezt támogatja, hogy egy konstruktív és előremutató képzés valósulhasson meg az intézményekben, alkalmazkodva a gyors változásokhoz.

Az AI asszisztensek egyre több területen segítik az emberek munkáját, többek között a lexikális ismereteket előhozza és tárolja, alkalmazza. Erre reflektálva az intézményeknek tanulni kell megtanítani a nála tanulókat. A konstruktív életvezetés képessége lesz a társadalom és az egyén fejlődésének nélkülözhetetlen és pótolhatatlan feltétele. Ennek kialakítása a nevelési módszerekkel és megfelelő példamutatással, értékrend és gondolkodási struktúra átadásával szintén egy jó szakképző intézmény feladata kell, hogy legyen. Ez vezet a kiegyensúlyozott élet és biztos egzisztenciális háttér majdani megteremtéséhez.

A másik amit egy minőségi oktatást nyújtó intézmény kialakít a tanulóiban az élethosszig tartó tanulás iránti vágy. A XXI században néhány év eltelté alatt teljes szakmák szűnnek meg, és teljesen új szakmák keletkeznek. Már nem az lesz a jellemző, hogy a munkavállaló az első munkahelyéről vonuljon nyugdíjba, mint volt ez két generációval korábban. A folyamatos önfejlesztést, amihez szorosan hozzá tartozik időnként egy-egy intézményi keretek közt szervezett szakmai képzésen való részvétel is, az attitűdünk része kell, hogy legyen. Sőt napjaink kutatásai szerint az a legcélravezetőbb, ha ismereteinket minél szélesebb körben igyekszünk elsajátítani, tehát nem egy szűk szegmensét mélyítjük el szakterületünknek, szakmánknak. Ez az állandó, mindig az újat kereső önfejlesztő folyamat eredménye lehet az, hogy tudásunk és tanulási képességeink kellően rugalmasak maradnak.

Manapság a szakmajegyzékes képzések a duális, gazdasági igényeken alapuló képzésként lettek megtervezve. A megvalósulás viszont nagyon változatos, hiszen az eddigi képzésekhez képest rengeteget bíz az intézményekre, piaci szereplőkre. A kimeneti követelményekhez vezető út legtöbb pontja csak ajánlás. Emiatt felbomlóban az egységes oktatási rendszer, az

intézmények környezet optimalizált, egyéni utakkal valósítják meg a képzéseket. Ez a rugalmasság és szabadság egyben nehezíti is teszi a képzéseket és sokkal több, tudatosabb és előre mutatóbb stratégiai tervezést igényel az intézményektől, mint eddig.

A szakképző intézmények fenntarthatóságát alapvetően a mai világban egy jól átgondolt vezetői stratégiai tervezés határozza meg leginkább. Kihatással van az intézményi légkörre, oktatási minőségre, a kollégák munkájának minőségére, az intézmény hírnevére és az egyik legjelentősebb mutatóra, a beiskolázási rátára.

A stratégiai tervezés nem azt jelenti, hogy megvalósítandó cél érdekében elvégzendő lépések egymásutániságát írja le, hanem újfajta gondolkodási szemléletet kell, hogy adjon. Ennek a szemléletnek a hatására - a külső környezet megismerése, az intézményi lehetőségek számbavétele, a munkacsoportok kialakítása során a célunk, hogy az intézmény követni tudja az oktatásban, képzésben és a gazdasági életben történő változásokat. Ilyen körülmények között van csak esély arra, hogy olyan dinamikus intézmény legyen, amely tevékeny alakítója és nem elszenvedője csak a változásoknak. A stratégiai tervezés a túlélésünk egyik alapja! Az a kíváncsi, hogy széleskörűen kövesse végig a stratégiai tervezés előkészítésének, megvalósításának és értékelésének folyamatát. Ez az, ami megmutatja, hogy a stratégiai tervből miként készülhet majd a cselekvési terv. Minden ilyen tervet pedig végső soron a megvalósulás minősít majd.

Igazgatói pályázatom a szakképző intézmény nyilvánosan elérhető dokumentumaira, a Szakmai programra, a Házi rendre, Tótván Endre Igazgatói pályázatára (iskola múltja, geográfiai helyzete, kapcsolatrendszere, stb.), a Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatára, valamint a jogszabályi hátterekre (Köznevelési és Szakképzési törvény), a Zalaegerszegi Szakképzési Centrum Alapító Okiratára támaszkodtam.

2. Szakmai út, önéletrajz

SZEMÉLYES ADATOK	
Név:	Péter Diána
Születési idő:	1989.05.06.
Allampolgárság:	magyar

ISKOLAI VÉGZETTSÉG, EGYÉB TANULMÁNYOK (Kezdje a legfrissebbel, és úgy haladjon az időben visszafelé!)		
Mettől meddig (év)	Intézmény megnevezése	Végzettség és szakirány
2018 – 2020	Kodolányi János Egyetem	közoktatás vezető – pedagógus szakvizsga
2013 - 2015	Pécsi Tudományegyetem – oklevélszám: MTML-3/2015	Tanár –mérnöktanár (okleveles építészmérnök)
2008 – 2013	Pécsi Tudományegyetem – oklevélszám: ESO6/2013	Okleveles építészmérnök (építész mesterképzés)

SZAKMAI TAPASZTALAT ISMERTETÉSE (Kezdje a legutolsóval, és úgy haladjon az időben visszafelé!)	
A tapasztalatszerzés kezdő és végidőpontjai (év/hó)	Ellátott funkciók és feladatok, kifejtett tevékenység bemutatása
2019	Hidegburkoló és Vakoló kőműves – munkakörelemzés, Validációs projekt (validációs vizsgafeltételek és pilotfeladatsorok kidolgozása, lektorálása), Ács állványozó lektori munka Érvényben lévő OKJ –s építőipari szakmát szóbeli feladatsorainak megfelelőségi vizsgálata, korrekciója
2016.február – 2017. január	Kerettanterv és Szakmai vizsgakövetelmények kidolgozása Szóbeli vizsga feladatsor kidolgozása SNI Kerettanterv kidolgozása
2018. július - november	Szintvizsga követelmények és vizsgafeladatok kidolgozása Mestervizsga követelmények és Feladat adatbázis megújítása Szóbeli vizsgafeladat kidolgozása
2018. november– 2019 február	Szóbeli vizsgafeladat véleményezés és Kerettanterv ill. SzVK-nak megfelelő átdolgozás
2013. augusztustól - napjainkig	építészmérnök oktató – Kőműves, Festő,mázoló tapétázó, Burkoló, Magasépítő technikus, Tetőfedő, Ács nappali és esti (felnőtt) képzésekben oktatói és intézményi megbízott vizsgabizottsági tagi feladatok /ágazati alapvizsga és szakmai vizsgák során egyaránt/ Hőszigetelő képzés, Gipszkarton szerelő képzés delegált vizsgabizottsági tag

NYELVISMERET (gyenge-közepes-jó-kiváló-anyanyelv)			
Magyar nyelv	Beszéd	Olvasás	Írás
anyanyelv	anyanyelv	anyanyelv	anyanyelv
Idegen nyelvek	Beszéd	Olvasás	Írás
angol	B1	B2	A2
német	B2	B2	B1

EGYÉB

Egyéb képzettség (pl. számítógépes ismeretek, stb.):

ECL komplex

Egyéb, Ön által fontosnak tartott adat:

2013 óta veszek részt az intézményben és más építőipari iskolában folyó szakmai vizsgák, szintvizsgák / ágazati alapvizsgák lebonyolításában, mint vizsgabizottsági tag.

3. Iskola rövid története

A szakképzés 1914-es években kezdődött Lentiben, az intézmény alapításának ötlete az első világháború utáni évekre tehető, melyet a község képviselő-testülete kezdeményezett az akkori jogszabályoknak megfelelően.

Az iskola első évtizedei hullámzóak és nehezen tervezhetőek voltak, hol a felfelé ívelő fejlődés, hol a megszűnés veszélye jellemezte. Hosszú évekig az intézménynek állandó telephelye sem volt, az egyik épületből a másikba sodródott.

Az intézmény a helyszínén kívül nevét és képzési struktúráját is változtatta ebben az időszakban. Ezt követően meghatározó volt az 1985-ös év, amikor végre elnyerte önállóságát. 1986-ban megkapta a saját épületet is a város szívében, ahol ma is működik, igaz megújult külsővel.

Ezt követően már látványos fejlődés indult az intézményben, új tantermek, műhelyek is épültek, melyhez minden segítséget megragadtak: vállalkozók, szülők és tanulók is részt vállaltak ezen munkálatokban a fenntartó mellett.

A 90-es évek elején, a rendszerváltással új képzési struktúra alakult Magyarországon, amiben a részvétel kulcsa a saját oktatási bázis volt, ezért oktatási bázisokat kellett kialakítani a képzés megtartása érdekében. Az akkor még önkormányzati fenntartású intézményben az iskolavezetéssel együtt dolgozva a városvezetés formálta a képzési palettát: fémipar, ruhaipar, faipar.

A térség további fejlődési igényeit kielégítendő elindult a kereskedelmi oktatás (1997). Ezt követték további technológia fejlődés generálta fejlesztések, mint a nyelvi labor vagy a számítástechnika terem kialakítása.

A vendéglátás-turizmus ágazatban a pincér és a szakács képzések kerültek bevezetésre, szintén gazdasági igényeknek megfelelően. 2008-tól újabb infrastruktúrális fejlesztés eredményeként már saját étteremben és tankonyhán zajlott a képzésük.

Ebben az időszakban jegyezhetette az intézmény a legnagyobb tanuló létszámot, legnagyobb oktatói testületet.

2015. július 1-től az iskola a Zalaegerszegi SZC tagintézménye lett. Az addig elodázott, önkormányzatra váró felújításokat az új fenntartó megvalósította, ennek megfelelően korszerűbbek lettek az intézmény oktatási feltételei mind a belső terekben, mind az épületet körbevevő felületeken. 2016-ban már nem indult technikus képzés.

Zala vármegyében a közoktatás egészét áthatja és meghatározza a gyermeklétszám alakulása (demográfiai jellemzők), a foglalkoztatottság és a

munkaerőigény (gazdasági-piaci viszonyok) illetve az intézményi - fenntartói lehetőségek (pénzügyi és gazdasági területen). Ebből az első tényező határozza meg jelenleg legjobban az iskola lehetőségeit és perspektíváját.

4. Szakképző intézmény bemutatása, adatai

A szakképző intézmény neve: **Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző Iskola**

Az intézmény OM azonosítója: 203067

Székhelye: 8960 Lenti, Petőfi Sándor út 23.

Intézményhez tartozó telephelyek: 8960 Lenti, Béke utca 40.

8960 Lenti, Petőfi Sándor út 15.

Intézményt irányító szervezet: Zalaegerszegi Szakképzési Centrum

8900 Zalaegerszeg, Kinizsi Pál utca 74.

Az intézmény alapító okiratát elfogadó okiratszám: KVFO/89927/2021-ITM

Az intézmény alapító okiratának aláírója: Magyar Államkincstár

Kelte: Budapest, 2021. augusztus 31.

Intézmény Adóhatósági azonosítószáma: 15832245-2-20

Az intézmény alapításának időpontja: 1985

A szakképző intézmény alapfeladatának jogszabály szerinti megnevezése:

Technikumi szakmai oktatás, szakképző iskolai szakmai oktatás, a többi gyerekkel, tanulóval együtt nevelhető, oktatható enyhe értelmi fogyatékos, súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartás szabályozási zavarral küzdő sajátos nevelési igényű tanulók ellátása.

Intézmény

A szakmai oktatáshoz jelenleg kiemelkedő infrastruktúrális adottságok vannak az elméleti és a gyakorlati képzés megvalósításához. Korszerű, felszerelt műhelyek, három helyszínen, oktató termek kellő digitális felszereltséggel, tanterem és tankonyha, így ezen feltételek biztosítottak az intézmény részéről.

5. Szakképző intézmény beiskolázási területe, szakmai kapcsolatai

Lenti Általános Iskola es Gimnázium Arany János Tagintézménye

Lenti Általános Iskola es Gimnázium Vörösmarty Mihály Tagintézménye

Kerkai Jenő Általános Iskola

Buda Ernő Körzeti Általános Iskola

Pákai Öveges József Általános Iskola

Muraszemenyei Általános Iskola

Letenyei Andrássy Gyula Általános Iskola

Nem csak a gyermekszületési számok, hanem a piaci - gazdasági folyamatok is nagyban befolyásolják az iskola lehetőségeit. Állami részről támogatott a szakképzés: népszerűsítő rendezvények, online fórumok, Szakmaverzum, stb. A tanulók duális képzésével a korábbinál jelentősebb pénzügyi támogatást (munkabért) is kapnak a szakmát választó diákok. Az oktatók fizetésemelése is többször megtörtént az utóbbi időben.

Az intézmény oktatói létszámának alakulása ¹

	2021-22 tanév	2022-23 tanév	2023-24 tanév
Főállásúak létszáma:	11	9	9
óraadók létszáma:	8	11	8
Összesen:	19	20	17

Az oktatói testület létszámát a tanulói létszám és a szakmacsoportok száma határozza meg alapvetően.

Az alább látható, hogy a hangsúly a nappali képzésben résztvevő tanulók létszámáról a felnőtt oktatásban résztvevők felé tolódott, ők általában már másodszakmát tanulók.

Az intézmény tanulói létszámának alakulása ²

	2021-22. tanév	2022-23. tanév	2023-24. tanév
Szakképzési tanulók létszáma:	80	66	63
Dobbantó program tanulói létszáma:	4	0	7
Műhelyiskolai program tanulói létszáma:	3	10	13
Érettségizők tanulói létszáma:	28	20	6
Felnőttoktatás tanulói létszáma:	21	37	61
Összesen:	136	133	150

A szakképzés a közelmúltban is nagyban átalakult.

2015. július 1-jétől az Innovációs és Technológiai Minisztériumhoz tartozik a legtöbb ágazat képzése. Ők felelnek a képzést meghatározó dokumentumokért, ők hagyják jóvá az ehhez kapcsolódó szabályozást. Működését a szakképzési törvény határozza meg, mely egy keretes törvény így folyamatos napra kész tudást igényel. Fenntartói jogkörrel a Zalaegerszegi Szakképzési Centrum rendelkezik. A tanulók duális képzésben vettek részt és állami ösztöndíjat is kaphattak tanulmánytól és egyéb indikátoroktól függően. A Szakképzés 4.0 2020-tól hozott újabb, jelentős átalakulást a szakképzésben. Az eddigi OKJ-s struktúra kivezetésre került, helyette szakmajegyzék illetve képzési programok kerültek meghatározásra.

A csökkenő tanulólétszám volt a legmeghatározóbb oka annak, hogy a technikumi képzés az intézményben közel tíz éve megszűnt.

A szakképzési képzési paletta azonban bővült a környék munkaerőpiaci lehetőségeit és igényit tükrözve: szociális ápoló és gondozó, hegesztő, illetve épület- és szerkezetlakatos szakmákat indított az intézmény. A jövőre nézve kiemelt feladat lesz, hogy az intézmény a környezetében tapasztalt hiányokra reagálva és gazdasági szereplők igényeire fókuszálva hirdesse a beiskolázását.

Az intézményben hagyományai vannak a felzárkóztató – esélyteremtő képzési lehetőségeknek is: 2014- ben elindította a közismereti, majd szakképzési HID II. programot. Ezt követően a szakképzési átalakulás során az új, Rugalmas tanulási utak programot hirdette meg az intézmény, mely a kompetenciák fejlesztésén alapuló képzést biztosít a már általános iskolában tanulási nehézségekkel küzdők számára. A Rugalmas tanulási utak keretében az orientációs évfolyam után a Dobbantó program, a Műhelyiskola sikeres teljesítése után a tanulónak részsakma megszerzésére van lehetősége.

Szakmai oktatás és tanulói létszáma: ³

Szakma / Létszám:	2021-22. tanév	2022-23. tanév	2023-24. tanév
Asztalos	23	16	13
Burkoló	7	4	
Cukrász			9
Épület- és szerkezetlakatos			9
Hegesztő	18	24	17
Kereskedelmi értékesítő			7
Kőműves	3		
Pincér-vendégtéri szakember	6	12	15
Segédgondozó			4

Szakács	33	39	31
Szakácssegéd	3	10	8
Szociális ápoló és gondozó	14	8	23
Összesen:	107	113	136

Több szakma indítási kísérlet is volt az elmúlt években, azonban ezekből nem sikerült új szakmát indítani. Előbb a pék-cukrász képzés és a közelmúltban az erdőművelő fakitermelő képzés hiúsult meg. A piaci igények indokolttá tették volna mindkét képzést.

Érdemes lenne ezen gondolatmenet alapján további gazdasági – piaci munkaerő igény réseket keresni a térségben, hátha a középiskolai jelentkezőknek szimpatikussá válik.

Kiemelten fontos szem előtt tartani azt is, hogy jelenleg a térségnek ehhez képest milyen képzési kínálata van, beleértve Zalaegerszeg és Nagykanizsa, esetleg Szombathely képzési kínálatát is.

Az oktatási intézményekben fontos feladat az életvitelhez köthető ismeretek elsajátítása is, ilyen a XXI. században például a nyelvismeret, az informatikai alapismeretek – felhasználói szinten, mely a vizsgamunka portfólió elkészítéséhez is elengedhetetlen – a pénzügyi alapismeretek, munkavállalói alapismeretek.

A régió vállalkozásaival kapcsolatot tartott az intézmény, ezeket lehetőség szerint tovább kell bővíteni és erősíteni.

A Zala Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara is végez pályaorientációs tevékenységet a térségünkben, mely kisinas tábor és a kamarai szülői értekezlet megtartását jelenti első sorban. A duális partnerek képzőként való nyilvántartásba vételében is rendkívül együttműködő a cégekkel és az intézményekkel, a később felmerülő kérdésekben és problémákban is segítőkészek, konstruktívak.

Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző Iskolába a jelentkezők létszáma csökkenő számot mutat. Ez egyelőre minden meghirdetett szakmában jelentkezik.

Beiskolázás adatai: ⁴

	2021-22. tanév	2022-23. tanév	2023-24. tanév
Jelentkezők létszáma (elsősorban):	42	42	32
OH által felvehetők létszáma:	20	20	16
Felvettek statisztikai létszáma (szept. 01.):	29	30	

Lemorzsolódási adatok ⁵

:	2021-22. tanév	2022-23. tanév	2023-24. tanév
I. félév	12	11	5
II. félév	1	1	
Statisztikai tanulólétszám:	95	79	83
Összesen lemorzsolódott:	13	12	5

Az intézmény beiskolázási területén sok a hátrányos helyzetű tanuló. Az iskola az elmúlt időszakokban már csak egy szakképző osztályt indított, abban megosztva 3-4 szakmával, valamint egy szakképzési Dobbantó programot nappali oktatásban.

A térség tanulói létszáma a technikumok felé tolódik és ez érezhető az intézményekben is.

A tanulólétszám csökkenése talán a közel jövőben stagnál és ez stabilizálhatja az intézmény helyzetét. Érettségi után is lehetőség van arra, hogy Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző intézményben folytassanak tanulmányokat esti tagozaton. A térség helyi vállalkozásainak munkaerő szükségleteinek fedezése fontos cél, ha nem a nappali tagozaton beiskolázottakkal akkor helyi lakosokat helyben képezve, biztos munkahellyel.

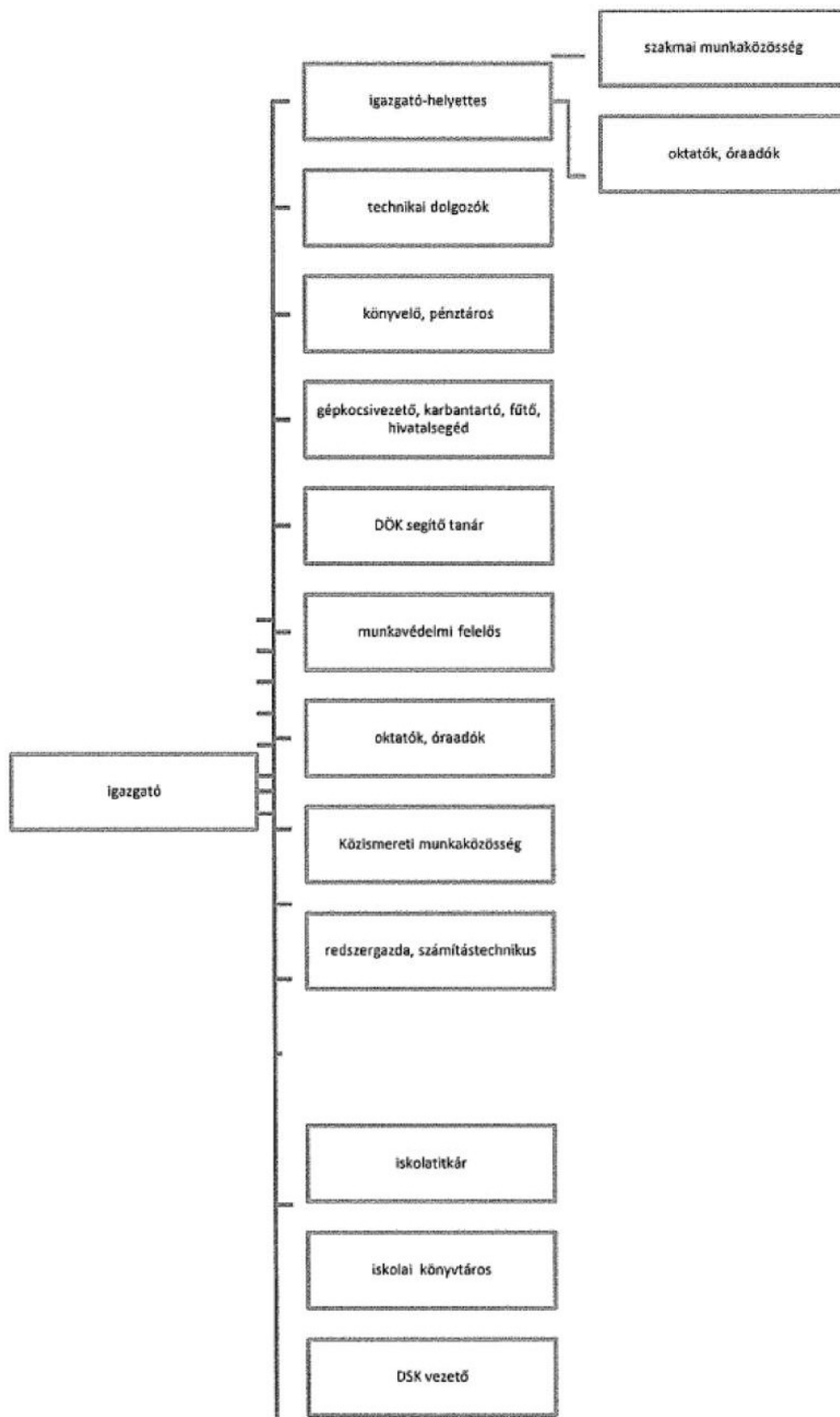
A duális képzésben lehetőség van saját, bevált munkaerő továbbképzésére is, illetve a duális munkaszerződés alatt van lehetőség megismerni a tanulót, illetve a munkaadót, így nagyobb bizalommal marad ott a tanulmányok végeztével és a munkáltató is érdekelt a színvonalas képzésében.

A felnőttoktatás területén a vállalkozásoktól folyamatosan érkeznek az igények, pl. burkoló, hegesztő, szociális ápoló és gondozó, cukrász, szakács, pincér-vendégtéri szakember képzésére. Az élethosszig tartó tanulás elterjedésével a képzési igények sokkal változatosabb korosztályokat érintenek, a jövőben a szakképző intézményekben a képzés kínálatával erre is készülni kell.

6. Szakképző intézmény szervezeti működése, vezetői felépítés

6

AZ ISKOLA SZERVEZETI RENDSZERE, IRÁNYÍTÁSA



Az szakképző intézmény vezetősége

- igazgató
- igazgatóhelyettes,
- a munkaközösség vezetői,
- a diákönkormányzat vezetője,
- a DÖK segítő oktató,

A szakképző intézmény vezetősége az iskolai élet egészére kiterjedő konzultatív, véleményező és javaslattevő joggal rendelkező testület. Az iskola vezetősége feladattól függően, rendszeresen tart megbeszélést az aktuális feladatokról. A megbeszélésről írásban emlékeztető készülhet. Az iskolavezetőség megbeszéléseit az igazgató készíti elő és vezeti. Az iskola vezetőségének a tagjai a belső ellenőrzési szabályzatban foglaltak szerint ellenőrzési feladatokat is elláthatnak.

Az igazgató ⁶

A feladatköréhez tartozó munkavégzés határidőben történő pontos és szakszerű ellátása a jogszabályi rendelkezések, a munkáltatói jogkör gyakorlójától kapott utasítások és a munkaköri leírásban foglalt feladatok tekintetében. Felelős továbbá az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a szabályszerű és takarékos gazdálkodásért, az oktatói munkáért, az intézmény ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért, a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért, a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért.

A szakképző intézmény dolgozói ⁶

Az intézmény dolgozóit a magasabb jogszabályok előírásai alapján megállapított munkakörökre, a fenntartó által engedélyezett létszámban a Zalaegerszegi SZC főigazgatója és kancellárja alkalmazza. A munkáltatói jogokat az iskola dolgozói tekintetében a főigazgató és a kancellár gyakorolja. Az iskola dolgozói munkájukat munkaköri leírásaik alapján végzik.

Az intézmény oktatói közössége ⁶

A szakképző intézmény oktatói közösségét az intézménnyel munkaviszonyban, valamint szerződéses megbízotti viszonyban álló oktató alkotja.

Az intézmény oktatóinak jogait és kötelességeit, juttatásait, valamint az iskolán belüli érdekérvényesítési lehetőségeit a magasabb jogszabályok (elsősorban a Munka Törvénykönyve, a közoktatásról szóló törvény, a szakképzési törvény, illetve az ezekhez kapcsolódó rendeletek), valamint az iskola szabályzatai és szerződései rögzítik.

A szakképző intézmény oktatói testületének összetétele: közismereti oktatókból, szakmai elméleti oktatókból, szakmai gyakorlati oktatókból, az oktató munkát közvetlenül segítő munkatársból (iskolaitkár) és az óraadó oktatókból áll. Vannak az oktatói testületnek olyan kollégái, akik a Zalaegerszegi Szakképzési Centrum, illetve a Zalaegerszegi Tankerületi Központ más intézményeibe is áttanítanak.

7. Szakmai fejlesztési elképzelések

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok

Támogatom azt a gyakorlatot, hogy törekedjünk a gyerek – problémáin, örömein keresztül való minél jobb – megismerésére, minél többszöri kötetlen beszélgetésre vele. Fontos szerepe van – véleményem szerint – az osztályfőnöki, szakoktatói megbeszélésnek, együttműködés keresésének a problémás tanulók szüleivel közös megoldást keresve a fiatal további nevelése érdekében.

Amennyiben a szülő nem partner, a tanulók érdekében azt szeretném, ha a családgondozói szolgálat felé jeleznénk a problémát minél előbb, éppen a megoldás keresésének megkönnyítése érdekében. Amennyiben szükséges, a rendszeres esetmegbeszéléseken kívül, rendkívüli esetkonferencia megszervezése is fontos lépés a tanuló védelme érdekében.

A szülői értekezletek keretében egy-egy témakört kiemelve az osztályfőnökök tájékoztatják a szülőket, felhívják figyelmüket a korosztályt fenyegető külső veszélyekre, azok előjeleire. Ezt szeretném a jövőben kiegészíteni meghívott szakértők előadásával, kifejezetten a szülők, mint célcsoport számára.

Lemorzsolódás, pályaorientáció

A lemorzsolódás megelőzésére számos tevékenység, program működik az intézményekben.

Ilyenek:

- oktatói testületi együttműködés
- felzárkóztató foglalkozások / egyéni- és kiscsoportos
- diákprogramok
- közösségépítő rendezvények
- szoros kapcsolattartás a családdal és a családgondozóval
- tehetséggondozó foglalkozások
- esetmegbeszélések

- jelzőrendszer működtetése

Számos pályaaorientációs és beiskolázást segítő programon is részt vesz az intézmény.

Ilyenek például:

- Pályaaorientációs témnapok általános iskolákban
- Évenként megszervezésre kerülő „Továbbtanulási fórumok” - fogadó óra vagy szülőértekezlet alkalmából, a szakképző intézmény képviselteti magát, bemutatkozik
- Szakma Sztár rendezvényen való részvétel
- Szakmavilág /pályaaorientációs roadshow, Zalaegerszeg/ ZalaZone

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok:

Továbbra is fontosnak tartom a lemorzsolódás megelőzésére tett erőfeszítések folytatását, mint az intézmény egyik fontos célkitűzését.

Ezt a területet – a lehetőségek adta korlátokon belül – szervezéssel, eszközpark bővítéssel, pályázati lehetőségek kihasználásával szeretném is támogatni, ahol szükséges.

Folytatásra érdemesnek tartom a mostani intézményem gyakorlatát a „Továbbtanulási fórum” rendezvények látogatását a beiskolázási körzetben, hiszen az általános iskolák részéről kedvező fogadtatásra talált ez a rendszer. Itt nem csak a gyerekkel, hanem a szülővel is közvetlenül találkozhatunk, mint szakemberek. Az esetleg felmerülő egyéni kérdéseikre pedig lehetőség van azonnal személyre szabott választ adni. A diákok körében mind a „Szakma Sztár”, mind a „Szakmavilág” népszerű, így folytatandó gyakorlatnak tartom.

A pályaaorientációba a jövőben lehetőség szerint szeretném a vállalkozókat is bevonni, hiszen a képzésben mint partnereink jelentős szerepet töltenek be, a leendő szakembereknek ők tudnak kellő perspektívát biztosítani a munkaerő piac képviselével.

Tehetséggondozás, fejlesztés, felzárkóztatás

A tehetséggondozás alapvetően szakköri keretekben zajlik, valamint a versenyekre való felkészüléshez, feladatainak megoldásához a tantárgyon belüli tehetséggondozó foglalkozások biztosítanak időt és helyet. Az intézményi felzárkóztató foglalkozások is fontosak. Az eddigi eredményeket szeretném megőrizni, megtartani, támogatni a jövőben is. (Rugalmas tanulási utak, SZKTV felkészülés, stb.)

Lényeges, hogy a diákok a megfelelő önismerettel rendelkezzenek, hogy felismerjék önmagukban azt a területet, melyben tehetségesek. Az oktató feladata pedig ezen területeken erősíteni a tanulót, felkelteni, fenntartani az érdeklődését, és sikerélményhez segíteni.

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok:

Azt a gyakorlatot szeretném követni, hogy a megjelenő versenyfelhívásokat továbbítom az érintett kollégáknak és ők, a mindenkori gyerekanyagot figyelembe véve, maguk dönthessék el, melyik versenyre szeretnék felkészíteni diákjaikat.

Tisztában vagyok azzal, hogy az oktatók folyamatos időhiánnyal küzdenek és sokkal kevesebb idejük jut mind a versenyfelkészítésre, mind a felzárkóztatásra, mint amit szeretnének. Ezt csak még szorítóbbá teszi a más irányú feladatok megsokasodása, amely rengeteg energiát, időt visz el a gyerekekkel való foglalkozástól, felkészüléstől (pl. oktatók pontozási rendszerben végzendő önértékelés, vizsgákhoz kapcsolódó tevékenységek, adminisztráció, intézményi önértékelés a hozzá tartozó adminisztrációval). Szeretném ezen plusz feladatokat minél jobban le redukálni, minél egyszerűbb megoldást keresni, és szem előtt tartani, hogy a sikerek mellett a regenerálódás is fontos energiaforrás a mindennapi munka elvégzéséhez. Ezért szeretnék szervezni minden évben oktatótestületi-dolgozói kirándulást, illetve minden évben a karácsonyi oktatótestületi-dolgozói ebédet, mely segít a munkatársi kapcsolatokat elmélyíteni.

Esélyegyenlőség

Minden tanköteles tanulónak törvényben biztosított joga, hogy számára megfelelő oktatásban részesüljön. Ennek érvényesítéséhez intézmény /a fenntartóval, családokkal, a gondviselőkkel, a szakmai és civil szervezetekkel együttműködve/ az alábbi elvek szerint biztosíthatja a nevelő-oktató munka feltételeit:

- kulcskompetenciák megalapozása, megszilárdítása a 9. évfolyamon, folyamatos, egyénhez igazodó fejlesztés, a kulcskompetenciák bővítése a további évfolyamokon
- a tanulók tanulási nehézségeinek feltárása, problémái megoldásának segítése az iskolai nevelés-oktatás egész folyamatában és valamennyi területén
- a tanulási esélyegyenlőség eredményes segítésének egyik alapvető feltétele a tanulók személyiségének megismerése, az ahhoz illeszkedő pedagógiai szak módszerek alkalmazása; a tanulók önmagukhoz és másokhoz viszonyított kiemelkedő teljesítményeinek, tehetségjegyeinek feltárása, fejlesztése a tanórákon, más iskolai foglalkozásokon, és e tevékenység támogatása az iskolán kívül is
- adaptív tanulásszervezési eljárások alkalmazása; egységes, differenciált és egyénre szabott tanulási követelmények, ellenőrzési-értékelési eljárások alkalmazása

Az esélyegyenlőséget segítő oktatási formák a fejlesztő – felzárkóztató foglalkozások, a szabadidős tevékenységbe való feltétel nélküli bekapcsolódási lehetőségek, és az ott felhasználandó anyagok, eszközök biztosítása minden résztvevő számára.

A szociális hátrányok enyhítését segítő tevékenység.

A hátrányos társadalmi helyzetet az intézmény nem tudja megszüntetni, legfeljebb csökkenteni és a tanuló személyes lehetőségeit, egyediségét kibontakoztatni.

Célunk, hogy mindig legyen egy oktató, aki beszélgetéssel, projekt feladattal és más hasznos tevékenységgel foglalkoztatja őket.

A szociális hátrányok enyhítését az intézményben az alábbi tevékenységi formák is szolgálják:

- felzárkóztató, illetve tehetséggondozó programok szervezése
- drog-és bűnmegelőzési programok
- mentálhigiénés programok
- pályázatok figyelése, részvétel a pályázatokon

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok:

Ezen a területen szeretném fent leírt gyakorlatot követni. Úgy gondolom, hogy az intézmény egyik erőssége éppen az e területen végzett munka lehetne. Nyilván az intézmény sokoldalú eszközparkja nagy segítség lehet ezen a téren. Az infrastruktúrális adottságai is előnyösek.

Hazafiságra nevelés

A hazafiságra nevelés a családban kezdődik, és az intézmény ehhez kapcsolódik. Lényeges feladat tanulóinkkal a szűkebb környezetük, helyi sajátosságok, lakóhelyükhöz kapcsolódó hagyományok, értékek megismertetése, a lokálpatriotizmus érzésének kialakítása. A közös múlt felfedezése segíti a nemzeti öntudat kialakulását, és erősíti az összetartozás érzését.

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok

Törekedni kell a nemzeti kultúránk megismertetésére mind történelmi távlatokban, mind napjainkra vonatkozóan. Eszközei, színterei lehetnek: tanítási órák, iskolai ünnepélyek, megemlékezések, szakköri programok, külső programok, pályázati lehetőségek kihasználása, honismerettel kapcsolatos tematikus versenyekre való felkészítés.

Ökoiskola és Fenntarthatóság

Az örökös ÖKOISKOLA programnak megvan az intézményben a maga múltja. „Az Ökoiskola Program a fenntarthatóságra nevelést elősegítő kezdeményezés. A programban a pedagógiai munka, valamint az oktatási intézmény működtetése és mindennapi élete a fenntarthatóság elvei szerint zajlik.”

Te Szedd! program részese az iskola. Fontos ez a fajta önkéntesség a tiszta Magyarországért.

Fontos feladat az iskola névadójának, Lámfalussy Sándor erdőmérnök emlékének ápolása. Az egyik ilyen programja az iskolának a tanév elejéhez köthető. Lenti városában található a „Göcsej kincsei, az erdő és a fa” című kiállítás, melyet az intézmény 9. évfolyamos tanulói az Erdők Hete rendezvénysorozat keretében minden évben felkeresnek.

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok

A Fenntarthatóság tantárgy bevezetése - kísérleti jelleggel - nagyban hozzájárulhat a diákok környezettudatos neveléséhez, bolygónk értékeinek és erőforrásainak megőrzéséhez. Ebben nem csak a jövő számára fontos lehetőség rejlik, hanem rengeteg érdekes projektnek adhat teret, időkeretet a tanulók és oktatók számára. Az intézmény névadójával kapcsolatos hagyományok megőrzése erősítése az intézményben.

Szervezetten belüli kommunikáció, tudásmegosztás

Az intézmény dolgozóinak kapcsolatrendszerét az a jó, ha mind a vertikális, mind a horizontális kommunikáció jellemzi. Az intézményvezető a helyettessel naponta tart egyeztető megbeszéléseket, a helyes döntések előkészítése érdekében. Az elvégzett munka értékelése, és az elkövetkező feladatok megbeszélése a félévi oktatótestületi értekezleteken történhet. Amennyiben valami új feladat, szakképző intézményi történés vagy tájékoztatási kötelezettség adódik a lehető legrövidebb időn belül oktatótestületi megbeszélésre kerül sor. Az intézményvezető a centrum vezetőivel feladatoktól függően, de rendszeresen egyeztet.

Az egyeztetés formája:

- személyes megbeszélés,
- e-mailben történő egyeztetés,
- papír alapú dokumentumok,
- telefonos megbeszélés,

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok:

Mivel az internet a mindennapi életünk részévé vált, egyre inkább előtérbe kerül az elektronikus kommunikáció, ugyanakkor a napi feladatokról fontosnak tartom a személyes és a nyomtatott alapú tájékoztatást is. Az oktatói irodában kitett hirdetések és a rövid megbeszélések segítik az információk megosztását. A kicsi oktatói testületek előnye, hogy mindig mindenki, szinte azonnal tud mindent, azonnal megbeszélésre kerülnek a felmerülő kérdések, problémák.

Lényegesnek tartom, hogy az iskolavezetés mindig elérhető valamilyen formában, a felmerülő kérdéseket rögtön meg lehet beszélni. A tanulók és a szülők számára az oktatói testület tagjai és a szakképző intézmény vezetése igény szerint rövid időn belül rendelkezésre állnak.

Az információáramlás formáit és a kapcsolattartás rugalmasságát a jövőben ehhez hasonlóan szeretném biztosítani.

Jövőkép

Egy szervezet jövőképek kialakítása meghatározó a rövid- és hosszútávú, valamint a napi munkafolyamatok tervezéséhez, szervezéséhez.

Ennek módszerei:

- egyéni beszélgetések
- csoportos megbeszélések
- külső visszajelzések értékelése
- jó gyakorlatok beépítése, saját intézményre igazítva
- pályázati lehetőségek kihasználása
- iskolahasználók igényeinek felmérése

Az intézmény Szakmai Programjában leírt jövőképpel azonosulni tudok.

Fejlesztési elképzelések, jövőbeni irányok:

A jövőkép frissen tartása, a folyamatosan alakuló-változó külső és belső körülményekhez való alkalmazkodási képesség megőrzése. Érdeemes olykor-olykor „felemelni fejünket”, kitekinteni, mert a világ körülöttünk változik. Jó vagy rossz irányba – nehéz eldönteni – de egyre gyorsuló ütemben, amihez alkalmazkodni kell mindenki érdekében.

Lényegesnek tartom a munkatársak meggyőzését a változásokhoz való alkalmazkodás szükségességéről.

Ennek módszerei:

- tényyszerű tájékoztatás
- ok-okozati összefüggések bemutatása
- pozitív és negatív hatások feltárása, mérlegelése
- meggyőzés
- hasonló példák keresése, kiértékelése
- az eddigi eredményekkel való motiválás
- vezetői megbeszélés, az érintett oktatókkal való egyeztetés
- az új kezdeményezésekre pozitív visszajelzés, támogatás, háttér megszervezése, megtervezése
- team munka ösztönzése

8. Nevelési – oktatási tevékenységgel kapcsolatos alapelvek

Egyetemes cél az oktatás minőségének biztosítása, fejlődése, a tehetségek felismerése és pártolása, felzárkózási lehetőség és esélyegyenlőség biztosítása minden tanuló számára, legyen az első szakmát szerezni készülő vagy felnőtt képzésben résztvevő. Az egyénre szabott és innovatívan alkalmazott digitális oktatási módszernek mindennapi gyakorlattá kell válnia, ebben a technikumok és szakképző intézményeknek, illetve a duális partnereknek egyaránt részt kell vennie, együtt kell megvalósítania. A digitális kompetencia területek mellett az olyan elvárt készség és attitűd szintre emelt képességekre is szükség van, mint rugalmasság, kommunikációs és együttműködési készségek, a problémafelismerő és megoldó, innovatív gondolkodó, vállalkozószellemiség és az „élethosszig tartó tanulás” iránti igény.

Általános elvárás egy oktatói közösséggel szemben:

- oktatással kapcsolatos ismeretek fejlesztése, módszertani változás
- versenyeredmények megtartása, gyarapítása
- esélyteremtés és tehetségazonosítás, -gondozás
- oktatók együttműködése, közösségépítés

Kiemelt oktatói feladatok

- fenntarthatósági nevelés
- 9. évfolyam homogenizálása
- tanulmányi átlag növelése
- a tanulási és egyéb nehézségekkel küzdő, illetve hátrányos helyzetű tanulók fokozott támogatása
- iskolai agresszió minden formájának leépítése

A munkafegyelem és viselkedéskultúra fejlesztése

- a szülőkkkel, nevelőkkel való együttműködés
- mulasztások hatékony nyomon követése (duális képző partnerrel összehangolva)
- egységes oktatói magatartás - Házi rend betartatása
- releváns továbbképzések elvégzése az oktatók számára
- az oktatói példamutatás erősítése
- az oktatók közötti tapasztalatcsere, jó gyakorlatok cseréje
- a nevelés jelentőségének erősítése

Bukások, lemorzsolódások számának csökkentése, tanulmányi átlag emelése

- korrepetálás, egyéni mentori foglalkozások megtartása
- módszertani hatékonyság növelése

Tanórákon kívüli nevelési tevékenység

- szakképző intézmény hagyományainak ápolása
- ökotudatos nevelés erősítése
- programok szervezése tanulók számára
- sportolási lehetőség, sportkör szervezés
- kiállítások, bemutatók megtekintése - szervezése
- diákönkormányzat bevonása az intézmény életébe, munkájába
- könyvtárhasználat elősegítése

9. Vezetési filozófiám, stratégiai célkitűzéseim

A vezetői stílusomat nem gondolom jónak vagy rossznak. Egy adott vezető személyisége határozza meg, hogy milyen típusú emberek dolgoznak vele szívesen és ők „gyűlnek” a testületbe. Ideális esetben többségbe kerülnek és ütőképes csapatot alkotnak. Jelenleg egy 5 főállású, egy fél állású és két óraadó kollégából álló munkaközösséget vezetek, mely vezetői döntések tekintetében nem mérhető egy intézményhez, de ez alapján jellemezném magam.

Megpróbálom feladatimnak megfelelni napi szinten is és tanévi szinten is. Megpróbálom nyitottnak lenni a problémákra és megoldást találni rájuk. Mivel úgy gondolom, hogy munkatársaim a saját területeiken nagy mértékben le vannak terhelve, ezért ami tevékenység nem tartozik szorosan az ő területükhöz, vagy amit „hamarabb megoldok feladat, mint leadok, majd ellenőrzöm”, azt megpróbálom én elvégezni. Ezért sokszor kerülök „időzavaros” állapotba. Ezen szeretnék javítani a jövőben. Képes vagyok gyorsan „újratervezni” ha a

feltételek változnak, és végiggondolom, melyik munkatársamnak nem okoz gondot a hirtelen körülményváltozás és kinek kell „biztonsági időt” adni, hogy a lehetőségekhez mérten ne váljon zaklatottá feladatainak elvégzése közben. Örülök kollégáim egyéni kezdeményezéseinek, ötleteinek, (hiszen ez azt mutatja ők is jobbra, hatékonyabbá, népszerűbbé szeretnék tenni az intézmény munkáját) és utána nekem az a dolgom, hogy megkeressem azokat az emberi és anyagi forrásokat, melyek segítségével megvalósíthatóvá válik ötletük, elképzelésük.

Fontos számomra, hogy az oktatói testületen és munkaközösségen belül minél kevesebb konfliktus legyen. Együttműködőek legyenek egymással, és mindenki jól érezze magát a tanárinkban. Ez teljes mértékben kihat a napi munkára, a tanulók komfortérzetétől kezdve a fegyelmi helyzetig, a szülőkkel való kapcsolatig.

Ennek egyik területe a lehetőleg egyenlő teherviselés megoldása, és kimutatása, hogy az adott kolléga is lássa, mindenkinek megvan a feladata.

„Nyitott iroda”, azaz ha valamilyen megbeszélni valója, problémája van kollégának, diáknak, bármikor odajöhet hozzám, és a lehetőségeimhez képest mindig a megoldást keresem és remélem legtöbbször találok is a problémára. Mindig is úgy gondoltam, hogy ott és akkor annak a kollégának, munkatársnak, diáknak az a legfontosabb, és ennek tudatában próbáltam megoldást keresni. És persze tudom, hogy olyan nincs, hogy mindenkinek, minden 100%-ban elégedettséget ad, de a józan belátás és a kompromisszumkészség átsegít ezeken a helyzeteken.

Összegzés

A ma iskolapadban ülő diákok életritmusa, az őket ért ingerek mennyisége és milyensége, a számítógépek, az Internet világa nagy mértékben eltér szüleik iskolás tapasztalataitól. A szülők elvárása is magasabb gyermekük iskolai teljesítménye iránt. Ebből következik, hogy ma már nem lehet kizárólagosan az évekkel ezelőtti oktatási módszereket alkalmazni. Szeretnék a beiskolázási körzetben született gyerekek közül minél többet hozzánk beiskolázni, és a városi lakosság felé közvetíteni az intézmény erősségeit, meggyőzni őket, hogy érdemes hozzánk iratni gyermekeiket.

Úgy gondolom, hogy munkám iránya szerint legfontosabb, hogy minél több környékbeli település polgára – szülőként, nagyszülőként –, képviselőtestülete érezze úgy, hogy gyermeke, unokája számára magas szintű képzést, testi-lelki biztonságot nyújt az intézmény.

Ezen célhoz vezető út:

- személyes kapcsolat az intézményt fenntartóval
- szolgáltató intézményként való működés, valamint

- minden munkatársnak a lehetőségekhez képest kiszámítható jövő, stabil munkahely biztosítása.

A pályázatot egy olyan szakmai anyagnak szántam, amely az általam elképzelt fejlesztés irányait mutatja. A vezetői program során a megoldás irányát jelöltem ki, a megvalósítás, a részletek kidolgozása azonban a dolgozók mindennapok feladata. Ezt természetesen csak a fenntartóval, oktató kollégáimmal, a szakképző intézmény minden dolgozójával, a tanulókkal, a szülőkkel és a támogatókkal együtt lehet véghezvinni.

Idézett szakirodalom:

- 1: Tótván Endre: Igazgatói pályázat – vezetési program (Lenti, 2024.05.02.) / 4 oldal 2. sz. táblázata*
- 2: Tótván Endre: Igazgatói pályázat – vezetési program (Lenti, 2024.05.02.) / 4 oldal 3. sz. táblázat*
- 3: Tótván Endre: Igazgatói pályázat – vezetési program (Lenti, 2024.05.02.) /6. oldal 4. sz. táblázat*
- 4: Tótván Endre: Igazgatói pályázat – vezetési program (Lenti, 2024.05.02.) / 8. oldal 5.sz. táblázat*
- 5. Tótván Endre: Igazgatói pályázat – vezetési program (Lenti, 2024.05.02.) / 8 oldal 6. sz. táblázat*
- 6: Zalaegerszegi SZC Lámfalussy Sándor Szakképző Intézmény Szervezeti és Működési Szabályzat*