

Pályázat

a Szegedi Szakképzési Centrum

főigazgatói

munkakörének betöltésére

Pályázó: **Angyalné Kovács Anikó**

Pályázati azonosító:

NGM2016/Szegedi/FI, főigazgatói Szeged

„Az a modell, amelyen iskoláink többsége alapul, a 19. század második felében kibontakozó ipari fejlődés szükségleteire válaszul jött létre. Talán azért is olyan nehéz megváltoztatni, mert olyan sokáig valós igényeket elégített ki. Ma már azonban egyre több szülő, tanár, diák számára világos, hogy az iskolával valami nincs rendben: nem veszi figyelembe a mai fiatalok fejlődési sajátosságait, egyéni különbségeit, motivációit. A következmény elbizonytalanodás és agresszív viselkedés, elvesztegetett idő és kimerülés, elidegenedés, igénytelenség, elszürkülés.” (Vekerdy Tamás)

TARTALOM

1	Pedagógusi hitvallás.....	5
2	Vezetői hitvallás.....	8
3	Helyzetelemzés.....	11
3.1	A Szegedi Szakképzési Centrum környezete, küldetése.....	11
3.1.1	Általános tudnivalók.....	11
3.1.2	A Szegedi SZC a jogszabályokban meghatározottak szerinti feladatai.....	13
3.1.3	A szakképzési centrum az alábbi hiányszakmákban képez jelenleg tanulókat.....	13
3.1.4	Felnőttképzés.....	14
3.2	A Szegedi Szakképzési Centrum működési feltételei – tárgyi feltételek.....	14
3.2.1	Szegedi Szakképzési Centrum Tagintézményei.....	14
3.2.2	Technikai és infrastrukturális háttér.....	15
3.2.3	A Szegedi Szakképzési Centrum tagintézményeiben oktatott szakmacsoportok.....	17
3.3	A Szegedi Szakképzési Centrum működési feltételei – Személyi feltételek.....	17
3.3.1	Létszámkeret, szervezeti felépítés.....	17
3.3.2	Létszám adatok alakulása a Szegedi SZC-ben a 2015. október 1-i statisztika alapján.....	18
3.4	Az intézmény társadalmi környezete, minőségirányítási programja.....	21
3.4.1	Kapcsolati háló.....	21
3.4.2	Társadalmi környezet.....	22
3.4.3	Pedagógusok és vezetők teljesítményértékelése.....	22
3.4.4	Belső kapcsolatok.....	23
3.5	A Szegedi Szakképzési Centrummal szemben támasztott igények.....	24
3.5.1	Alaptevékenység.....	24
3.5.2	Ágazati képzés.....	25
3.5.3	Felnőttoktatás.....	25
3.5.4	Felnőttképzés.....	25
3.5.5	Pályaorientáció.....	26
3.6	a jelenlegi szakmai és gazdasági munka értékelése.....	26
3.6.1	A szakmai munkáról.....	26
3.6.2	A gazdasági munkáról.....	27
4	Fejlesztési elképzelések.....	29
4.1	Általános célok.....	29

4.1.1	Technikai és infrastrukturális háttér.....	29
4.1.2	Személyi feltételek	31
4.1.3	A szakmai munkát érintő fejlesztési tervek	33
4.2	Speciális programok	35
5	Vezetési elvek, koncepciók.....	37
5.1	Szervezeti struktúra	37
6	Gazdasági terv	39
6.1	A feladatokhoz szükséges forrás.....	39
6.2	Erősítendő területek	39
7	Kapcsolatrendszer	41
7.1	Belső kapcsolatok.....	41
7.2	Külső kapcsolatok.....	41
8	Összegzés	42

1 PEDAGÓGUSI HITVALLÁS

Ahogy önéletrajzomban olvasható, pedagógusi pályafutásomat 1993-ban kezdtem. Ezt megelőzően egy évet pedagógus asszisztensként dolgoztam, majd szintén egy éven át kamatoztatva teológiai képzettségemet, a Szeged-Csanádi Egyházmegyének dolgoztam, feladatom az akkor iskolákba kikerült hitoktatás gondozása volt, továbbképzések szervezése hitoktatóknak, találkozók, hittanversenyek szervezése általános iskolás korú gyermekeknek.

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

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

Magyarországon nagyon sokan – képességeiket és adottságaikat tekintve – egyáltalán nem testhezálló munkát végeznek. Ennek sok oka lehet, van azonban kettő, amikért az iskola felelős. Az egyik, hogy felismeri és elfogadja-e az életnek azt a bármely területét, amelyen a diák tehetséges, a másik, hogy ki tudja-e ezt bontakoztatni.

Kevés olyan gyerek van, akinél egészen kicsi korban kialakul az érdeklődési kör, megcsillan a tehetség például zene vagy matematika területén és még őket sem könnyű motiválni, hogy ma a tizenévesek körében tapasztalható érdektelenségen felülemelkedjen és nekilásson, komoly munkával lassan kibontani a szárnyait.

Az is komoly kérdés, vajon egy egészen fiatal gyereket érdemes-e máris pályára állítani és ezzel mintegy determinálni a jövőjét, vagy hagyjuk a tehetség kibontását későbbre, amikor viszont fennáll a lehetősége annak, hogy nem fogja tudni behozni azt a lemaradást, amiben kortársai évek alatt rutint szereztek.

Számtalan jó példát láthatunk tehetséggondozásra városunkban is, nagyon sok szép eredménnyel, ugyanakkor ezek mellett tömegesen élnek olyan fiatalok, akik harmincadik életévük felé közeledve sem biztosak abban, milyen pályát is választanának, mire is alkalmasak. Másik irányból pedig hatással van rájuk

a szüleik generációja, ahol a legfőbb értékek egyike, ha valaki ugyanonnan megy nyugdíjba, ahol a legelső munkanapját kezdte.

Ha boldog és biztos jövőt szeretnénk a gyerekeinknek, akkor egyrészt tudomásul kell vennünk, hogy a tehetségek tekintetében a paletta sokkal színgazdagabb, mint amire egy-egy iskola ráfókuszál, illetve hogy meg kell tanítsuk őket arra, hogy képesek legyenek változni és változtatni, folyamatosan fejlődni, ahogyan a körülöttük mozgó világ is teszi ezt a huszonegyedik században.

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

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

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

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

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

A bevezető idézetemben írt elszürkülés ellenszere véleményem szerint tehát ez: felkészültség, tudás, motiváció és ezek segítségével kibontakoztatni a gyerek kreativitását, erősíteni önállóságát problémamegoldó készségét.

2 VEZETŐI HITVALLÁS

2012 óta dolgozom vezetőként: igazgatóhelyettes, intézményvezető, hatósági képzésekben projektvezető, szakmai főigazgató-helyettes.

Azt gondolom, a jó vezetőt magasfokú szakmai tudás, kreativitás, intelligencia és érzelmi intelligencia jellemzi. Jellemző sajátosságai a szavahihetőség, hitelesség, értékrendi biztonság. Jó, ha a vezető megtanul figyelni az érzéseire, és arra hogy azok hogyan hatnak a viselkedésére, tud beszélni nyíltan az érzéseiről, hallgat az intuícióira, van jövőképe és tud erről meggyőzően beszélni. Kiemelten fontos vezetői tulajdonság, hogy ismerje erősségeit és hiányosságait, legyen képes az öniróniára, tudjon segítséget kérni, törekedjék a valósághű önértékelésre. Szükség van egészséges önbizalomra, hogy kihívásnak tekintse a nehéz feladatokat, jó lélekjelenléttel rendelkezzen és képes legyen kihasználni az adottságait.

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

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

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

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

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

A kétféle vezetési stílus összehasonlítása Blanchard nyomán:

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

A jó vezető tulajdonságai túlmutatnak a szakmai felkészültségen, előtérbe kerül az érzelmi intelligencia. Az üzleti siker kulcsa a munkahelyi pozitív hangulat, iskolai életre lefordítva ez azt jelenti, a pozitív légkörben dolgozó tanári kar fogja bevonzani és megtartani a diákságot. Pozitív légkörben magasabb a tanári és a tanulói teljesítmények szintje is. A pozitív légkör azonban nem csupán úgy jön létre, hogy a vezető megtalálja a kellő szavakat és megfelelően áll a dolgokhoz, hanem abból, hogy képes tevékenységek egész rendszereit összehangolni, többféle vezetési stílust is alkalmazva. Tud barátként jelen lenni, de ha szükséges, az utasító stílusra is képes.

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

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

3 HELYZETELEMZÉS

3.1 A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM KÖRNYEZETE, KÜLDETÉSE

3.1.1 Általános tudnivalók

A szakképzés országos átalakítása során a Nemzetgazdasági Minisztérium 44 szakképzési centrumot hozott létre 2015. július 1-i hatállyal s a Szegedi Szakképzési Centrum egyike a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő egyes szakképzési feladatot ellátó köznevelési intézmények fenntartóváltásával összefüggő intézkedésekről szóló 120/2015. (V. 21.) Korm. rendelet, valamint a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában működő egyes szakképző intézmények átadásáról, valamint egyes kormányrendeleteknek a szakképzés intézményrendszerének átalakításával összefüggő módosításáról szóló 146/2015. (VI. 12.) Korm. rendelet alapján a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által alapított, szakképzési feladatot ellátó költségvetési szerv, köznevelési intézményeinek, az újonnan alakult centrumoknak, amely 10 szakképző intézménnyel, 5 telephellyel, összesen 2 településen (Szeged, Mórahalom) működik. Az átalakítás célja, hogy elősegítse a szakképző intézmények hatékonyabb, összehangoltabb működését, valamint a munkaerő-piaci szereplők igényeinek megfelelő képzési struktúra kialakítását. A szakképzési centrum létrejöttével a döntési folyamatok közelebb kerültek az intézményekhez, ezáltal rugalmasabb a működésünk.

Alapadatait tekintve:

- a) Hivatalos megnevezés: Szegedi Szakképzési Centrum
- b) OM azonosító: 203052
- c) Rövidített név: Szegedi SZC
- d) Angol megnevezés: Szeged Center of Vocational Training
- e) Székhely: 6725 Szeged, Kálvária sugárút 84-86.
- f) Levelezési cím: 6725 Szeged, Kálvária sugárút 84-86.
- g) Hivatalos honlap: www.szakkepzeszeged.hu
- h) Vezető: főigazgató
- i) Alapító: szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter

- j) Alapítás dátuma: 2015. július 1.
- k) Alapító okirat kelte, száma: 2015. július 15. NGM/24439/33/2015.
- l) Gazdálkodási jogkör: önállóan gazdálkodó költségvetési szerv
- m) ÁFA alanyiségének ténye: általános forgalmi adónak alanya
- n) Számlavezető pénzüintézet neve: Magyar Államkincstár
- o) Előirányzat-felhasználási keretszámla szám: 10028007-00335450-00000000
- p) Adóigazgatási azonosító szám: 15832142-2-06
- q) Statisztikai számjel: 15832142-8532-312-06
- r) PIR törzsszám: 832144

Szeged népessége és területe alapján is Magyarország harmadik legnagyobb városa, a Dél-alföldi régió gazdasági, tudományos és kulturális központja. A jellegzetesen alföldi város Budapesttől 170 km-re, a szerb, valamint a román határ közelében helyezkedik el, így hármashatár menti fekvésénél fogva „kapuváros”, az Európai Unió egyik délkeleti határvárosa.

Szeged és térségének társadalmi élete a fejlett szolgáltatóipar, turizmus és gyógyturizmus, de a város adottsága, egyben a hagyományos logisztikai-kereskedelmi szerep alapja. Térségi egészségügyi központi szerepe miatt az egészségügyben képzett szakembereket nagy számban igényli. Mindezek mellett az ipari beruházások bővülése nyomán a foglalkoztatottak több mint egy negyede az iparban és építőiparban tevékenykedik, az innováció szempontjából a műszaki és informatikai képzések is kiemelkedő fontosságúak. A térségben működő kis és középvállalkozások a gépészet, elektrotechnika-elektronika és a könnyűipar, illetve legújabbban az informatika területén is igénylik a jól képzett munkaerőt.

A város a Tisza folyó két partján fekszik, továbbá „fürdőváros”, ezért szükség van környezetvédelmi és vízügyi szakemberekre, valamint a vállalkozások igénye alapján keresett és kedvelt képzéseket folytatunk a vendéglátás, a közigazdaság és ügyvitel szakmacsoportokban. Ezek az igények tükröződnek az engedélyezett beiskolázási keretszámokban is. Természetes elvárás a Szakképzési Centrummal szemben a képzési struktúra munkaerőpiaci igényekhez igazítása.

3.1.2 A Szegedi SZC a jogszabályokban meghatározottak szerinti feladatai

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

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

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

3.1.3 A szakképzési centrum az alábbi hiányszakmákban képez jelenleg tanulókat

- Elektronikai műszerész
- Elektronikai technikus
- Épület- és szerkezetlakatos
- Fehérnemű-készítő és kötöttáru összeállító
- Gépgyártástechnológiai technikus
- Gépi forgácsoló
- Gyakorló ápoló
- Hegesztő
- Kőműves és hidegburkoló
- Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő
- Laboratóriumi technikus
- Mechatronikai technikus
- Mechatronikus-karbantartó
- Női szabó
- Szerszámkészítő
- Szociális gondozó és ápoló
- Villanszerelő

A hiányszakmákat választó tanulók a kiemelten támogatott képzések ideje alatt – feltételek teljesülése esetén - ösztöndíjban részesülnek.

3.1.4 Felnőttképzés

A Szegedi Szakképzési Centrum felnőttképzési tevékenységet is végez, amely a szakmai képzésbe bekapcsolódó álláskereső, szakmát váltani kívánók, új szakmát szerezni akaró felnőttek számára biztosítja a lehetőséget fejlődésre, szakmai kompetenciáik bővítésére, így esélyt ad a munkaerőpiacon való elhelyezkedésre. Képzési kínálatát a folyamatosan változó képzési igényekhez igazítja a jogszabályi változásoknak megfelelően. Az OKJ-s szakképesítésekre való felkészítésen túl vállalja cégek egyéni képzési igényeire kidolgozott programok és tréningek megvalósítását is.

A centrum felnőttképzést kiegészítő tevékenységet is végez, ami nagyon fontos, mivel a képzésben résztvevők elégedettségének alapjául szolgál. Ezeknek a szolgáltatásoknak a célja a képzések egyénre szabott kialakításának elősegítése, hatékonyságának javítása, valamint a résztvevők munkavállalásának elősegítése. Ezt a célkitűzést leginkább az előzetes tudásszint felmérés és a képzési szükségletek felmérése és képzési tanácsadás révén tudja megvalósítani.

3.2 A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM MŰKÖDÉSI FELTÉTELEI – TÁRGYI FELTÉTELEK

3.2.1 Szegedi Szakképzési Centrum Tagintézményei

1. Szegedi Szakképzési Centrum Gábor Dénes Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
Székhelye: 6724 Szeged, Mars tér 14.
2. Szegedi Szakképzési Centrum Csonka János Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
Székhelye: 6726 Szeged, Temesvári körút 38.
3. Szegedi Szakképzési Centrum Kőrösy József Közgazdasági Szakgimnáziuma
Székhelye: 6720 Szeged, Stefánia 14.
4. Szegedi Szakképzési Centrum Vasvári Pál Gazdasági és Informatikai Szakgimnáziuma
Székhelye: 6722 Szeged, Gutenberg utca 11.
5. Szegedi Szakképzési Centrum Krúdy Gyula Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Turisztikai Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
Székhelye: 6723 Szeged, József Attila sugárút 122-126.

6. Szegedi Szakképzési Centrum Móravárosi Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
Székhelye: 6725 Szeged, Kálvária sugárút 84-86.
7. Szegedi Szakképzési Centrum József Attila Szakképző Iskolája
Székhelye: 6723 Szeged, Gyík utca 3.
8. Szegedi Szakképzési Centrum Déri Miksa Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája
Székhelye: 6724 Szeged, Kálvária tér 7.
9. Szegedi Szakképzési Centrum Vedres István Építőipari Szakgimnáziuma
Székhelye: 6720 Szeged, Horváth Mihály utca 2-6.
10. Szegedi Szakképzési Centrum Kossuth Zsuzsanna Szakképző Iskolája
Székhelye: 6724 Szeged, Kodály tér 1.

3.2.2 Technikai és infrastrukturális háttér

A Szegedi SZC tagintézményeinek székhelyei Szeged Város Önkormányzatának tulajdonában, a Szegedi Szakképzési Centrum vagyonkezelésében vannak. Részüket képezi a főigazgatóság épülete, melyet a TISZK és a KLIK után kaptunk meg. Az irodák közül jelenleg négyet használ a centrum, az ügyviteli dolgozók ideiglenesen tanterekben vannak elhelyezve. Az épület nagyobb részét a KLIK használja, jelenleg jogalap nélkül. Az épületek rossz általános állapotban kerültek a Centrum vagyonkezelésébe. A legsúlyosabb problémák orvoslása történt meg az elmúlt őszy folyamán, megszüntettük a nagyobb beázásokat, megkezdődött néhány kritikus állapotban lévő vizesblokk helyreállítása.

A Centrum vagyonhasználatába került Mórahalmon két demonstrációs terem, ahol tanfolyamok szervezése illetve egy kialakítandó mórahalmi tagintézmény előzetes munkái folynak.

A Szegedi SZC iskoláinak tagintézményeiben összesen majdnem 330 tanteremben illetve csoportszobában, egyéb oktatási cél szolgáló helyiségekkel kiegészítve (pl. tanműhely) 381 teremben folyik az oktatás. Ezeknek a kihasználtsága nem egyenletes: van olyan tagintézmény, mint a Vasvári, amelyben a diákok létszáma és a csoportok száma magasabb, mint az intézmény befogadóképessége s ezért szükségessé válik a felnőttoktatás megszervezéséhez másik tagintézmény termeinek igénybevétele. Ugyanakkor a hiányszakmákat is oktató Móravárosi iskolában az épület befogadóképességéhez képest a diákok létszáma és a csoportok száma is alacsony.

A tornatermek (13), sportpályák (8), tornaszobák (5) száma rendkívül alacsony, a mindennapos testnevelés igényeit nagyon nehéz ezekkel kiszolgálni. A könyvtári egységek száma meghaladja a 40 ezret,

ennek majdnem a negyede tartós tankönyv. Az oktatási célokra használható multimédiás egységek száma alig haladja meg az 1300-at.

Az iskolákban használt számítógépeknek a fele elavult, néhány új gép beszerzésére a 2015-ös naptári év végén, pályázati forrásból került sor. Jellemző az eszközök gyakori meghibásodása. Az iskolai gépek negyedénél még CRT monitor működik, melyek rövid időn belül cserére szorulnak. A Centrum iskoláit kiszolgáló számos kisteljesítményű, drágán működő nyomtató fokozatos lecserélése megkezdődött. Jelentősen alacsonyabb áron működő, nagyteljesítményű bérelt gépek kerültek kihelyezésre, melyekre az átállítás nem zökkenőmentes, de folyamatos. Az intézményekben található 258 projektor és 133 interaktív tábla száma az elvárhatóhoz képest alacsony, a modern oktatás igényeit csak részben szolgálják ki. Problémát jelent ennek a gépparknak az elöregedettsége is. A projektorok többsége régi, fényerejük erősen lecsökkent, használhatóságuk ezáltal korlátozott, ennek ellenére kihasználtságuk maximális. Az interaktív táblák kihasználtsága nem teljes. A pedagógusoknak szükségük lenne továbbképzésekre a táblák használatát illetően, valamint a táblákhoz használatos otthoni felkészülésben is használható jogtisztá szoftverekre.

A centrum tagintézményei összesen öt mikrobusszal rendelkeznek. Ezekből kettő állapota problémás, komolyabb javítást igényelnek, egy állapota pedig kritikus, legfeljebb a városon belül használható: elöregedett, tönkrement.

Szolgáltatások igénybevétele tekintetében a szakképzési centrumban megkezdtünk egy optimalizálási folyamatot: ősz óta zajlik a közműszolgáltatók díjainak és az igényeknek a felülvizsgálata. Felmondtuk az összes elektromos áram szerződést és újakat kötöttünk, melyekkel reményeink szerint éves szinten legalább 3 millió forint megtakarítás érhető el. Hasonló programba kezdtünk a gázszolgáltatásokkal.

Az intézménytakarítás kérdése nem rendezett. A centrum megalakulása óta folyamatos probléma ez, melyet csak havonta újra és újra kötött szolgáltatói szerződéssel sikerült odázni. Márciusban a még élő, jogutódlással átvett szerződés is lejárt, jelenleg ideiglenes megoldásként 2016. júniusáig van szerződésünk, ez nagyon komoly problémaforrás.

Az ősz végén került sor néhány taneszköz, bútor és sporteszköz beszerzésére. E három kategória eszközei a Szegedi SZC-ban átlagos mennyiségűnek és minőségűnek tekinthető. Sajnos vannak hiányosságok, és előfordulnak olyan aránytalanságok, mint pl. új tornakorláthoz nincs megfelelő állvány, ami miatt az eszköz nem használható. A bútorok, berendezések új beszerzésének folytatása is szükséges, mivel

egyelőre a legszükségesebb megoldásokat sikerült csak eszközölni, melyekre pl. munkavédelmi okokból volt szükség.

3.2.3 A Szegedi Szakképzési Centrum tagintézményeiben oktatott szakmacsoportok

1. Egészségügy	14. Környezetvédelem-vízgazdálkodás
2. Szociális szolgáltatások	14. Környezetvédelem
3. Oktatás	15. Közgazdaság
4. Művészet, közművelődés, kommunikáció	16. Ügyvitel
5. Gépészet	17. Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció
6. Elektrotechnika-elektronika	18. Vendéglátás-turisztika
7. Informatika	19. Egyéb szolgáltatások
8. Vegyipar	20. Mezőgazdaság
9. Építészet	22. Közszolgálat
10. Könnyűipar	22. Rendészet, honvédelem és közszolgálat
11. Faipar	23. Vízügy
12. Nyomdaipar	
13. Közlekedés	

3.3 A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM MŰKÖDÉSI FELTÉTELEI – SZEMÉLYI FELTÉTELEK

3.3.1 Létszámkeret, szervezeti felépítés

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Nkt.) 61. § (3) bekezdése alapján, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013 (VIII.30.) Korm. rendelet 35. § (1) – (2) bekezdése szerint a centrum többcélú köznevelési intézmény, amely a centrum székhelyén működő központi egységből (a továbbiakban: a centrum központi munkaszervezete), és a tagintézményekből áll. A centrum központi munkaszervezete a centrum működésével kapcsolatos, különösen a szakmai tanügy-

igazgatási), pénzügyi/gazdálkodási/számviteli, műszaki/üzemeltetési, vagyongazdálkodási, projekt pályázati), beszerzési/közbeszerzési, humánerőforrás-gazdálkodási, jogi, titkársági feladatokat látja el.

3.3.2 Létszámadatok alakulása a Szegedi SZC-ben a 2015. október 1-i statisztika alapján

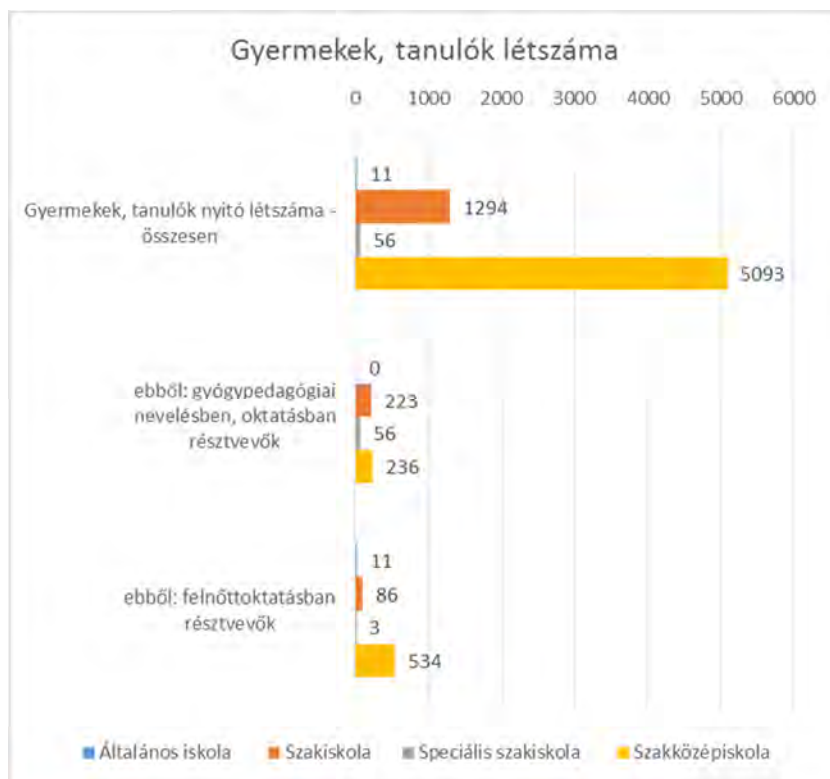
A centrum tanulói létszáma az október 1-i statisztika alapján 6454 fő, 628,22 pedagógus állás kapcsolódik ehhez, melyből 12,96 betöltetlen volt. A Centrum teljes dolgozói létszáma jelenleg 854 fő, azonban az engedélyezett teljes létszám 851 fő. A Centrum ennek ellenére munkaerőhiánnyal küzd. Az alábbi táblázat a centrum októberi nyitóadatait tükrözi létszámok tekintetében.

	Összes feladatellátási helyek száma	Gyermekek, tanulók nyitó létszáma - összesen	ebből: gyógypedagógiai nevelésben, oktatásban résztvevők	ebből: felnőttoktatásban résztvevők	Fő munkaviszony keretében pedagógus munkakörben alkalmazottak	Egy főállású pedagógusra jutó gyermekek, tanulók száma	Osztályok, csoportok száma összesen	Nem pedagógus munkakörben dolgozók nyitólétszáma
Általános iskola	1	11	0	11	3	3,67	1	0
Szakiskola	8	1294	223	86	142	9,11	68,5	57
Speciális szakiskola	2	56	56	3	19	2,95	8	13
Szakközépiskola	12	5093	236	534	457	11,14	203,5	129
Összesen		6454	515	634	621		281	199

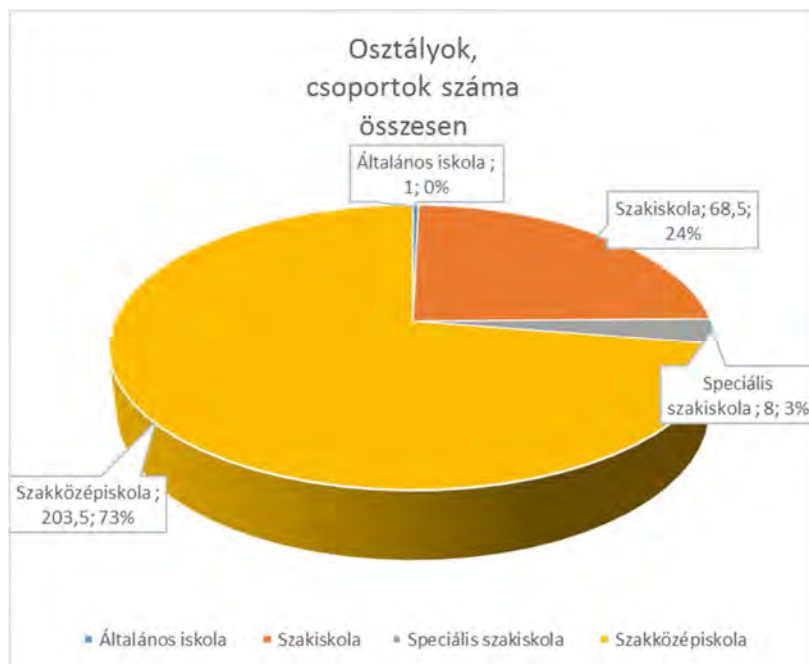
A táblázatban feltüntetett adatokat hivatott szemléltetni az alábbi ábrásor, mely szerint elenyésző azon pedagógusok száma, akik a még meglévő alacsony létszámú általános iskolás felnőttet oktatók a kifizető rendszerben. A



pedagógusok túlnyomó többsége pedig a szakközépiskolai osztályokban tanít.



gyógypedagógiai nevelésben, oktatásban résztvevők a szakiskolai tanulók köréből kerülnek ki.



Mindez alkalmazkodik a tanulói létszamarányokhoz, amelyre szintén ez a megoszlás jellemző: a túlnyomó többség a szakközépiskolai évfolyamokon tanul. Ugyanez igaz a felnőttoktatásban résztvevőkre is: itt is azok vannak nagyobb létszámban, akik már érettségivel rendelkezve kerültek be az iskolapadba első vagy második szakma megszerzésének céljából. A fentiek arányához képest kiugró adat, hogy a

Az osztályok illetve csoportok száma követi a tanulói létszámok alakulását: a csoportok túlnyomó többsége szakközépiskolai. Általános iskolai osztály már csak egy van a Centrumban, azonban van 8 speciális szakiskolai osztály is.

Figyelembe véve a tanulói létszámokat és a csoportszámokat, az osztályok létszáma a szakközépiskolában átlagosan 25 fő, a szakiskolai

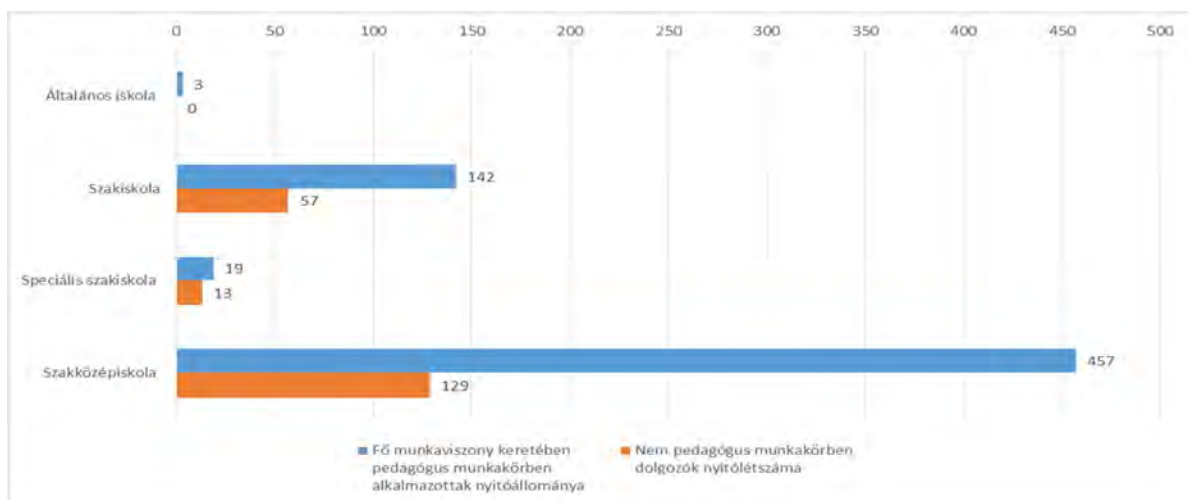
osztályok létszáma átlagosan 19 fő a jelenlegi helyzetben, mely egyes osztályokra lebontva igen nagy szórást mutat. Előfordul 3 fős osztály és 40 fős, külön fenntartói engedéllyel működő osztály is.



Összesítve: a táblázat adatai alapján megállapítható, hogy az egy pedagógusra jutó tanulói létszám átlagosan alacsony. Ennek magyarázata lehet a felsőbb osztályokban tapasztalható lemorzsolódás, mely különösen a szakiskolai osztályokban igen magas.

A speciális szakiskola számított létszáma azonban magasabb a jelen statisztikában megjelenőtől.

A dolgozói létszám jelentős részét képezik a nem pedagógus munkakörben dolgozók. A Szegedi Szakképzési Centrumban a 2015-ös október 1-i nyitólétszámuk 199 fő volt, de ez növekedett a tanév során, például a főigazgatóság feladatainak ellátására fölvetett dolgozók (3 fő) létszámával. Arányaiban a legtöbb nem pedagógus dolgozó a speciális szakiskolában van, legkisebb arányban pedig a szakközépiskolákban. 2016. január 1-től a tagintézményekben gazdasági csoportvezető került kijelölésre a gazdasági irányítás részeként.



3.4 AZ INTÉZMÉNY TÁRSADALMI KÖRNYEZETE, MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI PROGRAMJA

3.4.1 Kapcsolati háló

A Szegedi SZC szoros kapcsolatot tart fenn a Csongrád Megyei Kormányhivatallal, a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, a Szeged Megyei Jogú Várossal, a Mórahalmi Polgármesteri Hivatallal, és a Csongrád Megyei Pedagógiai Szakszolgálattal. Partneri együttműködéseket vett át a korábbi fenntartótól és újakat alakított ki a térségünkben működő, jelentős potenciált képviselő vállalatokkal, vállalkozásokkal, egyéb szervezetekkel, hatóságokkal és intézményekkel, melyek közül a fontosabbak:

- Szegedi Tudományegyetem
- Szegedi Közlekedési Kft.
- DAKK Dél-alföldi Közlekedési Központ Zrt.
- TAUGÉP KFT.
- Magyar Posta Zrt.
- EXICOM RENDSZERHÁZ KFT.
- Szegedi Környezetgazdálkodási Nonprofit Kft.
- Alukonstrukt Ép. Kft.
- Europe Match GmbH Magyarországi Fióktelep
- NCT Ipari Elektronikai Kft.
- Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzat Óvodái és Bölcsődéi
- SZKTT- Egyesített Szociális Intézmény
- MÁV BGOK
- KSH Szegedi főosztály
- Szent-Györgyi Albert Agóra
- Auchan Magyarország Kft
- Hervis Sport- és Divatkereskedelmi Kft
- Coop Szeged Zrt
- Latin Negyed Kereskedelmi Kft
- Alabárdos-Szeged Kft
- Alsó-Tisza-vidéki Vízügyi Igazgatóság
- Szegedi Vízmű Zrt.
- Alföldvíz Regionális Víziközmű-szolgáltató Zrt.
- Szegedi Sport és Fürdők Kft.
- Első Beton Ipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
- UNILEVER Magyarország Kft.
- Pick Szeged Zrt
- Lapcom Zrt. Délmagyarország Kiadó
- Maros Pelion Egészségügyi Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság
- Dr. Sipos Ferenc Parkerdő Otthon
- Art Hotel Plusz Kft
- Hansa-Kontakt Kft
- Leier Hungária Kft
- Mapei Kft Hungary
- Sika Hungária Kft
- Csongrád Megyei Katasztrófavédelmi Igazgatóság
- Csongrád Megyei Rendőr-főkapitányság
- Ágota Alapítvány

- Magyar Vöröskereszt Csongrád Megyei Szervezete
- Magyar Olimpiai Bizottság
- SZEOL SE
- CSEMETE Természet- és Környezetvédelmi Egyesület
- Homokháti Szociális Központ
- Junior Achievement Magyarország Oktatási, Vállalkozásszervezési Alapítvány

3.4.2 Társadalmi környezet

Szeged Magyarország harmadik legnépesebb városa. A századfordulóra sugárútjaival és körútjaival kiépülő Szeged a Magyar Királyság második legnépesebb városa volt Budapest után, népessége megközelítette a 100 000 főt (a mainál lényegesen nagyobb közigazgatási területen). Trianon után a népességnövekedés lelassult, mivel elvesztette vonzáskörzetének jelentős részét, a népességfejlődésben a hagyományosan vitális Debrecen és a gyorsan iparosodó Miskolc is megelőzte. A Kádár-korszak alatt tapasztalható jelentős népességnövekedés szinte teljes egészében a betelepülésből táplálkozott, mivel a városban és Csongrád megyében is nagyon lassú volt a természetes szaporodás, csökkenés váltakozott enyhe növekedéssel, elterjedt az egykézés. A város lakosainak száma az 1990-es évek óta gyakorlatilag 170 ezer fő körül stagnál.

Oktatás tekintetében Szeged a középiskolák városa. Kilenc gimnáziuma mellett tizenhét szakképző iskola működik benne, melyek közül tíz tartozik a Szegedi Szakképzési Centrumhoz. A Szegedi Járásba a KSH adatai szerint 2014-ben ezer lakosra 11 szakiskolai vagy speciális szakiskolai tanuló, 31 szakközépiskolai tanuló és 21 gimnáziumi tanuló jutott.

Szeged egyben egyetemi város is. A szakközépiskolai és a gimnáziumi tanulók aránya jelzi, hogy a városban élők és tanulók jellemzően tervezik a felsőoktatásban való továbbtanulást. Lényeges stratégiai lépés a szakgimnáziumi képzés bevezetése a következő tanévtől, mely jelentősen megkönnyíti a szakképzésben tanulók továbbtanulását is. Ezt jelentősen elősegítheti egy több karral is egyeztetendő kreditátviteli rendszer, melyet a közgazdasági ágazatban sikerült kivitelezni ebben a tanévben.

3.4.3 Pedagógusok és vezetők teljesítményértékelése

A Szegedi Szakképzési Centrumban alapvetően szakiskolai és szakközépiskolai oktatás, felnőttoktatás és felnőttképzés folyik, ahol a tanulók sajátos élethelyzetét, életkorát, különböző alapismereteit, céljait kell

a pedagógiai munka során figyelembe venni. A különböző igényekhez, jelentősen különböző helyzetekhez való alkalmazkodás többletigényeket is támaszt a pedagógusok munkájával szemben.

A beiskolázás sikeressége évről évre változik: kevésbé tervezhető a következő tanévben biztosan indítható képzések köre, az osztályszám, így az alkalmazásra kerülő pedagógusok száma, köre is. Ez a probléma súlyozottan jelentkezik a szakiskolai képzések esetén. Az iskolákban dolgozó pedagógusok többsége főállású, sokan közülük felnőttoktatásban is dolgoznak. A változó képzési struktúra miatt különös figyelmet kell fordítani azon pedagógusokra, akik az iskolák főállású, határozatlan időre alkalmazott pedagógusai, miközben erősíteni kell az óraadóként dolgozók intézmény iránti elkötelezettségét is.

A Szegedi SZC nagy létszámmal működik, sok tanuló sokféle képzés ügyeit kell összefogni, illetve a székhely intézményeken túl több telephelyen is folyik oktatás. Az értékelések alapvető célja az egyéni és intézményi szintű fejlesztés és fejlődés kell legyen, ezért a pedagógus kollégák értékelésénél a tapintat és az adatvédelmi szabályok maximális betartása elsődleges szempont. Bármilyen irányú, mélységű fejlesztésnek abban az esetben van értelme, amennyiben az ütemezésben (éves munkatervben) meghatározott határidőket pontosan tartani tudjuk és az értékelés minden fázisát – az eljárásrendben meghatározottak szerint - minden értékelő komolyan és pontosan végigcsinálja.

A nevelő-oktató munka minőségének biztosítása állami feladat, melyet a szakképzési centrumnak centrum szinten egységes szempontrendszerrel kidolgozásával kell kivitelezni a szakoktatók, szaktanárok munkájának ellenőrzésére, amely alapján a tagintézmények vezetői végzik az értékelést. Jelenleg ez Szegeden nem működik egységes formában.

3.4.4 Belső kapcsolatok

A Szakképzési Centrum SZMSZ 18.1.2. alapján centrum tagintézményeivel a kapcsolattartás személyes lehetőségét a legalább havi rendszerességgel, rotációs alapon tartott vezetői értekezlet kell hogy biztosítsa, amelyeken a centrum vezetésén és az igazgatókon túl a felmerülő ügyrend tekintetében érintett kollégák is részt vesznek. A főigazgató engedélyével a vezetés megfelelő tagjaival tematikus értekezlet is szervezhető.

Jelenleg ennek a megvalósulása nem elégséges. Igazgatói értekezletekre a havonkéntinál ritkábban kerül sor. Egyes tematikus, szakmai értekezletek – pl. gyakorlati oktatásvezetők munkájának összehangolása, szakmai programok megvalósításának összehangolása – szervezése történik a szakmai főigazgató-helyettes szervezésében célzottan. A gazdasági munka összehangolására a gazdasági főigazgató-helyettes

heti rendszerességű értekezleteket hív össze a tagintézményekből. A főigazgatóságon belül a tanév során összesen két dolgozói értekezletre került sor.

A belső kommunikáció gyakran akadozik, a feladatok leosztását egyértelművé kell tenni, ezáltal a centrum központi munkaszervezete dolgozóinak munkáját számonkérhetővé tenni. Nem megengedhető, hogy a munkaszervezés hiányosságai miatt súlyos problémák csak akkor kerüljenek felszínre, amikor megoldásuk már nem lehetséges. A centrum központi munkaszervezetének szervezeti struktúrája nincs megfelelően kialakítva.

A Szakképzési Centrum SZMSZ 18.4.1. alapján a centrum gazdálkodásának megfelelő és hatékony ellátása érdekében a gazdasági főigazgató-helyettes közvetlen irányítással feladatellátásra bevonhat tagintézményi munkatársakat az igazgatóval történt előzetes egyeztetést követően. A Szegedi SZC-ben az igazgatók nehezményezik a gazdasági ügyviteli dolgozók központban végzett munkáját, mivel úgy érzékelik, ezáltal sérül az iskolai feladatellátás. A problémát a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete is jelezte már.

3.5 A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUMMAL SZEMBEN TÁMASZTOTT IGÉNYEK

3.5.1 Alaptevékenység

A Szegedi Szakképzési Centrumban az ország többi szakképzési centrumához hasonlóan alapvetően a 853200 számú államháztartási besorolás szerint szakmai középfokú oktatás folyik. Pontosítva, a szakképzési centrum fő feladataként szakiskolai, szakközépiskolai és szakgimnáziumi nevelés-oktatást, Köznevelési és Szakképzési Hídprogramok keretében folyó nevelés-oktatást, felnőttoktatást, és a többi gyermekkel, tanulóval együtt nevelhető, oktatható és a többi tanulóval együtt nem nevelhető, oktatható sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók iskolai nevelését-oktatását folytatja. Felnőttképzési tevékenységet folytat, valamint kollégiumi alapfeladatot, az Arany János Tehetséggondozó Programmal, Arany János Kollégiumi Programmal és az Arany János Kollégiumi - Szakiskolai Programmal kapcsolatos feladatokat, továbbá nevelő és oktató munkához kapcsolódó, nem köznevelési tevékenységet is ellát. A Szegedi SZC jelenleg még általános iskolai alapfeladatot is ellát. A fentebb említett adatok alapján a Szegedi SZC iskoláiban az egy pedagógusra jutó tanulók száma 10 fő.

3.5.2 Ágazati képzés

A gyorsan változó körülmények közt egyre nehezebben megmondani, milyen tudásra lesz szüksége a most elsős gyerekek végzős korára. Magyarországon egyre világosabbá válik az utóbbi években: egy jó szakember, jó szakmával a kezében egészen biztosan boldogulni fog a jövőben is, az önállóság, kreativitás érték. A Szakképzési Centrumok óriási felelőssége a pályaorientációs tevékenység végzése. A pályaorientációs tevékenység a pályaválasztás kérdéskörén túlmenően segítséget nyújt abban, hogy tájékozódhassanak a diákok önmagukról, megismerjék magukat, képességeiket és készségeiket, hogy mire is alkalmasak, s egyben adni kell egy kitekintést a lehetőségekről is. A középiskolás osztályok feltöltésében kulcskérdés a pályaorientációs feladat végzése, erre szolgált 2016. februári pályaorientációs konferencia és a 2016. áprilisában megszervezett Szakmák Éjszakája program is többek között. Egyben ez a munka a lemorzsolódás csökkentésében is szerepet játszik, mivel a sikeres pályaválasztást követően várható, hogy a tanulók el is végzik a választott képzést.

3.5.3 Felnőttoktatás

A 2015/16-os tanévig jellemzően ágazati képzésben illetve szakképző évfolyamokon történő nappali rendszerű szakképzés folyt. Komoly igény jelentkezett a tanév indításakor a felnőttoktatásra, melynek horizontja a második szakmaszerzés ingyenessé tételével jelentősen kiszélesedett. Országos szinten a felnőttoktatás mintegy 25%-a a centrumokba áramlott. A Szegedi SZC tanulóinak 10%-a az októberi statisztika alapján felnőttoktatásban vett részt. Ez az arány a keresztféléves programok indításával 12% fölé emelkedett. Megfigyelésem szerint az igény erre a képzési formára igen nagy, a jövőben pedig emelkedni fog. A pályaorientáció és a lemorzsolódás csökkentése ebben a képzési formában is kulcskérdés. A Szegedi SZC feladata, hogy feltárja a szegedi munkaerőpiac igényeit, arra adekvát képzésekkel reflektáljon, a lehetőségeket és az információkat pedig hatékony módon becsatornázza a munkát kereső vagy pályát váltani készülő felnőttek számára. Megfelelő rugalmassággal, felkészült oktatókkal és átgondolt munkaszervezéssel segítse a képzésbe bekerült felnőtteket abban, hogy sikeresen szerezzenek szakmát.

3.5.4 Felnőttképzés

A Szegedi SZC megalakulásának kezdete óta folytat felnőttképzési tevékenységet is. Az első programokat a KLIK-től kaptuk jogutódlással, azonban saját képzési programokat is vetettünk már nyilvántartásba, jelenleg is futnak képzéseink, bár nem olyan számosan, mint elvárható lenne. Több olyan program is van, amelybe készülünk bekapcsolódni, például a GINOP-6.1.1-15 - Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése, a TOP-1.4.1-15. A foglalkoztatás segítése és az életminőség javítása

családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével. Szerződést kötöttünk a Klímavédelmi Hatósággal képzések lebonyolítására.

A felnőttképzésben további számos lehetőség rejlik. A Szegedi SZC felé mutatott érdeklődés nagy, számos szakmában megvan a fizetőképes kereslet. Igény mutatkozik a 2013. évi LXXVII. törvény hatálya alá tartozó A, B, C és D kategóriájú képzésekre, valamint az e törvény alá nem tartozó pedagógus továbbképzésekre, az A-D körökbe nem tartozó képzésekre (pl. sikeresen szerveztünk talpmasszőr képzést), illetve igény van a városban tréningekre, nyelvi egyéb képzésekre.

3.5.5 Pályaorientáció

Ahogy fentebb említettem, a Szegedi SZC-nek reflektálnia kell a pályaorientációs igényekre is. Ennek alapjait az elmúlt tanévben sikerült lerakni. El kell különíteni már fogalmi szinten a pályaorientáció és a pályaválasztás fogalmát. Tevékenységünk alapja a munkaerőpiac változásainak folyamatos követése valamint egy olyan eszközrendszer használata, mely megteremti a kapcsolatot az igények és a lehetőségek között. Lényeges elem a pályaorientációban érintett szervezetekkel való hatékony együttműködés. Mindez a beiskolázást támogatja és már középtávon a lemorzsolódást csökkenti.

3.6 A JELENLEGI SZAKMAI ÉS GAZDASÁGI MUNKA ÉRTÉKELÉSE

3.6.1 A szakmai munkáról

Jelenleg a Szegedi Szakképzési Centrum a megalakulást követő első év „gyermek-betegségeivel” küzd. A szervezeti felépítés, a feladatok felosztása és a hatáskör megosztás nem világos. Néhány gazdasági dolgozón kívül a központi munkaszervezetben dolgozóknak nincs munkaköri leírásuk, mely napi és rendszerszintű problémákat is generál. A kapcsolattartás akadozik, főigazgatói látogatásra az elmúlt év során csak 7 tantestület esetében került sor. A belső munkaszervezetben belül nincsenek értekezletek, a kommunikáció akadozik, ez súrlódásokat idéz elő.

A tanügyi adatszolgáltatások zajlanak, az iskolák saját hatáskörben zajló feladatai jól működnek. Lezajlott a beiskolázási kampány a 9-12- évfolyamokra. Jelenlegi adataink alapján a jelentkezők száma a korábbi évekéhez hasonló, de intézményenként lebontva szórást mutat: két olyan iskola van, amelybe a jelentkezők száma alacsonyabb a tavalyi évnél, a többi tagiskolában azonos vagy a tavalyi szint fölött van. Ezt az arányt nem tartom kifejezetten sikeresnek, de nem is sikertelen. A több változás, mely érintette a

szakképző iskolákat, egyesekben félelmet hozhat felszínre, melyet idén még csak kommunikációval tudunk ellensúlyozni. Az átalakulás pozitív hozadéka vélhetően később realizálódik.

A Szegedi SZC szakmai munkaterv mentén haladva 2016 januárjában szakképzési tankönyvbörze került megrendezésre, mely országos érdeklődést váltott ki. A program hagyományteremtő jelleggel indult el, lehetőséget biztosítva a kiadóknak termékeik bemutatására, a pedagógusokkal való közvetlen kapcsolatfelvételre. A rendezvényen előadások és kerekasztal beszélgetés keretében nyílt lehetőség a szakképzés tankönyv és taneszköz ellátási problémáinak megbeszélésére. A szakmai munkaterv következő fontos állomása a 2016 februárban megrendezésre került Pályaorientációs konferencia volt. A programon a legfontosabb a Szakképzési Centrumokat érintő joggyakorlatok megosztásának lehetősége volt. A szakképzési centrumok mintegy fele képviseltette magát. Jelen voltak előadásukkal azok a szervezetek, amelyek megyei szinten dolgoznak a pályaorientáció ügyén, tevékenységüket tudásmegosztás jelleggel mutatták be.

A Szegedi Szakképzési Centrum szakmai tevékenységének legkiemelkedőbb megmozdulására áprilisban, a Szakmák Éjszakája rendezvénysorozaton került sor. A programot négy hónap előkészítő tevékenység után hoztuk nyilvánosságra, majd az NGM inspirációjának hatására további két hónap alatt országos szinten került megszervezésre, elsősorban a Szegedi SZC munkatársainak vezetésével.

További szakmai programként nemzetközi konferencia került megszervezésre áprilisban, melyen nyolc ország partneriskoláinak képviselői vettek részt.

Az eddig lebonyolított programok a hétköznapi szakmai tevékenységen túlmenően távlati célként az Szegedi Szakképzési Centrum beiskolázását valamint nemzetközi kapcsolatrendszerét hivatottak erősíteni.

3.6.2 A gazdasági munkáról

A Szegedi Szakképzési Centrum önálló gazdálkodási tevékenységet folytató intézmény, gazdálkodási tevékenységének irányítója a főigazgató közvetlen irányítása mellett a gazdasági főigazgató-helyettes. A gazdasági főigazgató-helyettes felelősségi körébe tartozó feladatok nagyobb része megvalósul. Ezek közé tartozik a tagintézményenkénti bontást is megjelenítő költségvetési terv elkészítése, az adott évi költségvetési előirányzatok felhasználására vonatkozó előírások betartása, a szabályszerű gazdálkodás, a centrum könyvviteli, elszámolási, vagyon-nyilvántartási tevékenységének ellenőrzése, a bizonylati rend jóváhagyása, a hatályos jogszabályok által előírt bevallások és jelentési kötelezettségek határidőben történő elkészítése, teljesítése, a leltározás végrehajtása és a selejtezés megszervezése, a személyi juttatások határidőben történő számfejtése és kifizetése.

A gazdálkodás egyes feladatainak végrehajtásán javítani szükséges. Naprakész gazdálkodási működtetéshez szükséges adatokat biztosító vezetői információs rendszer nem működik megfelelően. A tagintézmények által pályázat útján, vagy más módon elnyert pénzeszközök szakszerű, a célnak megfelelő felhasználásáért jelenleg nincs tapasztalt felelős személy. Nincsenek megfelelően kézben a hazai és nemzetközi projektekkal kapcsolatos pénzügyek, nyilvánossági és egyéb kérdések. A beszerzések koordinálása nem történik megfelelően, a centrum bármely dolgozója intézheti a beszerzéseket, melyek adminisztrációja követhetetlen.

4 FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

4.1 ÁLTALÁNOS CÉLOK

A Szegedi Szakképzési Centrumot érintő fejlesztési elképzeléseim három fontos tényező alapulnak.

- meg kell teremteni az anyagi feltételeket
- folyamatosan fejleszteni kell a szakmai feltételeket
- erkölcsi, személyes motivációt szükséges serkenteni

E három alappillér jelenik meg a fejlesztési elképzeléseimben, a vezetési koncepciómban, gazdasági tervemben és a Szegedi SZC kapcsolatrendszerének fejlesztési tervében.

4.1.1 Technikai és infrastrukturális háttér

A Szegedi SZC tagintézményeinek székhelyei Szeged Város Önkormányzatának tulajdonában, a Szegedi Szakképzési Centrum vagyonkezelésében vannak. Jellemzően az épületek rossz általános állapotban kerültek a Centrum vagyonkezelésébe. A legsúlyosabb problémák orvoslása történt meg az elmúlt őszy folyamán, megszüntettük a nagyobb beázásokat, megkezdődött néhány kritikus állapotban lévő vizesblokk helyreállítása.

További felújításokra, folyamatos karbantartásra van szükség, melyek tetemes pénzösszegbe fognak kerülni. A felújítási munkák elvégzéséhez szükséges költségvetési támogatás, azonban erre a Szegedi SZC jelenleg nem rendelkezik előiránnyal. A felújítási munkák végrehajtásának egy része műemlék épületeken szükséges, mely számos engedélyezési, tervezési problémával jár. Legnagyobb pénzösszegre véleményem szerint a Kőrösy tagintézményben van szükség. A tető beázása, a falak vizesedése az alagsorban folyamatosan rongálja az épület állagát, az idő előrehaladásával egyre drágábbá teszi a felújítást. Egy hibás kivitelezés következtében a szennyvízelvezető közmű kialakítása nem megfelelő, különösen esős időben az iskolát csatornaszag árasztja el. A Vasvári tagintézmény épületének alapja mozdult meg a Gutenberg utca felújításakor. Komolyabb vizsgálatokra és megelőző intézkedésekre van szükség a további vízbefolyások megelőzésére.

A Szegedi SZC vagyonkezelésében lévő újabb épületek is rossz állapotban vannak. A Krúdy tagintézményben például az ablakokat be kellett szögelni, mivel nem csukhatóak. A Móravárosi tagintézményben néhány utcafronti ablak állapota olyan kritikus, hogy egy erősebb szél esetén várhatóan

ki fognak esni. A Kossuth Zsuzsanna tagintézményben egyszerre kell szembenézni az elavult nyílászárókkal, az energiapazarló panel falakkal és a távfűtés okozta magas fenntartási számlákkal.

A fenti néhány példa alátámasztja, hogy gondos felmérésre valamint felújítási munkálatok megkezdésére van szükség. A várható bekerülési összegek miatt azonban nem támaszkodhat a Szegedi SZC kizárólag költségvetési támogatásra. Szükséges olyan pályázatok keresése, beadása, melyek energetikai korszerűsítést, épületek állagmegóvását célozzák meg. Véleményem szerint jelenleg a legkritikusabb a Kossuth Zsuzsanna épületének mielőbbi teljes felújítása.

A Szegedi SZC 2015 nyarán megkezdte működését Mórahalmon. A Homokhátság jelenleg nem rendelkezik középfokú oktatási intézménnyel, a szakember igény viszont jelentkezik elsősorban vendéglátás és egészségturizmus terén. Folyamatos szakmai közreműködésem mellett megkezdődött egy mórahalmi szakképző iskola tervezése, mely a helyben jelentkező szakemberigényre reflektál, elősegíti a szülőföldön maradáást. Mórahalom város komoly forrásokat mozgósít az építkezés kivitelezésére.

A tornatermek (13), sportpályák (8), tornaszobák (5) száma rendkívül alacsony, a mindennapos testnevelés igényeit nagyon nehéz ezekkel kiszolgálni. Amennyiben sikeres beiskolázási időszakot zárunk és növekszik a csoportok száma, még égetőbbé válik a jelenlegi tornaterem hiány. A problémát részben orvosolhatja tornaszobák kialakítása azon intézményekben, ahol akad megfelelő méretű szabad terem. Egyes sportegyesületek (pl. Szegedi Judo Egyesület) folyamatosan keresnek olyan partnerintézményt, aki befogadja sportoló diákjait, cserébe kompletten felszerelt tornaszobát alakítana ki. Keresni szükséges továbbá az alternatív sportolási lehetőségeket, pl. lovaglás, evezés, melyek tantervbe illeszthetőek és csökkentik a tornatermek leterheltségét. A külső programok hátránya azonban, hogy drágák lehetnek, ezekre pályázati források, szponzorok keresése szükséges.

Az iskolákban használt számítógépeknek a fele elavult, néhány új gép beszerzésére a 2015-ös naptári év végén, pályázati forrásból került sor. Rendkívül magas a számuk (közel ezer) az elavult számítógépeknek. Ezen a területen nem elégséges időszakos beruházásokat végezni: az informatikai eszközpark bővítése, az elavult eszközök selejtezése, állandó feladat. A CRT monitorok cseréje egészségvédelmi szempontból sürgős feladat. Informatikai szakember segítségével olyan gépek beszerzése szükséges, melyek alkatrészei cserélhetőek, kapacitásuk a technika haladásával párhuzamban legalább néhány éven át bővíthető. Jellemző az eszközök gyakori meghibásodása. A Centrum iskoláit kiszolgáló számos kisteljesítményű, drágán működő nyomtató lecserélését fel kell gyorsítani, hogy előtérbe helyeződjön a jelentősen alacsonyabb áron működő, nagyteljesítményű bérelt gépek használata. Az intézményekben található 258

projektor körülbelül 30%-a cserére szorul, a 133 interaktív tábla számát növelni kell, olyan szempontok figyelembevételével is, hogy egy intézményen belül minél egységesebb (lehetőleg azonos gyártótól származó) készülékek legyenek, ez elősegíti a pedagógusok munkáját, mivel nem szükséges sokféle szoftver betanulása. Az informatikai fejlesztések egy részét költségvetési támogatásból, egy részét pályázati tevékenységből és egy részét az iskolák saját bevételeiből lenne célszerű megoldani.

A centrum tagintézményei összesen öt mikrobusszal rendelkeznek. Ezekből kettő állapota problémás, komolyabb javítást igényelnek, egy állapota pedig kritikus, legfeljebb a városon belül használható: előregedett, tönkrement. A következő ötéves periódusban szükség lesz legalább egy iskolai mikrobusz beszerzésére. Az igény folyamatosan megvan rájuk, a diákok mozgatása ezzel a módszerrel a legolcsóbb. A József Attila tagintézmény járműve az, amelyik cserére szorul. Ide egy nagyobb méretű kisbusz lenne hasznos, mivel az SNI osztályok kicsi létszáma miatt akár osztálykirándulás lebonyolítása is lehetségessé válna. Jármű vásárlására jelen ismereteim szerint költségvetési támogatásból nyílhat lehetőség.

Szolgáltatások igénybevétele tekintetében a szakképzési centrumban megkezdtünk egy optimalizálási folyamatot: ősz óta zajlik a közműszolgáltatók díjainak és az igényeknek a felülvizsgálata. Felmondtuk az összes elektromos áram szerződést és újakat kötöttünk, melyekkel reményeink szerint éves szinten legalább 3 millió forint megtakarítás érhető el. Hasonló programba kezdtünk a gázszolgáltatásokkal. A jövőben ugyanígy felül kell vizsgálni a telefon és internet szolgáltatókat, a hűtési és fűtési rendszerek karbantartási szerződéseit,

Az intézménytakarítás kérdése nem rendezett. A centrum megalakulása óta folyamatos probléma ez, melyet csak havonta újra és újra kötött szolgáltatói szerződéssel sikerült odázni. Márciusban a még élő, jogutódlással átvett szerződés is lejárt, jelenleg ideiglenes megoldásként 2016 júniusáig van szerződésünk, ez nagyon komoly problémaforrás. Megoldására két lehetőség kínálkozik: közbeszerzési pályázatot kell kiírni takarítócégeknek a munkára, mely éves szinten 200 millió forintos tétel, vagy státuszokat kell létrehozni az iskolákban a takarítói feladatok ellátására. Utóbbi megoldás olcsóbbnak és kivitelezhetőbbnek tűnik. Ezt a problémakört sürgőssége miatt azonban még a jelen vezetői ciklusban kell kezelni, mivel a jelen beszerzések alapján értékhatár túllépés következik be július 1-el.

4.1.2 Személyi feltételek

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 61. § (3) bekezdése alapján, a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013 (VIII.30.) Korm. rendelet 35. § (1) –

(2) bekezdése szerint. A centrum többcélú köznevelési intézmény, amely a centrum székhelyén működő központi egységből, és a tagintézményekből áll. A centrum központi munkaszervezete a centrum működésével kapcsolatos, különösen a szakmai tanügy-igazgatási), pénzügyi/gazdálkodási/számviteli, műszaki/üzemeltetési, vagyongazdálkodási, projekt pályázati), beszerzési/közbeszerzési, humánerőforrás-gazdálkodási, jogi, titkársági feladatokat látja el.

4.1.2.1 Tanulók

A centrum tanulói létszáma az október 1-i statisztika alapján 6454 fő, 628,22 pedagógus állás kapcsolódik ehhez, melyből 12,96 betöltetlen volt.

A tanulói létszám növelése, különös tekintettel az egy pedagógusra jutó tanulói szám növelése fontos feladat, a gazdaságosság érdekében. Ugyanakkor maximális figyelemmel kell lenni arra, hogy a növelni szándékozott tanulói létszám ne a már egyébként is túlzottan terhelt kollégákra háruljon. Elsősorban a tanulói lemorzsolódást kell csökkenteni ahhoz, hogy a végzős évfolyamokon egyes osztályokban ne 2-3 fő legyen csak.

A lemorzsolódás csökkentésére bemeneti oldalon a pályorientációs tevékenységgel segíthetünk rá: a tanuló olyan képzést válasszon, amely valóban érdekli. Az iskola falai közé került tanulók megtartása a következő kiemelt cél. Erre számos eszköz szolgál, melyek közül pedagógusi tapasztalataim alapján leginkább a személyközpontú nevelés adhat megfelelő segítséget. Ez a feladat elsősorban az osztályfőnökökre hárul, akiknek folyamatosan figyelniük, gondozniuk kell a rájuk bízott kiskorú és felnőtt tanulókat is. A tanulók iskolában tartása, eljuttatása céljukhoz, a szakmaszerzéshez a legfontosabb célom. Ennek érdekében sokat szándékozom tenni, többek közt, hogy minden pedagógus inspiráljak arra, hogy megismerje és alkalmazni tudja a pályorientációs és lemorzsolódás csökkentő technikákat. Pedagógiai eszköztárunk színesedjék és, mivel mindez időigényes feladat, szándékomban áll az osztályfőnöki pótlékok és egyéb kedvezmény lehetőségek felülvizsgálata, sávositása és növelése.

4.1.2.2 Pedagógusok és nem pedagógusok

A Centrum teljes dolgozói létszáma jelenleg 854 fő, azonban az engedélyezett teljes létszám 851 fő. A Centrum ennek ellenére munkaerőhiánnyal küzd. A tanítási órák ellátottak, a hiányzó munkaerő elsősorban az ügyviteli dolgozók esetében jelent problémát.

Kiemelt célként kezelem pedagógus kollégáim folyamatos továbbképzésekre küldését. Előzetes felméréseim szerint különös igény mutatkozik konfliktuskezelő, pályorientációs, lemorzsolódás-csökkentő és informatikai továbbképzésekre. Ennek megoldására tervezem saját (centrumos) fejlesztésű

pedagógus továbbképzések akkreditálását. Kollégáinkban fontos táplálni a folyamatos fejlődés belső igényét.

A Szegedi SZC-t is érintő probléma, hogy több szakoktató is nyugdíjas korú vagy ahhoz márt közel áll. Az utánpótlás sajnos nem megfelelő, a képzési struktúránk fenntartásához rövidesen szüksége lesz több nyugdíjas kolléga alkalmazására – bár ez csak ideiglenes megoldás. Intézményeink egyik fontos célja, kinevelni egy olyan új szakembergárdát, akik elhivatottan tanítják majd a jövőben a szakképzésbe járó ifjúságot.

Komoly kihívást jelent az új tanévtől felmenő rendszerben kialakítandó szakgimnáziumi képzés megszervezése. Nem titkolt célom ezt úgy kivitelezni, hogy lehetőség szerint álláshelyek ne szűnjenek meg, és úgy megszervezni a centrumon belül az áttanításokat, esetleg egy-egy kolléga áthelyezését egy másik intézménybe, hogy a megélhetése megmaradjon.

A tárgyi feltételeknél taglalt takarítási megoldások azon esetére, ha saját takarítókkal szeretnénk megoldani az intézmények tisztántartását, szükség lesz új álláshelyek kialakítására. Ez várhatóan 30-40 főt jelent, természetesen kiemelve egy takarításért felelős vezetőt.

Fontos cél a nem pedagógus dolgozók szakmai továbbképzései is, különös tekintettel a gazdasági és munkaügyi ügyintéző kollégákra. Ez a csapat még nem kiforrott szakmailag, a segítő támogatásra, egyes esetekben személycserére szükség van.

A dolgozói érdekképviselőten belül a Közalkalmazotti Tanács létrehozása szükségszerű. Bár ezt a dolgozói oldal kezdeményezi, a vezetés kötelező feladatai között van egy közös szabályzat létrehozása valamint rendszeres tájékoztatás a centrumot érintő ügyekről. Támogatni kívánom a megalakult iskolai KT-k közti közös, centrum szintű platform létrehozását.

4.1.3 A szakmai munkát érintő fejlesztési tervek

A szakmai munka tekintetében a legfontosabb egy stratégia felállítása, melyben a fő célokat kell megjelölni. Erre kell a munkatervet építeni, amely mellé a források megteremtése szükséges. Ezekre épülhet a Szegedi SZC szakmai munkaterve, melynek alábontása megjelenik a tagintézmények munkatervében is. Természetesen fontos a szakmai programban is, hogy a centrum tagintézményeinek autonómiája, egyedi szervezeti kultúrája, szakmaisága megmaradjon, azonban a közös stratégiai célokat együtt valósítjuk meg. Lényeges elemnek gondolom, hogy az iskolák nevelőtestülete saját, autonóm pedagógiai programot hozzanak létre és működtessenek. Arculatuk kialakítása és megőrzése saját jövőjük

záloga. Ezen okok miatt szándékozom csökkenteni, majd az érzelmi kötődések lazítása után felszámolni a képzési párhuzamosságokat. A Szegedi SZC egyik iskolája se kerüljön kompetícióba a másikkal.

4.1.3.1 A szakképzés presztízsének emelése

Tapasztaljuk, hogy a szakképzésnek, a szakközépiskolai végzettségnek nincs komoly presztízse Magyarországon. Sajnálatos módon sok tehetséges, ügyes gyermek vész el a szakmák számára és kerül gimnáziumi osztályba, ahol végül gyenge érettségit szerezvén nem találja meg a későbbi boldogulás útját. Sajátos módon a pedagógustársadalom is elismeréssel tekint az OKTV győzteseket produkáló kollégákra, intézményekre, a szakképzésben tanítókat pedig nem becsülik megfelelően. Az olyan jellegű rendezvények, programok, mint az idén első alkalommal megrendezésre került Szakmák éjszakája, véleményem szerint nagymértékben hozzájárulnak a pozitívabb megítéléshez, mely visszahat a pedagógusok és a szakmát tanulók önértékelésére.

Hasonlóan a rendezvényekhez szükség van a szakképzésen belül tudásmegosztási lehetőségekre, ez érvényes szakmai és pedagógiai területre egyaránt. Konferenciákon, online és offline fórumokon való részvételt szándékozom biztosítani a szakképzésben oktató kollégák számára. Belső és kiterjesztett műhelymunkákra van szükség. A szakképző iskolák égető pedagógiai problémákkal küzdenek, melyek megoldására újszerű eszközök kidolgozása és a tapasztalatok megosztása szükséges. Szükséges és fontos cél saját fejlesztésű, akkreditált továbbképzések létrehozása.

4.1.3.2 Beiskolázási számok növelése, pályaorientáció

A Szegedi SZC szakiskolái beiskolázási gondokkal küzdenek. Fokozottan igaz ez a Móravárosi tagintézményre, ahol az osztályok létszáma, különösen a hiányszakmák esetében, igen alacsony és a beiskolázás is évek óta kritikusan alacsony. Stratégiai cél a pályaorientációs tevékenység kialakítása, melyre az elmúlt tanévben már tettünk lépéseket. A képzési paletta felülvizsgálatára is szükség van. Ennek előkészítésére megtettem az első lépéseket, mely most elsősorban a még 7. évfolyamos diákokra koncentrál.

Azon iskolák esetében is szükség van a beiskolázási tevékenység fokozására, amelyek látszólag nem küzdenek gyerekhíánnyal. Itt a minőségi szint emelése a cél, melyet nagyobb létszámú merítés esetén lehet végrehajtani. El kell éri, hogy szakgimnáziumaink olyan tanulókat tudjanak beiskolázni, akiket képességeik, motiváltságuk alapján kiváló szakemberré tudjuk nevelni.

4.1.3.3 *Felnőttek*

Kiemelt jelentőséget tulajdonítok a felnőttoktatás magasszintű művelésének. Ezen a területen komoly korábbi tapasztalataim vannak, olyan intézményt vezettem, melynek fő profilja a fiatal felnőttek szakmához juttatása volt. Óriási lehetőségek nyíltak meg a második szakma ingyenessé tételével. Az elmúlt év alatt sikerült megértetnem igazgató kollégáimmal ennek a munkának a fontosságát. Ahogyan fentebb kitértem rá, nagyon sok olyan fiatal felnőtt van, aki nem talált rá még a pályájára vagy egyetemi tanulmányai mellett szerezne szakmát, esetleg GYES-en van otthon és távmunkára alkalmas szakmát szeretne tanulni. A felnőttekre specifikált marketing tevékenységgel majd a számukra kidolgozott helyi tantervvel és felnőttoktatásra alkalmas pedagógusok által szeretném a Szegedi SZC ezen tevékenységét eredményesebbé tenni. A lehetőség, hogy ezen a területen külön megbízással dolgozhatnak kollégáink, motiválólak hat.

A felnőttképzési tevékenységet két okból is nagyon fontosnak tartom a centrumban. Egyrészt rugalmas alkalmazkodást tesz lehetővé a képzési és a munkaerő piacon, másrészt jelentős bevételre tehetnek szert általa az iskolák. Tervem egy felnőttképzési munkaközösség kialakítása, mely segít feltárni az igényeket, az iskolák lehetőségeit és a programok megszervezésével segít nekik bevételhez jutni. Jelenleg a felnőttképzési tevékenységünk kifogástalan adminisztrációval, azonban rendkívül szegényes, lassú.

4.1.3.4 *Nyelv és informatika*

Centrumunk jelenleg nem szervez külön nyelvi tanfolyamokat, nyelvvizsga felkészítéseket, azonban ezen változtatni kívánok. Szegeden a már korábban taglaltak szerint nagyon sok az iskola, sok a tanuló. 2020-tól kötelező lesz az érettségihez egy nyelvvizsga is. Ennek a ténynek kívánok elébe menni. Alapvető célom az, hogy első körben szakgimnáziumba járó tanulóinkat segítsem hozzá nyelvvizsgához. További cél ennek a kiterjesztése, hogy Szeged nyelveket tanulni szándékozó lakói ezt olcsón és kiváló szakmai színvonalon tehessék.

Külön célként tekintek informatikai alap és középfokú tudással rendelkező szakemberek képzésére. Jelenleg Szegeden a fejlesztések miatt a következő években 400 fő informatikusi állás fog keletkezni. A közeljövő sürgető feladata azon kompetenciák feltárása, melyekre ezeknek a szakembereknek szükségük lesz és a képzések előkészítésének haladéktalan megkezdése.

4.2 SPECIÁLIS PROGRAMOK

A felnőttoktatás és a felnőttképzés sajátos területe Szegeden a büntetés végrehajtó intézményekkel való együttműködés. A fogvatartottak reintegrációjának segítése fontos célom. Felnőttképzési tevékenységet

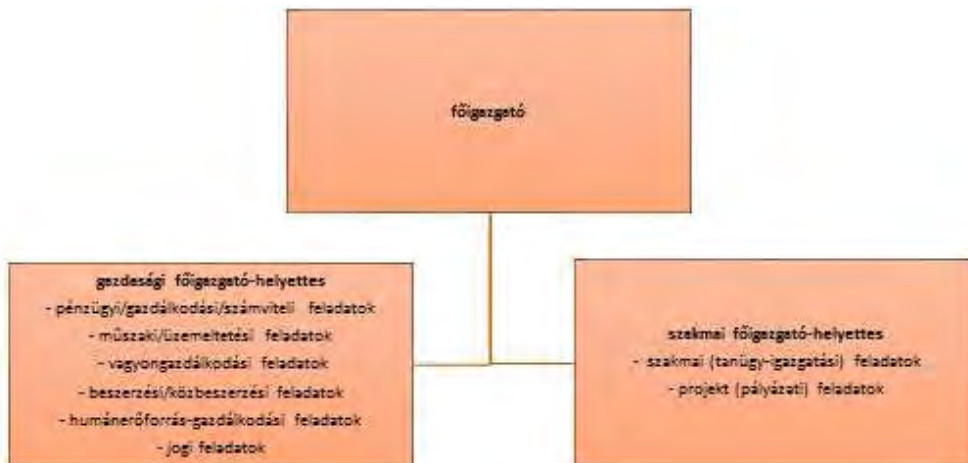
már elindítottunk, szakmai támogatással ősztől felnőttoktatásba is bele tudunk kezdeni ezen a területen.

Az elmúlt év alatt a Szegedi SZC felkarolta a pályorientáció ügyét. A továbbiakban együtt kívánok szorososan működni a Euroguidance program munkatársaival. A konkrét kivitelezés nagyon fontos előfeltétele az infrastrukturális háttér megteremtése, mely ebben az esetben azt jelenti, hogy fizikálisan helyet kell biztosítani a munkatársak számára a Szegedi SZC központi épületében. Ehhez szükséges a KLIK mielőbbi, határozott távozásra bírása.

5 VEZETÉSI ELVEK, KONCEPCIÓK

5.1 SZERVEZETI STRUKTÚRA

Vezetői hitvallásomat pályázati anyagom bevezetőjében részleteztem. A szakképzési centrum által végzett feladatok felosztása az alábbi módon történik:



A Szegedi SZC jelenleg a fentiekén kívül 10 fő létszámmal dolgozik, rendszeresen igénybe véve az iskolák dolgozóit. Különösen igaz ez a könyvelési feladatokra. Nagy szükség lenne egy titkárságvezetőre, a titkárságon belüli hierarchia és a pontos munkamegosztás kialakítására. Heti rendszerességű koordinációs megbeszélésekre van szükség a munka összehangolása végett. Nem szabad, hogy ügyek, problémák heteken át ne kerüljenek megoldásra, mert nem jut végig az információs kör.

A szervezeti struktúrától elválaszthatatlan fogalom a szervezeti kultúra, szervezeti integritás fogalomköre. A feladatkörök pontosítására, egy-egy személy csapatban betöltött helyének pontosítására folyamatos szervezetfejlesztő programokat kell tartani. Külső segítség igénybevételével fokozni kell a dolgozók önismeretét, időhatékonyágát, építeni az egymás közötti munka és emberi kapcsolatait. Erre nézve volt már próbálkozásom, de sokkal komolyabb szinten szeretném a jövőben végrehajtani. A munkán túl fontosnak tartom az időszakos, de rendszeres közös rekreációs tevékenységeket, melyre főigazgatóságom esetén hangsúlyt kívánok helyezni.

A feladatok pontos megosztása kialakításra vár, a dolgozók nekik adekvát területre állítása szintén.

A feladatok megosztásának rendjéről az SZMSZ megfelelően rendelkezik, azonban a napi aktualításokról a tagintézmények vezetőivel történő egyeztetés dönt. Az igazgatói értekezleteket a jövőben minimum havi szintre szeretném gyakorítani, valamint helyszíniül az egyes iskolákat jelölném ki.

6 GAZDASÁGI TERV

6.1 A FELADATOKHOZ SZÜKSÉGES FORRÁS

A Szegedi Szakképzési Centrum 2016-os engedélyezett költségvetése 4.243.571.000 Ft. A kiadások 84,3 %-a személyi juttatás és járuléka. A Centrum jóváhagyott foglalkoztatotti létszáma 851 fő. A létszám 76%-a tanár. Jelenleg még csak a pedagógusok 10%-a tartozik a Pedagógus II illetve mesterpedagógus kategóriába, de ez az arány növekedni fog. Ez a növekedés a bérköltségek további emelkedését fogja maga után vonni.

Az intézmények működtetésére, fennmaradó 15,7 % jelentős része (4,7%-a) a közüzemi díj. Az engedélyezett költségvetésben jelenleg nincs keret beruházásokra, felújításokra, pedig ahogyan azt fentebb írtam, az épületek és eszközök műszaki állapota indokolná.

A fenntartó a Centrumnak 2016-ra 284.269.000 Ft működési bevételt írt elő. Ez ugyan csak a költségvetés 6,7 %-a, de ennek teljesítése nehéz feladat. Szükség van saját bevételi források felkutatására. Ilyen forrás lehet a felnőttképzés bővítése, az iskolák által kifelé nyújtott szolgáltatások kialakítása, valamint a célzott pályázati tevékenység folytatása.

A Centrumnak azon működési területeit kell erősíteni, amelyek bevételhez juttatják az iskolákat. A felnőttképzést szükséges sokkal komolyabban venni, a pályázati tevékenységet pedig ki kell terjeszteni, élénkebbé kell tenni. Tekintettel arra, hogy a költségvetés még így is szűkös, a fenti összegen túl is szükséges lenne forrásokat találni.

6.2 ERŐSÍTENDŐ TERÜLETEK

Naprakész gazdálkodási működtetéshez szükséges adatokat biztosító vezetői információs rendszer kialakítása szükséges. A tagintézmények centrum gazdálkodási tevékenységéhez kapcsolódó feladatellátásának koordinációját erősíteni szükséges.

A tagintézmények által pályázat útján, vagy más módon elnyert pénzeszközök szakszerű, a célnak megfelelő felhasználására tapasztalt, felelős személy kijelölése szükséges. Nincsenek megfelelően kézben a hazai és nemzetközi projektekkel kapcsolatos pénzügyek, nyilvánossági és egyéb kérdések. Összességében szükséges egy szervezeti alegység létrehozása, amely képes foglalkozni a következő programokkal:

- az Európai Unió pályázati rendszerében való részvétel,
- testvérvárosi, testvériskolai kapcsolatok,
- pedagógusok szakmai tanulmányúttjai, továbbképzései,
- tanulók elméleti és gyakorlati képzései,
- szakmai találkozók szervezése,
- határon átnyúló kistérségi kapcsolatok.

A beszerzési folyamatokat megnyugtató, biztos kézbe kell tenni. A beszerzések koordinálása nem történt meg eddig, ezt azonnal kezelni kell. Szerződött támogatónk már van, de szükséges egy fő a dolgozói létszámból, aki kifejezetten ezzel foglalkozik.

7 KAPCSOLATRENDSZER

7.1 BELSŐ KAPCSOLATOK

A tanév előkészítésekor az indítandó osztályok számának ismeretében munkaerő-gazdálkodási tervet szeretnék készíteni az igazgatókkal együttműködve. Ez egyrészt az új szakgimnáziumi rendszer és az esetleges áttanítások miatt nagyon fontos, hiszen a hatékony munkaerő gazdálkodás és az egyenletes terhelés mindenkinek érdeke.

Fontosnak tartom a tanév kezdete előtt egyeztetni a tanév fő feladatait, meghatározni azokat a közös konkrét célokat, melyek az adott tanévben minden tagintézmény szem előtt tart. Lehetőséget kívánok biztosítani arra, hogy az intézményközi munkaközösségek közös munkatervet, eseménynaptárt, versenynaptárt dolgozzanak ki. El szeretném érni, hogy az igazgatók kötelesek minden főigazgatói jogkörrel kapcsolatos fontos eseményt, körülményt, tényt időben jelezzenek felém.

7.2 KÜLSŐ KAPCSOLATOK

A centrum, a tagintézmények és a gyakorlati képzés más szereplőinek a gyakorlati képzés folyamatában felmerülő felelősségét és feladatait, az együttműködés elveit a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény rögzíti. A centrumunk jelenleg is a feladatok eredményes ellátása érdekében rendszeres munkakapcsolatot tart fenn számos szervezettel. Külön kolléga tart kapcsolatot a gyakorlati képzést folytató szervezetekkel, vállalkozásokkal és gyakorlati képzést szervezőkkel. Ezen kapcsolatok további bővítését magam is feladatommak tekintem.

A tanulói utánpótlás biztosítása érdekében különös figyelmet kell szentelni Szeged és a régió általános iskoláival történő együttműködésre. Nagyon fontos a kapcsolattartás a helyi médiákkal, a kommunikáció a centrumról és a centrum életéről nagyon sokban befolyásolhatja a szakmai munkát, kezdve a beiskolázással.

Külső és belső kapcsolatok közé egyaránt sorolhatóak az érdekvédelmi szervezetek. A kapcsolattartást fontosnak tartom, illetve az állandó konszenzusra való törekvést.

8 ÖSSZEGZÉS

Kinevezésem esetén a Szegedi Szakképzési Centrum tagintézményeinek zavartalan működési feltételeinek biztosításán túlmenően szándékomban áll a nevelési-oktatási tevékenység folyamatos magas szintű fejlesztése. Kiemelten fontosnak tartom a beiskolázás sikerességéhez szükséges pályaorientációs tevékenység feltételeinek megteremtését. Ezzel párhuzamban másik fő célom tovább erősíteni a Szegedi SZC aktív szerepvállalást a felnőttoktatásban és a felnőttképzésben. Elengedhetetlenül fontos és a beiskolázási eredményekre visszahat, hogy vezetésem alatt folyamatosan alakítsam és finomítsam a munka-erőpiaci igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását.

E célom elérésének eszköze egy átgondolt szervezeti kultúra kialakítása, melyben a feladatok és felelőségek pontosan körülhatárolva jelennek meg. A tíz tagintézményt és több mint hatezer diákot magába tömörítő Szegedi Szakképzési Centrum területileg és létszámát tekintve is nagyon nagy intézmény. Ennek ellenére nem szabad megfedeledkeznünk arról, hogy minden egyes tanulóknak egyéni sorsa, pályája, saját adottságai vannak. Nem elégséges azt biztosítani, hogy a tanulók egyéni jogai, elképzelései ne sérüljenek. Célom az, hogy a rendszer méretei mellett mégis megjelenjen az egyes tanulócsoportokban a személyközpontúság.

Tapasztalatom szerint ez csak akkor lehetséges, ha a tanulókkal szakmailag felkészült, magasfokú erkölcsi-etikai érzékkel és rendelkező, nyitott pedagógusok foglalkoznak. A pedagógus munkájára, nyitottságára akkor számíthatok, ha munkahelyével elégedett, ésszerűen terhelt, anyagi biztonságban érzi magát, vezetőinek erkölcsi és szakmai támogatásában megbízhat. Ezt a célt egy megfelelően felkészült, szakmai, erkölcsi és anyagi értelemben is jól támogatott iskolavezetés segítségével lehet elérni. Ennek megfelelő támogatása és kézbentartása a Centrum feladata.

A munkaszervezés legfontosabb eszköze a kommunikáció. Ennek valamennyi lehetséges csatornáját meg kívánom nyitni, az intézményeken belül és között az információáramlást biztosítani, az együttműködéshez szükséges kapcsolatokat erősíteni. Centrum szintű fórumokat szándékozok létrehozni a duális szakképzés, gyakorlati oktatás, pályaorientáció, lemorzsolódás elleni küzdelem, pályakövetés, felnőttképzés, felnőttoktatás, sajátos nevelési igényű tanulókkal való igényes törődés érdekében.

A belső kapcsolatokon túl erősíteni kívánom az együttműködést meglévő partnereinkkel, valamint továbbiak felkutatását, munkába és közös gondolkodásba bevonását tervezem. Folyamatosan bővíteni kívánom centrumunk nemzetközi kapcsolatait, gazdasági és társadalmi téren is.

A Szegedi SZC működésének gazdasági feltételeit a költségvetési támogatáson túlmenően folyamatos és kiterjedt pályázati tevékenységgel, piacképes képzési programokkal, kifelé nyújtott szolgáltatásokkal valamint egyes területeken szponzorok támogatásának igénybevételeivel kívánom megteremteni.

Pályázati anyagom bevezetőjében a beszürkülés ellen tettem le a voksot. Záró gondolatként ezt folytatva és a mondottakkal összezsengve a kreativitás mellett kívánok állást foglalni, mivel a kreativitás ugyanolyan fontos, mint a műveltség, és ugyanolyan megbecsülést érdemel!

„Az oktatási rendszerünk az akadémiai képesség ideájára alapoz. Oka van ennek. Az egész rendszert mindenhol a világon akkor találták fel, amikor nem volt közoktatás, a XIX. század előtt. Mind azért jött létre, hogy az ipari forradalom igényeit kiszolgálja. Így hát a hierarchia két ötletben gyökerezik. Először is, a munka szempontjából leghasznosabb témák a tetején vannak. Így vélhetően jóindulatúan elterelték a gyereket az iskolában azoktól a dolgoktól, amiket szeretett, azon az alapon, hogy soha nem kapna munkát, ha azt csinálná. Igazam van? Ne zenéj, nem leszel zenész; ne rajzolj, nem leszel művész. Jóindulatú tanács, de mélységesen téves. Az egész világot elnyeli a forradalom. A második az akadémiai képesség, ami tényleg dominálni kezdte az intelligenciáról alkotott képünket, mert az egyetemek a saját képükre formálták a rendszert. Ha belegondolunk, a közoktatás egész rendszere a világ körül az egyetemi felvételi elnyújtott folyamata. És a következmény az, hogy sok igen tehetséges, briliáns, kreatív ember azt gondolja, hogy nem az, mert a dolgot, amiben jók voltak, az iskolában nem értékelték vagy akár stigmatizálták. Azt gondolom, nem engedhetjük, hogy ez így menjen tovább.” (Ken Robinson)