



Vezetői program

**A Berettyóújfalvai Szakképzési Centrum
Arany János Gimnázium és Technikum**

**Mihucz Sándorné
igazgató**

2022-2027.

TARTALOM

I. BEVEZETÉS	2
II. VEZETŐI KONCEPCIÓ.....	3
1. A HUMÁNERŐFORRÁSSAL KAPCSOLATOS FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK ÉS VEZETŐI KONCEPCIÓ.....	3
2. AZ INFRASTRUKTÚRA FEJLESZTÉSÉRE VONATKOZÓ ELKÉPZELÉSEK, VEZETŐI KONCEPCIÓ	6
3. A DIGITÁLIS OKTATÁSRA VONATKOZÓ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK	7
4. A BEISKOLÁZÁSRA ÉS A KÉPZÉSI SZERKEZETRE VONATKOZÓ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK ÉS VEZETŐI KONCEPCIÓ.....	10
Beiskolázási tevékenység fejlesztése	10
A képzési szerkezetre vonatkozó vezetői koncepció	11
5. A KAPCSOLATOK FEJLESZTÉSÉRE VONATKOZÓ ELKÉPZELÉSEK, VEZETŐI KONCEPCIÓ.....	13

I. Bevezetés

Az iskola története során neve, képzési szerkezete, infrastruktúrája, politikai, gazdasági, demográfiai és kulturális környezete többször is megváltozott. Ezek a változások az elmúlt években egyre intenzívebbek lettek, de az Arany a szellemiségét, a kistérség oktatásában, a szakképzésben betöltött szerepét, a városban elfoglalt helyét mindig igyekezett megőrizni. Ehhez az kellett és az kell ma is, hogy képes legyen folyamatosan alkalmazkodni a változásokhoz, tudjon és akarjon megújulni hagyományainak és hírnevének megőrzése mellett.

Az intézmény mai arculatát meghatározó jelentős változás közel hat éve történt. 2016. július 1-től iskolánk a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum kötelékébe tartozik. Ez a hat év minőségi változást hozott az életünkbe, úgy, hogy az iskola szakmai önállósága megmaradt. Ki kell emelni azt, az iskola jövőjének szempontjából fontos momentumát a fenntartóváltásnak, hogy a szakképzés mellett a gimnáziumi oktatás is továbbműködhet.

A vezetői elképzeléseimet a fenntartói irányelvekre, a Szakképzés 4.0 stratégiára és Berettyóújfalu, valamint a kistérség gazdasági, munkaerőpiaci tendenciáira alapoztam, arra koncentrálva, hogy a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum célrendszeréhez is igazodjon iskolánk víziója és missziója, mindamelllett a helyi értékeket és hagyományokat, a kialakult jó gyakorlatokat is igyekezzünk megtartani.

Iskolánk víziója: „A Bihari kistérségben a munkaerőpiac mindenkori igényeihez alkalmazkodni tudó, a megszerzett tudást közép- vagy felsőfokon fejleszteni képes szakemberek képzése és továbbképzése.”

Misszióink: „Az iskolánk szűkebb és tágabb vonzáskörzetéhez tartozó gazdálkodó szervezetek, egészségügyi és szociális szolgáltató intézmények változó munkaerőpiaci igényeinek kiszolgálása.

Iskolánk innovatív, magas színvonalú oktató-nevelő munkát végző oktatói testülete biztosítja az itt tanulók számára a korszerű szakmai tudás és a felsőoktatásba való továbblépéshez szükséges ismeretek megszerzését.

Küldetésünk a tanulók egyéni igényeire való odafigyelés a felzárkóztatástól a tehetséggondozásig.

II. Vezetői koncepció

1. A humánerőforrással kapcsolatos fejlesztési elképzelések és vezetői koncepció

Az elmúlt évek drasztikus dolgozói létszám csökkenése ellenére a feladatokat maradéktalanul el lehet végezni, tehát ezekkel a változásokkal növeltük az intézményi működés hatékonyságát, nem mellékesen jelentős bérmegtakarítást értünk el, aminek többek között az az eredménye, hogy jelentős cafeteria juttatásokban részesülhettünk, illetve nagyszabású eszközfejlesztésre is jutott forrás. Korábban előfordult, hogy a napi működés finanszírozása is gondot okozott.

Felelős humánerőforrás-gazdálkodást szeretnék folytatni a jövőben is, azaz a stabil működés és a minőségi oktatás biztosítását a hatékony munkamegosztás mellett. Ez örök kihívás a mindenkori vezető számára és néha olyan döntések meghozatalával is jár, aminek következményeként egy-egy kolléga, óraadói megbízási- vagy munkaszerződésének hosszabbítására nem kerül sor. Azonban elmondhatom, hogy iskolánkban alacsony a fluktuáció, csak azok nem tudnak megragadni nálunk, akik nem szándékoznak azonosulni az iskolánk elvárásaival.

Oktatóink nagyobbik része 10-20 vagy több éve együtt dolgozik. Kialakult egy kemény mag, akik nagyon jól tudnak együttműködni és jellemző rájuk az elfogadó, befogadó készség. Az újonnan érkezőknek segítenek a beilleszkedésben, valamint egymást is ösztönzik, biztatják. Erősségeik a kezdeményező-készség, kreativitás, rugalmasság, szakmaiság, elhivatottság, empátia, őszinteség, kitartás, lojalitás, nyitott gondolkodás, önismeret, önfejlesztés.

Oktatóink mind a közismereti, mind a szakmai oktatás terén jó felkészültségűek. Többekre jellemző, hogy nem csak a kötelező, hanem önként vállalt továbbképzéseken is részt vesznek. Egy-egy továbbképzés meghirdetésekor nem kell kijelölni a résztvevőket, sőt előfordul a túljelentkezés is. Ezzel nem csak saját szakmai/pedagógiai/módszertani kompetenciáikat fejlesztik, hanem az iskolai oktatásunk minőségét és versenyképességét is.

A jó tanár azzal is példát mutat, hogy maga is folyamatosan tanul, fejleszti önmagát. Akkor tudunk megfelelni a 21. század gazdasági, munkaerőpiaci elvárásainak, ha olyan fiatalokat képezünk, akik megállják a helyüket szakmájukban.

El kell hagynunk az elmúlt évtizedek berögződéseit, ki kell lépünk a komfortzónánkból és végre alkalmaznunk kell azokat a rugalmas tanítási és tanulásszervezési módszereket, a személyre szabott oktatást, amit néhány éve tanulunk már, próbálgatunk alkalmazni, de még mindig nem épült be a napi gyakorlatba. A módszertani kultúra megújítására való igény ott van az oktatói testületben,

számos jobb-rosszabb képzésben is részt vettünk már. Az digitális oktatás alatt ugrásszerűen javultak a digitális kompetenciáink, de még ez is kevés. Kisebb csoportokban, munkaközösségi körben, szakmai műhelymunkák keretében szükség lenne a tapasztalatcserére, belső tudásátadásra, a kevésbé motivált, a fejlődésben hátrébbtartó kollégák bevonására. Tantárgyspecifikusan lehetne a digitális tananyagok készítését megosztani, tudásbázist létrehozni, ezzel a felzárkóztatás, a tehetséggondozás, a differenciálás problémájára is megoldást találhatnánk. Képessé kell válnunk arra, hogy alkalmazni tudjuk a digitális tananyagokat, sőt képesekké kell válnunk a digitális tananyagfejlesztésre. Ezért egy-egy tanévben 3-4 alkalommal tematikus műhelymunka keretében tervezem a belső tudásmegosztást, konzultációt, amely alkalmak gyakorlati jellegűek, konkrétak lennének, mert az elméleti tudásbázis már legtöbbünk birtokában van.

A szakképzésben eddig is igyekeztem a legjobb szakemberekkel kiegészíteni saját szakmai oktatógárdánkat. Sajnos a város házi gyermekorvosi ellátási problémái elhívták tőlünk a több, mint 20 évig nálunk tanító kiváló orvostanárunkat. Fontosnak tartom, hogy munkába állás után azonnal a megfelelő szakmai kompetenciákat alkalmazni tudó szakembereket képezzünk, amit nem csak az biztosít, hogy a tanulók a lehetséges jövőbeli munkahelyükön végzik a gyakorlati képzésüket, hanem ezekről a területekről bízunk meg óraadó oktatókat, orvosokat, mentőtiszteket, diplomás ápolókat a szakmai tapasztalatok közvetlen átadására. Így büszkék vagyunk arra, hogy oktatói csapatunkat erősíti többek között a kórház főigazgatója, vagy az OMSZ regionális orvosigazgatója is. Ezt a gyakorlatot a továbbiakban is követni kívánom.

Eddig jellemzően az általános iskolák felé nyitottunk a szakmai együttműködés terén, de a tovább lépési lehetőséget abban látom, hogy először az okleveles ápoló képzésben, majd a gazdasági képzésben is szorosabbra fűzzük a kapcsolatot az egyetemi oktatókkal. A Debreceni Egyetem iskolánk együttműködő partnere. Az oktatóink számára mindhárom technikumi ágazatban, de a közismereti oktatás terén is hasznos lehetne egy-egy tapasztalatcsere, ami szakmai fejlődésünket szolgálná. Eddig is volt már egy-két példa erre, pl. a német nyelv oktatásának népszerűsítése érdekében, vagy az Okleveles Általános Ápoló képzés szakmai vizsgabizottságába az DE Egészségügyi Karáról felkért vizsgabizottsági tag esetében. Ezeket a jó gyakorlatokat szeretném bővíteni.

Az elkövetkező öt évben évente 1-2 kolléga nyugdíjba vonulása várható, ami megoldható feladat lenne, még az egyre jobban érzékelhető tanárihiány ellenére is, de ebből négyen matematika szakosak. Korábban nyolc, jelenlegi hat matematika szakos van az intézményben. Súlyosbítja a problémát, hogy az informatika, vagy új nevén digitális kultúra tantárgyat tanító három kolléga közül ketten készülnek nyugdíjba a közeljövőben. Mindkét tantárgy stratégiai fontosságú, ezt

indokolni sem szükséges. Sajnos a Berettyóújfalvai Szakképzési Centrumon belül, a társintézményeinkben is probléma a matematika/informatika szakos ellátás, így arra sem lehet számítani, hogy onnan érkezhettek kollégák hozzánk. A megoldást abban látom, hogy a Debreceni Egyetem Tanárképzési Központjával felvéve a kapcsolatot, a hallgatók között keresünk jelölteket, akiket a főigazgató asszony segítségével (munkaügyi és bértárgyalás), esetleg a városvezetés bevonásával (szolgálati lakás – „fecskelakás”) tudnánk meggyőzni. Ugyanezzel a módszerrel a már pályán lévő, de lakhelyet, munkahelyet váltani szándékozók megkeresése. A másik lehetőség, hogy a nyugdíjba vonuló, de még szívesen tanító kollégákat továbbfoglalkoztatjuk.

Egyéb tantárgyak esetében viszonylag könnyen megoldható, ha valaki nyugdíjba vonul, vagy átmenetileg (tartós távollét), esetleg végleg elhagyja az iskolát, mert a többszakos kollégák viszonylag magas száma rugalmasságot biztosít a tantárgyfelosztás elkészítésekor.

A vezetési szerkezet átalakítása nem áll szándékomban, mert nagyon jól kiegészítjük, segítjük egymást. Mindenki a számára legjobban testhez álló feladatokat látja el. Azoknak a döntéseknek az előkészítésében, melyek igazgatói hatáskörbe tartoznak, de az igazgatóhelyettesekre hagytam, megbízva az adott területen szerzett többéves tapasztalataikban, továbbra is számítok minőségi és precíz munkájukra.

A munkaközösségek szerveződésében és ezzel összefüggésben a vezetésében is tervezek változtatásokat a hatékonyság növelése és az egyenletesebb munkamegosztás céljából. Az oktatói létszám csökkenése a munkaközösségek létszámcsökkenését is eredményezték. A feladatok viszont nem lettek kevesebbek, egyes munkaközösségekre (pl. magyar) aránytalanul sok feladat jut, a létszámokat alapul véve. Ezért a magyar és a történelem munkaközösségeket egy közös humán munkaközösségbe szeretném integrálni, a jelenlegi munkaközösség-vezetők egyetértésével, míg a természettudományos és a matematika-informatika munkaközösségek későbbi összevonása egy reál munkaközösségbe még attól függ, hogyan tudjuk megoldani a szakos ellátást a nyugdíjazások után.

A munkaközösség-vezetők és az osztályfőnökök feladatait úgy szeretném átszervezni, hogy egyértelműek legyenek a feladatok, az esetleges végrehajtási hibákat pedig helyben tudjuk feltárni, kijavítani és kezelni. Ez a gyors beavatkozás mellett azzal az előnnyel is jár, hogy nem bürokratikus az eljárás, ugyanakkor megakadályozhatja a felelősség áthárítását. A jól leírt rendszer megkönnyíti az ellenőrzést is, az ellenőrzés során pedig megismerhetjük döntéseinknek, utasításainknak a hatását, helyességét, az esetlegesen megjelenő befolyásoló körülményeket.

2. Az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó elképzelések, vezetői koncepció

Az infrastrukturális feltételek az intézményben megfelelőek, bizonyos területeken kiválóak. A fenntartó jóvoltából az állagmegóvásra folyamatosan tudunk figyelni, a nyári szünetekben van lehetőség nagyobb munkák elvégzésére, de a működés során keletkező kisebb zavarok elhárítására folyamatosan biztosított az anyagi forrás. Erre az elkövetkező években is szeretnék odafigyelni, mert az iskola egyik vonzó értéke a tisztaság, a rendezettség, a jó felszereltség.

A következő nagyszabású állagmegóvási feladat terveim szerint az iskola utcafronti kerítésének festése, felújítása.

Az oktatáshoz, szemléltetéshez, gyakorlati oktatáshoz, a szabadidő hasznos eltöltéséhez vagy a sportoláshoz szinte maradéktalanul rendelkezésre állnak az eszközök. Ez annak köszönhető, hogy az utóbbi hat évben eddig még soha nem tapasztalt módon támogatta a fenntartó a legmodernebb oktatási, technikai, informatikai eszközök beszerzését, a szakképzésfejlesztést. Mivel mindhárom általunk oktatott ágazatban lassabban avulnak el ezek az eszközök, mint egy műszaki vagy informatikai képzés esetén, ezért a jövőben ezen a területen kisebb volumenű fejlesztésekre lesz már szükség. Új szakmák, új ágazat bevezetése esetén töreksem a hasonló jó felszereltség megteremtésére.

Az intézményt infrastrukturális szempontból is érinti az a képviselő testületi döntés, mely szerint az iskola mellett álló, jelenleg nem működő kollégium épülete, valamint a hozzá tartozó telekrész értékesítésre került. Társasház épül a szomszédunkban. Ez érinti az eredetileg az iskola udvarán található kézilabda pályát is. Sajnos ez teljes egészében az értékesített telekrészre esik. Így a kisebb kosárlabdapálya maradt a szabadtéri testnevelés órák megtartására. A telek adottságaiból fakadóan lehetőség van ennek a tornapályának a megnagyobbítására, igaz a gépjármű parkoló kárára. További beruházási költségeket von maga után, hogy az iskola így nyitottá válik a társasház felőli oldalon. Itt egy kerítés kiépítésére lesz szükség a tanulók biztonsága és a vagyonbiztonság érdekében. Ezt megelőzi a legsürgetőbb feladat, a kerékpártároló áthelyezése az iskola mögötti parkolórészre.

Az iskola épülete mögött található a kazánház a régi, használaton kívüli kéménnyel. A kémény bontásra vár, az épület teljes felújításra szorulna. Szükség lenne egy tároló helyiségre is, a kollégium épületében tárolt eszközök, szerszámok megfelelő, rendezett elhelyezésére. A kihasználatlan kazánház épületében modern közösségi tér, konferenciaközpont kialakítására lenne lehetőség. Ez szakmai továbbképzéseknek, ismeretterjesztő vagy kulturális előadásoknak lehet a helyszíne, a Szakképzési Centrum intézményeinek integritását erősítheti, az intézményekben folyó szakmai munka színvonalának emelése céljából. A szakképzés erősítése, népszerűsítése céljából

bekapcsolódhat az intézmény a város, a Kórház, az Iparkamara vagy egyéb szakmai szervezetek (pl. NAV) általszervezett rendezvények, szakmai fórumok lebonyolításába, annak helyszínt biztosítva. A diákközösségek számára pedig biztonságos, kulturált helyet biztosítana szabadidős tevékenységekhez, ezzel növelve az iskola népszerűségét. A gazdálkodás szempontjából bevételi lehetőséget biztosítana a bérbeadás egy-egy alkalomra, hétvégére, mivel Berettyóújfaluban szűkösek az ilyen célra rendelkezésre álló létesítmények.

Az iskola fűtési rendszerét szolgáló gázkazánok elavultak, egyre gyakrabban javításra szorulnak. A gázkazánok cseréjével folytatódna az energetikai korszerűsítés, ezzel biztosítható lenne az iskola biztonságos, költségtakarékos fűtése, a környezetvédelmi elvárásoknak való megfelelés.

A több, mint 10 évvel ezelőtt megvalósult épületfelújítás és bővítés során a kétemeletes iskolaépület egy harmadik emelettel is bővült. A tető alatti 9 tanteremben és a könyvtárban, a nyári hónapokban (gyakran már áprilistól) és koraősszel nagyon meleg és fülledt a levegő, megakadályozva a tanulók figyelmének koncentrációját. A komfortérzet javítása céljából ezekbe a helyiségekbe légkondicionáló berendezések beszerelése lenne célszerű. Mivel az iskola 50 kWh-s teljesítményű fotovoltaiikus rendszerrel rendelkezik, éppen ezekben a napsütéses hónapokban a berendezések villamosenergia igénye olcsón és környezetkímélő módon biztosítható.

3. A digitális oktatásra vonatkozó fejlesztési elképzelések

A 2020 márciusában elrendelt digitális munkarendre történő átállás teljesen felkészületlenül érte iskolánkat. A tanárok és a diákok többsége járatlan volt a digitális platformok, online tananyagfeldolgozás világában. De mindenki gözerővel vetette magát bele az önképzésbe, az ötletelésbe, a számára legjobban alkalmazható digitális eszközök felkutatásába. A kollégák segítették egymást, megosztották a tapasztalatokat, egymáson próbálgatták az online prezentálást, kommunikációt. Az első online időszak még felemás sikerrel zárult, túl sokféle platformot alkalmaztunk, érezhető volt, hogy ez a kísérletezés, a próbálkozás időszaka. A lelkesedéssel, erőfeletti munkabírással, a jó szándékkal viszont jól álltunk. Első dolgunk volt felmérni, hogy a tanulók közül kinek okoz gondot a technikai feltételek hiánya, számítógépeket kölcsönöztünk az erre rászorulóknak. Néhány tanuló nem tudott bekapcsolódni az online oktatásba, nekik postán juttattuk el a tananyagot, feladatokat. Így sikeresen zártuk a 2019/2020-as tanévet, a tanév végi tanulmányi adatokban azonban érezhető volt, az online oktatás hatása. Javuló tanulmányi átlagok, szinte megszűnő bukás, alacsony hiányzás.

A következő tanévet már sokkal felkészültebben vártuk, igényeltünk intézményi Classroomot, minden tanulónak és oktatónak intézményi e-mail címet hoztunk létre. Sokkal kevesebb platformot használtunk már. Belső továbbképzéseket, műhelymunkákat tartottunk, illetve a tanulókkal is gyakoroltunk, készültünk egy újabb lezárásra, ami be is következett. Közben megtanultunk szinte mindent az online térben intézni. Megemlékezések, versenyek, iskolai ünnepek, pályaaorientáció, beiskolázási tevékenység, szülő értekezlet, ... mind-mind online zajlott. Ebből számos nagyszerű dolog is született, intézményi jógyakorlattá vált két év alatt.

Azt tapasztaltuk, hogy az online oktatás keretei között a motiválás, a visszacsatolás, a hatékony kontroll fenntartása nagyobb kihívás volt, mint a jelenléti oktatásban. Akik eddig is motiváltak voltak, ezután is azok maradtak, akik azelőtt sem dolgoztak rendszeresen, ezután sem tették.

Voltak, akiket szinte teljesen elvesztettünk, az online órákra be nem jelentkezők többségének nem technikai oka volt a távolmaradásra, egyszerűen csak hanyagságból nem jelentkezett be. Az egységes platformra – Classroom – való áttérés jelentősen megnövelte annak az esélyét, hogy aki akart, az tudott haladni, a munka átláthatóvá, követhetővé vált.

Az oktatók különböző értékelési formákat használtak, visszaküldött házi feladatot, szorgalmi feladatot, beadandó dolgozatot, prezentációt, füzetbe átvezetett óravázlatot értékelték. Gyakran használt számonkérési forma volt a Redmentában készült teszt. Változatos formákban (online prezentációk, videók, online tesztek, interaktív feladatok) igyekeztek a kollégák a tananyag elsajátítását elősegíteni. Egyértelműen pozitív hatásként érzékelhető az, hogy a kényszer alatt ugrásszerűen nőtt a digitális kompetenciája mind a tanároknak, mind a diákoknak.

Idén szeptemberben visszatérve a jelenléti oktatáshoz a diákok elmondták, hogy kényelmesebb volt a szabadabb időbeosztás, hogy nem kellett korán kelni, ugyanakkor a napi rendszeresség hiánya, a jóval alacsonyabb szintű kontroll megnehezítette a dolgukat, hiányzott a tanári magyarázat, a társak, a személyes kontaktus. A kezdeti lelkesedés után többen visszavágytak az iskolába.

Az új tanév első két hetében a belépő évfolyamokat elláttuk intézményi e-mail címmel, az oktatók létrehozták az új kurzusokat, esetleg Redmenta vagy Facebook csoportokat. Elkészítettük az online órarendet. Már rutinosan álltunk elébe egy esetleges digitális oktatásra való átállásnak. Szerencsére erre már nem került sor, de a néhány napra hatósági házikaranténba kerülő osztályokkal vagy kisebb csoportokkal a digitális oktatásra/hibridoktatásra való átállás már nem okozott gondot. Ennek az időszaknak a hátránya abban van, hogy nagyon magas a mulasztások száma, szinte mindig hiányzik az osztály néhány vagy több tagja, ami rontja a hatékonyságot. A tanulmányi mutatók is jelzik ezt. A lassan két éve tartó járvány és következményei lelkileg is megterhelték a tanulókat, sokan

küzdének pszichés problémával, egyre több esetben kérnek segítséget az iskolapszichológustól, az iskolai szociális segítőtől.

Az elmúlt időszak tapasztalataira, az elsajátított új digitális tudásra, megszerzett képességekre alapozva lehetőség teremtődött egy módszertani váltásra, amire már égető szüksége volt általában az oktatási rendszerünknek, de a szakképzésben ez még nagyobb hangsúlyt kapott a 4. ipari forradalom idején. A szakképzés 4.0 egyik pillére a naprakész oktató tudás. Az ipar, a gazdaság által ma elvárt tudást csak digitális tananyagok segítségével lehet oktatni. A gyorsan változó szakmai tartalmak miatt is egyre nagyobb szerepet kapnak a digitális tananyagok. Ezért szükség van arra, hogy az oktatók felkészüljenek ezeknek a digitális tananyagoknak a használatára, sőt maguk is képessé váljanak digitális tananyagfejlesztésre.

Az oktatói továbbképzések esetében éppen ezért előnyt élveznek az ilyen típusú képzéseket, 10 oktató végezte el nem régen az IKER3, „*A digitális technológiák beépítése a pedagógiai folyamatba*” és az IKER4 „*A digitális technológiák gyakorlott, kreatív alkalmazása a pedagógiai folyamatban*” képzést.

Jelenleg pedig 14 kolléga végzi a „*Módszertani iránymutatások a digitális tananyagok oktatói felhasználására*” című digitális képzést.

Ezen a téren is nagy szerepe van az önképzésnek. Egyre több digitális tartalom, tananyag áll rendelkezésre, egyre több olyan alkalmazás, platform, IKT eszköz érhető el ingyenesen is, amelyek alkalmazása segít fenntartani a tanórai figyelmet, segít a fejlesztésben, az önálló tanulásban, a gyakoroltatásban, a mérésben és értékelésben. Ezeknek az alkalmazásával javíthatjuk az oktatás hatékonyságát, növelhetjük a tanulói motivációt, élvezhetőbbé tehetjük a tanítás tanulás folyamatát. A továbbképzéseken túl, tehát minden oktatónak kötelessége az önképzés is. Az iskola informatikai eszközökkel való felszereltsége lehetőséget ad arra, hogy a tanórák túlnyomó többségén alkalmazásra kerüljön kisebb-nagyobb mértékű digitális tartalom, digitális oktatási eszköz. Ennek az oktatóktól való elvárását, de minden eszközzel való elősegítését is kiemelt feladatommak tartom a jövőben.

4. A beiskolázásra és a képzési szerkezetre vonatkozó fejlesztési elképzelések és vezetői koncepció

Beiskolázási tevékenység fejlesztése

Az évek alatt kialakított jógyakorlatainkat, sikeresen működő pályaválasztási és beiskolázási programjainkat megtartva, egyre több online is elérhető segítséget nyújtva a sikeres szakma és iskolaválasztáshoz, mindig szükség van a megújulásra, a tevékenységeink bővítésére. Azaz nagyon sok munkát kell abba fektetni, hogy ne csökkenjen, esetleg még nőjön is a tanulólétszámunk.

Az a tapasztalat, hogy a szülők, de még az általános iskolák pedagógusai sem tudják a szakképzésben zajló változásokat követni. Minél több eszközzel igyekszünk segíteni a legújabb szakképzési rendszer működésének megismerését, kiemelten a szakmatanulás előnyeire való figyelemfelhívást. Ezért azt tervezem, hogy a jövő tanév elején felajánlom, hogy a Berettyóújfalui Tankerületi Központ általános iskoláinak vezetői részére egy rövid, áttekintő előadást tartok a szakképzési rendszer felépítéséről, az ösztöndíjrendszer és a duális képzés lényegéről, a szakmatanulás előnyeiről, a felsőoktatásba történő továbblépési lehetőségekről, amennyiben erre igényt tartanak.

Továbbá tervezem egy webinárium tartását a 7. és 8. osztályos osztályfőnököknek, melyben általában bemutatnám a technikum előnyeit, illetve bemutatnám az iskolánkban elérhető technikai ágazatokat, gimnáziumi tagozatokat. Ezen a fórumon tudnék válaszolni a konkrét kérdésekre, ezzel segítve az osztályfőnökök tájékoztató, orientáló munkáját.

Az iskola honlapja a korábbi évekhez képest egyre informatívabb, naprakészebb. Továbbfejlesztésre azonban mindig szükség van, ezért a következő beiskolázási időszakra egy ügyfélszolgálat bevezetése a cél. A honlapon felugró kommunikációs panelen keresztül várjuk a felmerülő kérdéseket, melyeket rövid időn belül megválaszolunk.

A szülők és érdeklődő tanulók tájékozódását megkönnyítendő a honlapunkon egy aloldalt - www.tanuljazaranyban.hu - fogunk létrehozni, amely csak a beiskolázást szolgálja. Minden beiskolázási információt, dokumentumot, tájékoztató és reklámanyagot itt helyezünk el, átlátható, logikailag jól követhető formában.

Terveink közt szerepel a nyári szünetben egy ötnapos pályaorientációs tábor szervezése az iskolában, melynek minden napján más-más szakmával ismerkedhetnek meg a pályaválasztás előtt álló fiatalok. Eközben megismernék az intézményt, ha nem berettyóújfaluiak, akkor a várost is.

Ettől azt reméljük, hogy az iskolánkhoz köthető élmények, a felsőévesekkel, illetve egymással kialakuló kapcsolatok pozitívan befolyásolhatják a szakma- és iskolaválasztásukat.

A képzési szervezetre vonatkozó vezetői koncepció

A 9. évfolyamra és a felnőttoktatásra történő beiskolázásnak egyaránt az az alapja, hogy piacképes, a városunkban és a környező településeken keresett és lehetőleg megfizetett szakmákat ajánljunk mind lányok/nők, mind fiúk/férfiak számára. Ebből a szempontból előny Debrecen közelsége, mint potenciális munkahelyeket kínáló nagyváros. Ezeken túl figyelniük kell a makrogazdasági folyamatokra, a gazdasági növekedés motorját adó ágazatokra. Minél rugalmasabban alkalmazkodniuk kell a változásokhoz, ehhez az eddiginél is sokkal proaktívabb szemléletet kell kialakítaniuk. Elébe kell menniük a képzési igényeknek és a lehető legszélesebb körben kiszolgálni azt.

Magyarországon az utóbbi években a turizmus stratégiai ágazattá vált és már nem csak Budapestre és a Balatonra korlátozódik, hanem a vidéki Magyarország jellemzője is.

„Berettyóújfalu – az egészséges város” nevet adta a városvezetés annak a hosszú távú fejlesztési koncepciónak, amelynek gerincét a turisztikai és szabadidős szempontok mellett a gyógyászati fejlesztés jelenti. Az itt található 63 fokos, 1997-ben gyógyvízzé nyilvánított víz minősége mellett a helyben működő Gróf Tisza István Kórház ellátási tevékenységére épül a terv. Idén 2,5 milliárd forintos beruházás keretében egészségturisztikai központ jön létre a fürdő felújításával, melynek keretében az fürdő emeletén a Gróf Tisza István Kórház gyógyászati egysége kap helyet járóbeteg szakellátás keretében. A tervek szerint éves szinten 25 ezer vendég fogadására készülhet a gyógyászati rész.

Az önkormányzat közép- és hosszú távú stratégiájának mindig is része volt a fürdő gyógyászati fejlesztése, hiszen a mélyből az elmúlt században felszínre hozott termálvizet nemcsak a fürdőben, hanem az ellátási területén élő 90 ezer ember ellátásáért felelős Gróf Tisza István Kórházban is használják. A kórház fizio- és fizioterápiás szolgáltatásait nem csak a mozgásszervi rehabilitáción lévő betegek veszik igénybe, hanem az ideggyógyászati, ortopédiai és a traumatológiai betegek is.

A városüzemeltetést ellátó Herpály Team Kft. újonnan kinevezett ügyvezető igazgatója közgazdász és kulturális menedzser végzettségű szakember, szakmai múltjában a turizmus mellett a média és a marketing is jelentős szerepet töltött be, ezen kívül a Magyar Fürdőszövetség elnökségi tagja. Mivel szakképzésünk jövőjére jelentős hatást gyakorolhatnak a fent leírt folyamatok, fejlesztések nem késlekedtem felvenni a kapcsolatot az igazgató úrral. Egyelőre nagy vonalakban tekintettük át az

együttműködés lehetőségét, a jövőbeli fejlesztési elképzeléseit, de felhívta a figyelmemet arra a tanulmányra, amit Berettyóújfalu Város Önkormányzata felkérésére írt „Berettyóújfalu egészségturisztikai lehetőségei” címmel és a Bihar Termálliget gyógyfürdővé fejlesztésének tervét tartalmazza. Polgármester úr jóvoltából volt szerencsém elolvasni a tanulmányt, amelynek elképzelései számos lehetőséget kínálnak számunkra is a megfelelő szakemberek biztosítására, mind a nappali, mind a felnőttoktatás területén.

A fürdőfejlesztés ténye már ismert volt előttünk, így az ebből fakadó munkaerőpiaci igények kielégítésére két éve Rehabilitációs terapeuta szakképzéssel bővítette az egészségügyi szakképzési kínálatát, Fizioterápiás asszisztens és Gyógymasszőr szakirányban is képezzük szakembereket.

A tanulmány részletesen taglalja, hogy a turisztikai komplexum létrehozásával milyen fejlesztéseket terveznek megvalósítani. A Gyógy és strandfürdő, gyógyászati centrum, uszoda és tanuszoda mellett kemping kialakítására és sor kerülne 50 lakókocsis egységgel, és 10 apartmanházzal. De a tervek között szerepel négycsillagos szálloda építése étteremmel, rendezvényteremmel. A strandfürdőn különböző vendéglátó egységeket lehet kialakítani, üzemeltetni. A tervekben szerepel, hogy gyógyturizmus mellett a település adottságiból fakadóan a gasztronómiai turizmus (helyi és régiós ételek bemutatása), az aktív- és ökoturizmus (Berettyópart, kerékpárút), a vallásturizmus (Zsinagóga) is szerepet kaphat. Berettyóújfalu város Integrált Településfejlesztési Stratégiája már 2015-ben említi a turizmust, mint kitörési lehetőséget.

Ezeknek a nagyszabású terveknek köszönhetően tehát számos beruházás fog megvalósulni a közeljövőben, minek következtében jelentősen meg fog nőni az egészségügy, a sport, és a gazdálkodás és menedzsment ágazatban képzett munkaerő iránti kereslet.

Ezek a fejlesztések, együttműködések jelentősen segíthetik beiskolázási tevékenységünket, azonban a meglévő, hagyományos képzési szerkezetünkbe tartozó szakmák mellett további, új szakképzések indításában is gondolkodnunk kell. A nappali képzésre jelentkező tanulók számára a Turizmus vendéglátás ágazat Turisztikai technikus szakmájának indítását tervezzük a Gazdálkodás és menedzsment ágazati képzésünk megtartása mellett. A felnőttek számára a kórház, a börtön kórház, a környező egészségügyi és szociális intézmények aktuális igényeinek megfelelően indítunk új szakképzéseket és szakmai képzéseket (pl. Betegkísérő), illetve a Sport ágazatban a Fitness-wellness instruktorképzést.

A fent bemutatott fejlesztési tervek nem csak egészségügyi szakképzettséget, hanem a bővülő beruházások, az ideérkező, növekvő számú pihenni és gyógyulni vágyó igényeinek kiszolgálása a

kereskedelem és a szolgáltatóipar számos területének bővülését is eredményezi majd, ami igényelni fogja a Pénzügyi-gazdasági-számviteli végzettséggel rendelkező munkavállalókat is.

Debrecen város közelsége, az Új Főnix Terv fejlesztései szintén a munkaerőkereslet bővülésével járnak a fenti szakmákban.

5. A kapcsolatok fejlesztésére vonatkozó elképzelések, vezetői koncepció

A szülőkkel történő kapcsolattartás szorosabbra fűzése, a szülők minél teljesebb körű, naprakész tájékoztatása, a jelzési, visszajelzési lehetőség megteremtése hatékonyabbá teheti az oktatói munkánkat, elégedettebbé a szülőket. A szorosabb együttműködés lehetőséget teremthet arra, hogy a szülőket is bevonjuk a beiskolázási tevékenységünkbe, hiszen szélesebb körűvé tehetjük ezáltal a tájékoztatást képzési lehetőségeinkről, az oktatás minőségéről.

A jövőben mind a Hírleveleket, mind a beiskolázási reklámanyagainkat – nappali és felnőttoktatásra szólókat egyaránt – a KRÉTA rendszerben és a szülői e-mailcímekre is továbbítani fogjuk.

A gazdálkodó szervezetekkel való kapcsolattartást még szorosabbra kell fűzni, illetve ki kell szélesíteni a kapcsolati hálózatot. Meg kell ismertetni az általános iskolás korosztály és az általános iskolák tanárai után az új szakképzési rendszert, szakképzési koncepciót a teljes közvéleménnyel. Az új, rugalmas tanulási utakat, rövidített képzések lehetőségét, a szakmai előképzettség, gyakorlat beszámításának lehetőségét, a képzés ingyenességét be kell mutatni a felnőtt lakosságnak és gazdálkodó szervezeteknek.