

# 2025 VSzC Ipari Technikum

## Igazgatói pályázat

Tisóczki- Baranyai Tímea

Közoktatási vezető és pedagógus  
szakvizsga

Pedagógiatest MA

Neveléstudomány MA

Pedagógia bölcsész BA

mail: [tisoczkitimea@gmail.com](mailto:tisoczkitimea@gmail.com)

telefonszám: +36 30 357 7774

---

# Tartalom

---

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Iskolatörténet.....                                                       | 2         |
| <b>Intézményi eredmények .....</b>                                        | <b>3</b>  |
| <b>Működés .....</b>                                                      | <b>4</b>  |
| Intézményi infrastruktúra .....                                           | 4         |
| <b>Humánerőforrás .....</b>                                               | <b>6</b>  |
| <b>Intézményi gazdálkodás .....</b>                                       | <b>8</b>  |
| <b>Tanulói összetétel, oktatás – nevelés kérdései .....</b>               | <b>8</b>  |
| Vezetői Program .....                                                     | 11        |
| <b>Humánerő – fejlesztési lehetőségek .....</b>                           | <b>13</b> |
| <b>Munkakörnyezet .....</b>                                               | <b>17</b> |
| <b>Oktatási- nevelési kérdések – együttműködések.....</b>                 | <b>20</b> |
| <b>Intézményi struktúra – kultúra.....</b>                                | <b>23</b> |
| Ünnepségek, programok, rendezvények .....                                 | 26        |
| <b>Prevenció – egészségvédelem.....</b>                                   | <b>27</b> |
| <b>Pedagógusok értékelése – elismerések megjelenése a bérezésben.....</b> | <b>27</b> |
| Vezetői összefoglaló .....                                                | 29        |

# Iskolatörténet

---

Az Ipari Technikum története 75 évvel ezelőtt kezdődött. A teljes történet bemutatása nem a jelen dokumentum feladata, így néhány érdekes, emlékezetes vagy meglepő információval igyekszem picit bemutatni az iskolát, annak épületét.

1949. az első dátum, ahol az Ipari Gimnázium Vegyipari Tagozat néven megjelenik. A jelenlegi épület az Angolkisasszonyok rendházaként funkcionált. Mivel a vegyipari képzéshez nem volt megfelelő a korábbi épületrész a Szeglethy utcában, így a rendház lett a képzés helyszíne. A veszprémi emberek szóhasználatában Vegyiként honosodott meg az intézmény, utalva az itt folyó oktató munkára is. Nem hiszem, hogy aki Veszprémben él vagy élt, ne hallott volna erről az iskoláról.

A jelenlegi épület több lépcsőben került kialakításra, a mindenkori igényekhez alakítva a bővített épületrészeket. Napjainkban négy épületszárny alkotja az iskolát, melyek között részleges vagy teljes átjárás valósult meg. ( Főépület, Laborszárny, „H” szárny és az „I” szárny).

Az iskola a gazdasági változásokra és az iparban megjelenő munkaerő igényre reagálva szélesítette képzési spektrumát. 1958-tól már színesfémipari képzés is biztosított volt az itt tanulók számára. Az intézmény tanulói létszámának expanziója elkezdődött. A korábban említett épületbővítés 1981-ben fejeződött be, az oktatási terek akkori kialakulása egyezik a mai megjelenéssel.

A vegyészképzés átalakítása nem kedvezett a beiskolázási számoknak. A korábban népszerű szakirány kezdett háttérbe szorulni. Egy 1985-ös változtatás javított a hányatott sorsú vegyész oktatáson.

1981-ben új szakirány kapott lehetőséget, elindult a híradástechnikai tagozat. A demográfiai adatok is emelkedést mutattak, a tanulói létszámadatok ismét növekedtek. A számítástechnika is megjelent az átadható ismeretek között, kialakították ez első számítógépek számára kialakított termet, ahol a fiatalok kipróbálhatták az újonnan beszerzett gépeket.

A gazdasági és társadalmi változások az iskolát is változtatásra kényszerítette. Az eddigi szakok nem voltak már vonzóak, újakat kellett indítani. Az intézmény sikeresen vette az átalakulást, meglévő infrastruktúráját átalakítva, fejlesztve.

Az 1992-es évben az igényekhez alkalmazkodva gimnáziumi képzést is elérhetővé tette az oktatási intézmény. Azonban 2016-17-es tanév ezt a korszakot lezárta, az utolsó gimnáziumi évfolyam is leérettségizett.

A 2013-tól ismételten újabb szakirányokat választhattak az itt tanulni vágyó nebulók. Elkezdődött a mechatronikai képzés, 2014-ben a műanyagfeldolgozó képzés és végül 2016-ban a kisgyermekgondozó képzés is.

A fentartói változások sem kerülték el az Iparit. Veszprém város és a KLIK után a Veszprémi Szakképzési Centrum igazgatja az intézmény gazdasági jellegű feladatait.

Az iskola napjainkban már kizárólag technikumi képzéseket tart, több ágazatban. A képzések között kifutóban még van 4+1 éves technikumi képzés, egy évfolyamon, a többi évfolyamon az 5 éves technikus végzettséget adó képzésben vesznek részt a tanulók.

## Intézményi eredmények

A hazai oktatási rendszer egyik mérési pontja a kompetenciamérés. Ennek eredménye ad egyfajta támpontot a iskolák fenntartóinak, vezetőinek, a szülőknek, és a majdani tanulók szüleinek is. Az Ipari rendre jól teljesít ezeken a felméréseken. Az eredmények természetesen, hacsak nem első helyen áll a rangsorban egy iskola, mindig javíthatók, ám fontos megjegyezni, hogy most sincs ok a szégyenkezésre. Sőt! Az elmúlt évek statisztikái alapján folyamatosan javuló tendenciák figyelhetők meg, ami azt mutatja, hogy a iskolapolgárok teljesítménye jó. Tanár és diák egyformán kiveszi a részét ebből az eredményből. A szakmai oktatás talán nehezebb, mint egy alapoktatás. Az állandóan változó ismeretek, korszerűbbnél korszerűbb technológiák azt feltételezik, hogy mind a tanári tudás, mind az intézményi infrastruktúra lépést tud tartani a piaci elvárásokkal. Az Ipari a szakmai versenyek viszonylatában is remekel, sikereket érnek el rangos országos versenyeken a tanulók és velük együtt a felkészítő tanárok is. A kihívás nagy, a verseny és az elvárások szintén.

A jövőt nem láthatjuk előre, de a reziliencia képességét megőrizni, fejleszteni, akár szervezetként, akár egyéni szinten is az alapelvárások közé kell emelni.

## Működés

Az iskola tagintézményként működik, a megye legnagyobb technikumaként, a Veszprémi Szakképzési Centrum égisze alatt.

Az itt tanítók jogállása három éve került át a Munka Törvénykönyve alá. A béralku során megállapított bérek alapjaként egy minősítő rendszer szolgált, melyhez hasonlóan jelenleg a köznevelésben dolgozók körében is bevezetnek. Ez a minősítő rendszer lehetőséget biztosított az egyéni különbségek, eredmények, attitűdök meghatározásában. A bérrendezéseknek köszönhetően napjainkban már sokkal vonzóbb a pályán történő elhelyezkedés, mint korábban. A munkáltató Centrum támogatja a fejlesztéseket az egyes intézményi infrastruktúrákban, ezzel is megőrizve a képzések hatékonyságát és eredményességét. A megfelelő, rendszeres kommunikáció a sikeres együttműködés alapja, melyben a Centrum dolgozói nyitott, konstruktív, támogató szereplőként vesznek részt. Ebben az esetben is igaz az az állítás, hogy minden kommunikáció javítható, mely a felek elégedettség érzését tovább növeli.

## Intézményi infrastruktúra

---

Az épület a XIX. században épült, még az Angolkisasszonyok részére. A korszerű oktatás korszerű épületben igazán könnyű lenne. Jelenleg az épület felújítása egyre égetőbb kérdéssé vált. A főépület nyílászáróinak cseréje komoly beruházás volt, melyben a Centrum kancellárja, Pap Máté hatalmas segítője volt az intézménynek.

A fűtés az idei szezonban sajnos többször megmakacsolta magát. Ebben a tekintetben komoly elgondolkodásra ad okot a probléma, figyelembe véve az energiaárak növekedését.

A Fényes, okos iskolák projekt jóvoltából a világítás megújult, ettől szintén rezsicsökkenés várható.

2019-től több tanterem megújult, vizesblokkok is felújításra kerültek. Szaktantermek kialakítására is sor került. A munkahelyi környezet kialakítása fokozhatja vagy rombolhatja az ott dolgozók eredményességét. Ezért igyekezett a vezetőség a Centrummal közösen egyre jobb munkakörülményeket kialakítani. A közösségi terek legújabbja a belső kiskert, sajnos talán kisebb kihasználtsággal működik, mint szeretnénk.

A karbantartási feladatok a Centrum hatásköre alá tartozik, míg a takarítást egy külsős cég látja el. Jelenleg is vannak ezzel problémák. A kommunikáció hatékonyabbá tétele ebben az esetben is megoldást jelenthet. Nagy alapterületű az iskola, ezért nehéz egységesen átlátni az egyes részek tisztaságának szintjét.

Sok tanuló kis helyen...lehetne összefoglalni a területi problémákat. A szomszédos Szilágyi Keresztény Iskola és az Ipari között régóta elhúzódó vita alakult ki egyes termek használati jogosultságáról. Tekintettel a tanulói létszámra nem mellékes akár egyetlen teremnek az átengedése, vagy használata.

A sport fontos eleme az oktatásnak. A testnevelésórák száma és a rendelkezésre álló infrastruktúra sajnos nem paralel futnak egymással. Sokkal több helyre lenne szükség ebben az esetben is. Az órák egy része a városi stadionban zajlik. Az új uszoda szintén lehetőség tanulóink sportfoglalkozásainak megtartására, valamint az önkormányzati belvárosi tornacsarnok is.

A tantermek száma önmagában nem ad elegendő információt a külső szemlélődő részére. A csoportbontások száma a szakmai képzések és a közismereti tárgyak esetében is magas. A csoportbontások szaktanteremben zajló foglalkozások. Csoportösszevonás esetén előfordul, hogy szűkösen férnek el a tanulók a kisebb termekben. Az 56 terem számába a könyvtár is beletartozik. A számítógépteremek száma 8, itt az órai foglalkozásokon kívül az interaktív vizsgák is zajlanak. A számítástechnika gyors és folyamatos fejlődése elengedhetlenné teszi a meglévő géppark hardver és szoftver megújítását. Az utóbbi években sikerült az állomány korszerűsítése.

A Centrum 2024-ben újabb digitális eszközöket biztosított az intézmény számára, melyek a tantermekben kerültek felszerelésre.

Napjainkban a gyors, megbízható internetelérés elengedhetetlen az oktatási folyamatokban. A tanári adminisztráció a Kréta tanügyi rendszerben valósul meg. Ezen kívül a tanulók több szoftvert használnak az órai munkáik során. A wifi lefedettség az iskola területén elérhető, a jelerősség épületrészenként eltérő.

A laborok jól felszereltek, bár a korszerűsítés itt is időszerű lenne. A gépészeti területen nagy lemaradás látszik, új gépeket kellene beszerezni, hogy magasabb szintű oktatáshoz. Van olyan gépészeti berendezés, amely több, mint 50 éves.

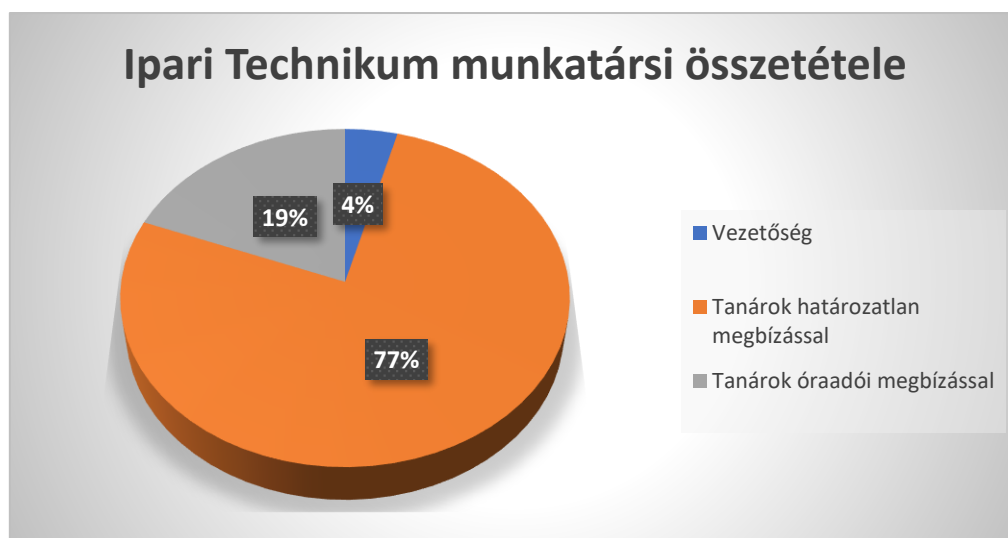
A tanári szoba alkalmas a tantestület munkájának támogatására. Fénymásológépek, szemléltető eszközök, számítógépek egyaránt elérhetők, használhatók.

Impozáns könyvtár áll az iskolapolgárok rendelkezésre, mind megjelenésében, mind állományában.

## Humánerőforrás

A digitális évkönyv 2022/2023 adatai alapján 5 fő vezető, valamint 116 fő alkalmazott adja az intézményi humánerőt. A vezetőség 1 fő igazgató és 4 fő helyettesi megoszlással működik. Az alkalmazottak körébe a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező tanárokon kívül az óraadói megbízással tanítók is beletartoznak. 23 fő óraadói szám figyelembe véve a tanári közösség állandó létszámát, a hat ágazatot, véleményem szerint nem sok, igaz a 2020/2021-es tanévhez képest emelkedett a száma.

A tantestületi korfa alapján főleg az 50 évesek korosztályából kerül ki. Ez egyrészt áldás, hiszen a nők esetében már nem kell a GYES várható időtartamával számolni, másrészt viszont szükség lenne a tantestület fiatalítására. A tanulók és a tantestület közötti túl nagy korkülönbség generációs szakadékot is jelenthet, ami az eredményes szakmai munkát is képes jelentősen megnehezíteni.



*Forrás: saját szerkesztés*

Nagy szükség lenne szakmai tárgyakat oktató tanárokra, mivel ezen a területen a legnehezebb a szakmai munka megfelelő biztosítása. Ennek egyik oka, hogy határozatlan idejű szerződéssel nehezen vagy még inkább egyáltalán nem vonzó az oktatói munka egy piaci szektorban dolgozó tapasztalt munkaerő számára. A piaci szektorban egy gépész munkatárs a KSH adatai alapján bruttó 863.893 ezer forint juttatást kapott (40-49 éves korosztályban), míg egy szoftverfejlesztő 1.013.093 ezer forintot keresett, 2021-ben! Más alkalmazásfejlesztő is hasonlóan magas juttatásban részesült, 1.025.021 ezer forint összegben. Ezek átlagos bérek, de még a jelenlegi béremelés sem közelíti meg a 2021-es szintet. A piac pedig kíméletlenül reagált. Elszippantotta a magasan képzett, kiábrándult oktatókat. A tanárképzés egyik hátránya, hogy a szakmai oktatók képzése gyerekcipőben jár, ha van egyáltalán. Sokkal inkább hajlandóak a piaci szektor kitűnően képzett szakemberei óraadói státuszban iskolarendszerben oktatni, ehhez azonban az iskolától rugalmasságra van szükség, hiszen két munkahelyi elfoglaltságot kell összehangolni.

Jelenleg gépésztanár és informatika tanár hiányzik az intézményből, valamint matematika tanárra is szükség lenne. A mérnöktanár képzés szintén nehézkesen vállalható egy már dolgozó tanár számára. Az iskolában szükség lenne a humán erő felmérésére, terhelhetőségük, átképzési lehetőségeik vizsgálatára.

A testületben mindenki magasan kvalifikált, ami rendkívül dicséretes, támogatandó. Ez biztosítja a minőségi oktatás – nevelés alapját. A szakmai programtervek átdolgozása már nem követeli meg a szakterületi végzettséget, azonban a józan ész mégis azt diktálja, hogy

amennyiben van erre lehetőség, akkor szakmailag magasan képzett oktatóktól tanuljanak a diákok. A tanári diploma sok esetben az óraadók körében nincs meg, ami a módszertani hiányosságokat feltételezi.

A korszerű pedagógiai módszertanok, ismeretek az intézményi képzések eredményességét meghatározzák, formálják a tanulók tanulással kapcsolatos attitűdjét.

A munkaközösségek törvényileg szabályozottan léteznek és működnek az oktatási intézményben. Feladatuk az adott tantárgy tantervi kidolgozása, koordinálása. A projektoktatás elvárásaként a szakmai tárgyak esetében a munkaközösségek mellett eredményes lehet projektcsoporthoz kialakítása is. Ezzel a szakmai vizsgák esetében olyan komplex feladatok kidolgozása válik lehetségessé, melyek az évközi oktatást gördülékenyebbé teszik, hosszabb időre adható feladat a tanulóknak.

## Intézményi gazdálkodás

Az intézmény forrásainak jelentős részét a Centrum biztosítja, külső források nem igazán vannak. A gazdasági szegmens megosztott, a Centrum kezeli a költségvetést, míg a szakmai anyagok beszerzése iskolai hatáskörben van, a költségvetés erejéig. Intézményi Szolgáltató Szervezet biztosítja a menzai díjak beszedését.

A jelenlegi igazgató a mindennapos beszerzésekre vállalhat kötelezettséget, meghatározott összegig.

## Tanulói összetétel, oktatás – nevelés kérdései

A 2022-2023-as tanévben a beiratkozott tanulók száma elérte a 900 főt. Ez a 2018-hoz képest nagyjából 10-11 %-os létszámnövekedést mutat. Ugyanabban az intézményben. A helyszűke tehát nem lett jobb. A növekmény ellenére a lemorzsolódások száma a bázisadathoz, 2018-2019-es tanévhez, képest jelentős javulást mutat, megközelítőleg 4,5 %-ról 1,75-ra csökkent.

A tanulók esetében a fiúk-lányok aránya is változott. A megoszlás alapján körülbelül az iskola kétharmada fiú tanulókból áll, harmada lány. A lányok számának növekedésével a lemorzsolódás is csökkent, ami alapján talán következtethetünk arra, hogy a szorgalmasabb lányok javították az iskolai eredményeket.

Az iskolai hiányzások egy főre jutó óraszama 70 óra, ami nem kirívó.

A digitális névjegyrendszer támpontot adhat a digitális iskola kialakításához. A digitalizáció segíthet a tanári terheltség csökkentésében. Személyes beszélgetések során felmerülő igények felmérése megfelelő alapot adhat az intézményi fejlesztések kidolgozásához. Összehangolt fejlesztési terv alapján a beszerzések optimalizálhatóak. Helyi támogatókkal a költségek csökkenthetők. Az iskolai jellemzők folyamatos felülvizsgálata szükséges, hogy a legoptimálisabb munkakörnyezet és közösség biztosítható legyen. Az erősségek és a gyengeségek nem konstans módon léteznek. A humánerő átalakulása várható a jogállás változásai miatt. Az intézmény szervezeti kultúrájának gazdagodása, a diverzitás növelése emeli az iskola hírét, jobbra teszi megítélését, lehetőséget adva a tehetségek kibontakoztatására, önkifejezésre. A szabadidős programokon túl új, országos versenyek, szakterületi képzések is a repertoárba kerülhetnek. Az oktató- nevelő munka során felmerülő kérdések rendszeres, reflektív jellegű megbeszélése. A tanulók, szülők, munkaerőpiaci szereplők közötti kommunikáció erősítése. Szakmai fórumok során beszámolók közzététele. A transzparencia erősítése. Az egyetem közelsége és irányadó szakterületei szorosabb együttműködést tesznek lehetővé. A tanárszakos hallgatókkal köthető megállapodások a tantestület számára a jövő munkatársait adhatja, míg az egyetemen a hallgatói létszámhoz járulhat hozzá.

# Vezetői Program



*Forrás: Youth-Leadership-Logo-rev-2014-w-lines.jpg (1368×1080) (andersoncountychamber.org)*

# Vezetői Program

---

Az Ipari intézménye napjainkban valódi ikonná vált a veszprémi közösség tudatában. Célom, hogy ezt a tradicionálisan öröklődő képet megőrizsem, ha lehetséges, erősítsem. A pedagógiai és szakmai munka eredményessége olyan fokmérője lehet az iskolának, amely a partnerekkel való együttműködést megkönnyíti, segíti. Az intézmény jelenlegi státusza mind a Veszprémi Szakképzési Centrum, mind a megye oktatási intézményi oldaláról előkelő helyre pozícionálható. A következő években munkámmal az Iparit így vizionálom, mint helyszínt:

- alapvető társadalmi értékek átadásának helyszíne, jó példaként az emberi kapcsolatokat területén
- szociális attitűd erősítése, mint nyitottság, flexibilitás, empátia, befogadás, esélyteremtés
- pedagógiai folyamatokban hangsúlyos elemként jelenik meg a hagyományőrzés, a tehetséges tanulók vagy éppen a lemaradók segítése
- tanulási lehetősége felderítése, hasznosítása
- tanári kompetenciák fejlesztése, önismereti fejlődések támogatása
- társadalmi együttműködések kiépítése a helyi szervezetekkel, önkormányzattal, programokhoz való csatlakozás
- szakmai munka során remek szakemberek képző helyszíne, akik a munka világába kilépve, vagy továbbtanulásukban egyaránt hasznosnak ítélik meg az itt szerzett tudást
- önállóság, pozitív tanulási attitűd fejlesztése, a Long Life Learning elv jegyében
- kellemes, korszerű, nyugodt munkakörnyezet, ahol az iskolapolgárok szívesen tartózkodnak és dolgoznak együtt
- korszerű módszertani elemeket használó pedagógiai munka helyszíne, ahol az idősebb korosztály is talál számára kedvező tanulási lehetőséget
- ahol a felnőttképzés olyan bevételi forrást jelent, amit az intézményre visszaforgatva egyre korszerűbb iskola alakítható ki

Az Ipari az intézmények sorában, már ami a technikumok sorát tartja számon, remekül szerepel. Évek óta javuló eredményeket az iskola tantestülete és az itt tanuló tanulók együtt érték el. Támogatói háttérként a Veszprémi Szakképzési Centrum segítő munkája elengedhetetlen. A munka minősége a tárgyi eszközökön és a humanerő szellemi erősségében is mérhető. A jelenlegi testület magasan kvalifikált, melynek megtartása fontos szempont számomra. Az intézményi munka minőségének alapja a MIR (Minőségirányítási Program) bevezetése, és tudatos szabálykövetése a jövőbeli munkafolyamatok része.

Egy oktatási intézmény nem hagyhatja figyelmen kívül a makro- és mikrogazdasági mutatók alakulását, a társadalmi változások eseményeit amikor képzéseket szervez, vagy tervez. Az Ipari számos esetben bizonyította, hogy képes megújulni, a kezdeti hátrányból előnyt kovácsolni, újra szerveződni. Napjainkban egyre inkább látható az a tendencia, ahogy a MNB konjunktúra felmérései is igazolják, hogy a munkáltatók magasan képzett, érettségizett fiatal munkaerőt igyekeznek alkalmazni. Olyan szakembereket, akik egy-egy területen akár felsőfokú végzettséget is szerezhetnek, de gyakornokként már a középiskola után a vállalat, cég hasznára lehetnek. Ezek alapján valószínűsíthető, hogy a technikai képzések növekvő sikere továbbra is töretlen marad. Az Ipari azonban jelenleg full house üzemmódban működik. Az intézményi kapacitás nem teszi lehetővé a tanulói létszám jelentős növelését. A tantestület létszáma már most is magas, további osztályok indításával ez egyre nehezebb helyzetbe hozná a fenttartót, hiszen a humán erő fejlesztése napjainkban nem könnyű feladat. Integratív módon az óraadók csökkentik a nyomást, amit a testületi hiány okoz. Hálával kell ezért az óraadókat fogadni, hiszen a képzések sikere sok esetben rajtuk áll.

Az iskola képzési palettája már most is széles. Ez szintén a jövőben is támogatandó, mert így könnyebb megvalósítani a képzési változtatásokat, melyeket a gazdasági, társadalmi változások generálnak. Hibás elképzelés egy ágazatra való fokozott fókusz helyezni, hiszen ha a munkaerőpiac látványosan és gyorsan változik, akkor az egy lábon állás teljes bizonytalanságot eredményezhet.

A mai kor iskolái már nem azonosak működésükben a 40-50 évvel ezelőttiekkel. A tanulók ismereteiket már nem kizárólag az iskola falain belül szerzik. A globalizáció során kinyíló világ olyan természetes a mai fiatalnak, mint a mai 50-es korosztálynak a Trabant látványa. Fel kell

minden intézménynek ismernie, így az Iparinak is, az iskola szerepe, helye már máshol van a fiatalok gondolkodásában, mint korábban.

Az intézményi hagyományok tisztelet mellett fontosnak tartom azok kritikai vizsgálatát is. A fent említett fiatal attitűd már nem szeretné feltétel nélkül befogadni a számára kevésbé fontos dolgokat. Rapid módon szeretnének mindent, a saját ízlésüknek megfelelő tálalásban, választásra ösztönözve az iskolában tanítókat. Meg lehet próbálni ráerőszakolni a nebulókra az elavult, de valóban hagyományos dolgokat, azonban aki látott már unatkozó, oda nem figyelő tanulót, az rájön, hogy ennek semmi értelme. Hiszem, hogy a fiatalokkal együttműködve, velük egységben is lehet hasznos, eredményes és hatékony oktatást szervezni.

## Humánerő – fejlesztési lehetőségek



*Forrás: <https://mediaciospont.com/human-eroforras-innovacio/>*

Az Ipari humánerő szempontjából egy nagy közösség. A szervezeti kultúra hagyományokon alapul. A struktúrát elsősorban a törvényi keretek adják, sokkal kevésbé a házszabályok. A hagyományos vezető – tantestület szerepkörök a feladatszinteket is meghatározzák. A tantestületi összetétel alapján az óraadói kisebbség elsősorban a szakmai tárgyakat fedi le, de közismereti tárgyak esetén is van megbízási szerződéssel foglalkoztatott munkatárs. A munkaközösségek szerveződése egy-egy tantárgyhoz, vagy ismerethez kötött, szintén hagyományos módon.

A jelenlegi tantestület képességeit tekintve vegyes képet mutat. Vannak, akik fogékonyak az újszerű tanítási élmények elérésére, de vannak, akik a régi, rögzült tanári sémákat igyekeznek most is áterőltetni a tanulókra. Természetesen vannak olyan ismeretek, ahol nem is tudunk a ismeret jellegénél fogva újítani. Azonban nagyon sok területen igen. Van az intézményben szabadulósobás feladatmegoldás, vannak kvízek, vannak projektszerű feladatkihitelezések, azonban nagyon sok esetben frontális oktatás és magoltatás utáni számonkérés is fellelhető.

Szeretném támogatni az újszerű, korszerű pedagógia módszerek használatát, a fejlesztő értékelést, az alternatív megoldások életre hívását, ezzel is segítve a tantestület és a tanulók tanulási folyamatban való pozitív részvételét.

A tanári pálya nem könnyű. Aki mást állít, az nem tanított még soha, ebben hiszek. Az iskolában oktatók kora alapján egyre nehezebb lesz a tanárhiányt áthidalni. Nem segíti ezt a törekvést a képzésbe belépő hallgatók száma, vagy a végzett hallgatók pályán maradási hajlandósága sem. Fontosnak tartom, hogy a gyakorlatot az Ipariban teljesítő hallgatók számára, kölcsönös szimpátia esetén, ajánlatot tegyen az iskola, maradásra bírva őket. Az Ipariban végzetek nyomkövetése szintén kiemelt feladat. Egyrészt az intézmény kapcsolati hálójának bővítése, másrészt potenciális munkaerő szempontjából. A testületi fiatalítás a hosszabb távú működés egyik záloga. Biztos vagyok abban, hogy a jelenlegi tanári gárda tagjai közül sokakban felmerült a kérdés, menni vagy maradni? A bérrendezés enyhített a belső feszültségeken, de nem oldotta meg azokat egyértelműen. Az adminisztrációs feladatok, egyéb kötelezettségek több órányi terhet rónak minden oktatóra. Szeretném felmérni a lehetőségeket, a humanerő terheltségi szintjét, és ahol lehet megoldást találni a problémára. Az óraadók foglalkoztatása bértömeg megtakarítást eredményez az intézményi költségvetésben. Igaz, ezek a tanító munkatársak számos esetben nem terhelhetők további feladatokkal. Azonban a határozatlan idejű szerződéssel rendelkezők esetében ki szeretnék dolgozni egy olyan idő- és bér alapú motivációs rendszert, amely alapján minden munkatárs a jelenlegi élethelyzetéhez és terhelhetőségéhez mérten tud igent vagy nemet mondani egy- egy feladatra. Örölnék, ha sikerülne új pozíciókat kialakítani, melyek a belső adminisztrációs terhet képesek stabilan csökkenteni.

Fontosnak tartom a tantestület egészségi állapotát. Egy rossz munkakörnyezet, ami nem csak korszerűtlen lehet, hanem stressztől feleslegesen terhelt is, rosszul hat a mentális egészségre, mely aztán fizikális betegségeket is okozhat.

Támogatni szeretném a tanárok fejlesztését, fejlődését szolgáló belső és külső képzéseket egyaránt. Mindemelett szeretném is kiaknázni a bennük lévő tudást. Olyan projektösszeállítások kidolgozását tervezem, amelyek akár a Centrum más tagintézménye között megoszthatóvá válnak, illetve más Centrumok irányába is terjeszthetők. Ez a tanári képzésekre és az intézményi képzési portfólióra egyaránt elképzelhető.

A tanári minősítések átvizsgálása és felülbírálata szintén fontos feladatombnak tekintem. Egyéni fejlesztési és képzési utak meghatározásával az iskola számára is hasznos humánerőfejlesztés valósítható meg.

Az Ipari bevételei terén a felnőttképzés és a pályázati lehetőségek nagy jelentőséggel bírnak. A terület feltérképezése és folyamatos monitorozása jó irányt adhat a kérdésnek. Erre pozícionált szakemberre úgy gondolom szükség van, lehetséges, hogy részmunkaidőben.

A külsős cégek munkatársaival történő együttműködés az intézményben dolgozók felelőssége is. Az emberi hozzáállás számos problémát segít megoldani. A kommunikációs folyamatok javítása mind a külsős, mind a belsős munkatársakkal javítható, hatékonyabbá tehető. A transzformált információ áramlás az alap információ torzulását eredményezheti, mely további problémákhoz, felesleges feladatvégzéseket eredményezhet.

A Veszprémi Szakképzési Centrummal a kommunikáció egyértelmű, nyílt és rendszeres módja a működést támogatja, ezért ezt mindenképp erősíteni szükséges.

Minden ember szereti, ha elismerik a munkáját. A pedagógus esetében sincs ez másként. A hibákat és az erősségeket fel kell tárni, javítani vagy dicsérni kell meglétüket. A KRÉTA rendszerben történő dokumentációkat rendszeresen ellenőrizni szeretném. Különös tekintettel a havi jegyek vonatkozásában, valamint az órai adminisztrációk tekintetében. Az iskolai pedagógia programban meghatározott, havi szintű tanulói értékelések elmaradása a félév vagy évvégi zárás előtt sok kellemetlen órát okozhat tanárnak-diáknak egyaránt, mely a rendszerességgel kiküszöbölhető. Reflektív visszajelzések alapján a tanulóktól kérdőíveken, valamint óralátogatásokkal szeretném a módszertani megújulást a gyakorlatban is nyomon követni. Természetesen minden óralátogatás után reflektív beszélgetésen rögzítésre kerül a jó és akik kiemelkedően segítik a tanulókat, jutalmazni szeretném. Az intézmény falain kívüli elismerések kihasználtsága is kevésbé jó órai pillanat. Számít a tanulók véleménye, ezért a véleményüket más intézményi kérdésekben is figyelembe kívánom venni. Azok a pedagógusok,

fokozható. Szükségesnek tartom az egyéni differenciált bérezés kialakításának és elbírálásának lehetőségét, mivel az anyagi elismerés a jól végzett munka visszaigazolása, valamint motiváló húzóerő a testület munkatársai között.

A munkatársak közérzete a munkahelyi környezet minőségétől, a munkatársak közötti hangulattól is függ.

## Munkakörnyezet



*Forrás: <https://firasf.com/blog/interior-design-teachers-room-staff-rooms-interior-design/>*

A mai korszerű iskola elnevezése számtalan helyen olvasható, hallható. Az új intézmények esetében ezt már könnyen figyelembe veszik, a térszervezés helyett egy sokkal izgalmasabb térstruktúrát alkalmaznak. Egy régi intézmény esetében ez nehezebb. Kimondottan nehéz, ha az épület, ha nem is teljes egészében, de műemlék jellege miatt kiemelt figyelmet kap bármilyen strukturális, szerkezeti átalakítás során. A kérdés tehát adott, a régi épületeket miként lehet sokszínűbb oktatási és nevelési környezetté varázsolni?

A tantermek mérete, fekvése, épületen belüli elhelyezkedése adott. A legtöbb, hagyományos értelemben vett iskola tantermeiből és folyosókból áll. Építészeti szempontból tehát ezeket nem tudjuk, mint egy dobozt, áthelyezni, mondván, hogy máshol szerencsésebb helyen lehetne... Marad tehát a korszerű belsőépítészet, játék a színekkel, formákkal, térelemekkel, világítással. És még számos dologgal.

Az oktatási intézmények esetében egyre inkább nőtt az igény a közösségi terek kialakítására. Az Ipariban is megjelent ez az kíváncsi. Igazából van is egy társalgó... csak sötét, hideg és nincs internet...azaz, a mai fiatal nem fogja szívesen használni. Akkor pedig felesleges.

Egy régi épület esetén, amely több épületszárnyból áll, nem egyszerű feladat a megfelelő, minden vagy majdnem minden igényt kielégítő társasági csomópontot kialakítani. A helyzet pontos felmérése, a lehetőségek feltárása a helyszínen abszolválható. Mindenképpen érdemes

ebbe a folyamatba és a kivitelezésbe bevonni a tanulókat, mert így könnyebben megkedvelik azt, és tudatosabb használatot feltételezhetünk részükről.

Az iskola egy mini város... a városnak is van központi része. A szociális színtér szerepét töltheti be egy központi csomópont, ahol összefutnak a tanulók, tanárok. Az Ipari esetében több épület miatt talán célszerű több ilyen funkcióval ellátott teret kialakítani.

Gondolok a tanári szoba korszerűsítésére is. Egy korszerű, modern, rendezett iroda, hisz ebben az esetben a tanárok számára ezt jelenti a tanári, segíti a hatékony munkát, a szünetben történő rövid pihenést.

A folyosó az épület leggyakrabban használt része. Ez az Ipariban szintén a problémák egyik forrása. az intézmény 900 tanulója egy tíz perces szünetben átmozgatni olyan, mintha a reggeli buszra szeretnék osztálykirándulást tervezni. Az épület sajátossága, a terek beszédes elnevezése magyarázatot ad a problémára (szűk folyosó, mirelit folyosó, csigalépcső, függőfolyosó, széles folyosó...). Amennyiben a korszerű környezet kialakításán gondolkodom, akkor ezeknek a tereknek a lehető legjobb kihasználtsága is feladat lenne. A színebb falak jobb kedvet, vonzóbb környezetet teremthetnek.



Forrás: <https://www.csaladeshaz.hu/tanulast-segito-ter/>

Víziómban azonban egy olyan fogadó teret gondoltam el, akár egy új épületrész vonatkozásában, amely vonzza a tekintetet, maradásra bírja az intézményben dolgozót.

Példaként számos remek ötlet található a világ iskolái között. A megvalósításhoz pedig a Centrum tagintézményei segíthetik a munkát, így megvalósítva az intézményeken átívelő projekteket.

A NAT kulcskompetenciái közül többet is fejleszthet a jól kialakított közösségi tér. A cél szentesíti az eszközt, azaz a tér harmonikus és fiatalok számára is megfelelő környezettel fejleszthető kompetenciák:

- esztétikai-művészeti tudatosság és kifejezőképesség
- szociális és állampolgári kompetencia
- hatékony, önálló tanulás
- kezdeményezőképesség és vállalkozói kompetencia

A közösségi tér kialakítása szép, bár az Ipari esetében nem egyszerű feladat.



Forrás: <https://vernohouse.com/belvarosi-dzsungel-es-kozossegi-ter-verno-house-budapest/>

A 2024/2025 tanév fejlesztései között tanulói szekrények átadása valósult meg az iskolában.

## Oktatási- nevelési kérdések – együttműködések



Forrás: <https://bogdanildi.hu/egyuttmukodes/>

Az iskola szerepe a tanulók életében meghatározó. Fontos szocializációs tér, de még fontosabb, hogy a tanulási attitűd formálása nagyban függ az oktatási intézmények hangulatától, az ott megjelenő szabály- és keretrendszerektől. Az ipariba szeretnek járni a tanulók, ahogy a jelenlegi vezető korábbi pályázatában olvastam. Több tanulót ismerek az itt okosodni vágyó nebulók közül, akik hasonlóan vélekednek a kérdésről. Oktatási – nevelési és együttműködési terveim ennek a jó hangulatnak a megőrzésén alapulnak.

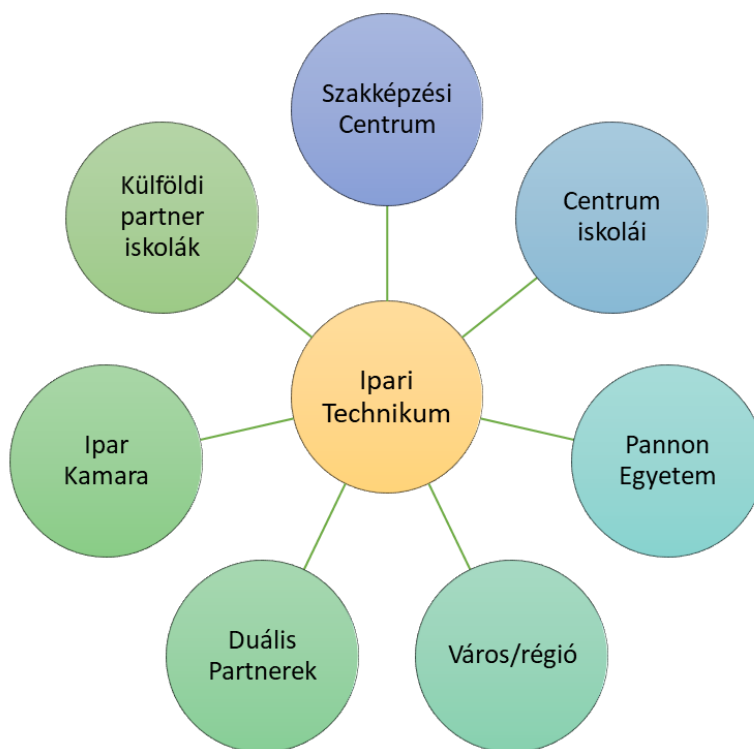
Egy középiskolát választó gyermek és szülei számára fontos, hogy milyen információkat tud begyűjteni egy adott középiskoláról. A szakmai képzéseket biztosító technikumok méltán népszerűek, az utóbbi években ez a népszerűség folyamatosan nő. Választási lehetőség szép számmal akad, talán a lányok részére kisebb kínálat érhető el.

Az intézmények első feladatát abban látom, hogy egy adott szakma iránt felkeltse az érdeklődést, ha ez megtörtént, akkor meg kell fogni az érdeklődőt, szeretnénk, ha a mi intézményünket választaná. Ezek után sem dőlhetünk hátra, hiszen meg kell tartani az érdeklődést. Az, hogy a képzés alatt jól végeztük-e amunkánkat a munka világába kikerült tanulók néhány évig tartó követésével tudjuk „ellenőrizni”.

A technikai képzések a duális partnerekkel történő szoros együttműködésben valósítható meg. Vannak olyan esetek, amikor ez nehézségbe ütközik. Például kevés partneri kapcsolat, nincs a környéken megfelelő profillal rendelkező partner, kicsi a partnerek felvevő kapacitása, stb. Kiemelten fontosnak tartom, hogy az Iparival minél több együttműködési megállapodás alakuljon ki a duális partnerek köréből. Ehhez a rendelkezésre álló kapcsolati hálót kell felderíteni, bővíteni.

Együttműködésre kell törekedni az általános iskolákkal is, hiszen a jövő tanulóit kell bevonni. Szintén fontos, hogy a végzett tanulók továbbtanulását is segíteni tudjuk, ezért a felsőoktatási intézményekkel is kapcsolatot kell kiépíteni, és azt valóban működtetni.

Az együttműködés másik iránya a Centrum többi tagintézménye. Számos elvégzendő feladat adódik nap, mint nap egy iskolában. Ezekre nagyon sok esetben vannak más képzőintézményben olyan tanulók, akik az adott feladat megoldását tanulják. Az intézményeken átívelő, hosszabb volumenű projektekből hasznot remélek, mert életszerű, hasznos munkával a tanulóknál kialakul a változatos szakmai munka képe, valamint sokkal tudatosabban, körültekintőbben kezelik majd a saját környezetüket. Integratív módon más szakterületekkel együttműködve olyan projektek dolgozhatók ki, melyek a képzés egészére meghatározott deszkriptorokat magukba foglalhatják.



*Forrás: saját szerkesztés*

A piaci szektorból valós, megoldandó feladatok összegyűjtése megmutatja a tanulóknak, hogy a munka világába kikerülve milyen szintű és jellegű munkákat várnak el tőlük.

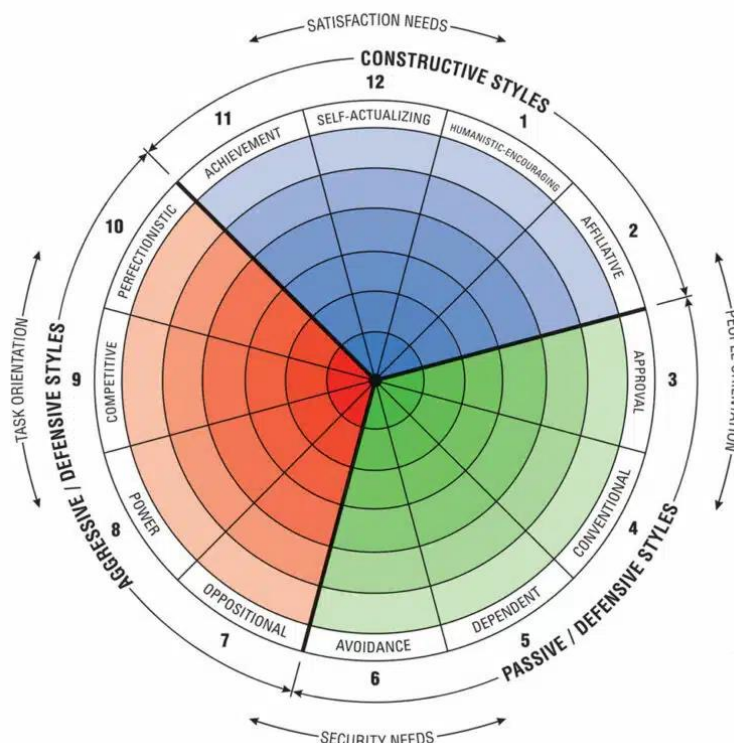
Módszertanban a kreativitás fő szempont egy magát jó tanárnak tartó személy esetében. Napjainkban olyan sok inger éri a fiatalokat, hogy rövid ideig, a számukra érdekesnek tűnő információkra figyelnek. Nehéz így súlyos anyagokat átadni. Azonban kölcsönös tanulási folyamat alakulhat ki tanár- diák között, ezt szeretném erősíteni. A frontális oktatási órák számát szeretném csökkenteni.

A tanárok részére képzéseket szeretnék kidolgozni, szervezni és lebonyolítani, melyeket a Centrum más tagintézménye is átvehet, és sikerrel hasznosíthat. Az Ipariban a felnőttképzés erősítése, igényekhez igazítása bevételi forrás lehet. Itt nem csak 1-2 éves, hanem rövidciklusú képzések bevezetését is tervezem.

Az iskola napi működésében a MIR (Minőségirányítási Rendszer) kidolgozása és következetes használata a tervszerű, transzparens intézmény professzionalizmusát erősíti.

A tanári munka nem végezhető egy zaklatott környezetben. Igyekszem nyugodt, kiegyensúlyozott, harmonikus légkört biztosítani a munkatársaknak. Az emberi hangneme, a tisztelet egymás felé ennek alap eleme. A közösség, mint minden tantestület, viharos időszakon van túl, talán még kisebb események, belső ellentétek zavarhatják a szakszerű munkát. Szükségesnek tartom a mentális támogatás biztosítását, ehhez szakembereket is be szeretnék vonni.

## Intézményi struktúra – kultúra



Forrás: <https://www.human-synergistics.com.au/about-us/the-circumplex>

Az iskola jelenlegi szervezeti felépítését vezetőként kisebb strukturális változtatások alapján szeretném végezni. A minőség – és tervezés mellett a folyamatos kontrolling és reflektív visszajelzés alapján előremutató változtatásokkal szeretnék irányítani. A jelenlegi 1 vezető – 4 helyettes szintet 1 vezető 4+1 főre alakítanám át. Ennek magyarázata, hogy egy főt a felnőttképzés hadrendjének élére tervezek állítani, azért, mert a piaci igények, trendek gyors, gyakran lokálisan is szegmentált világában történő eligazodás egész embert kíván. A munkaközösségek vezetőin kívül a szakmai munkát segítő feladatköröket is szeretnék bevezetni, valamint hangsúlyt fordítanék a pénzügyi háttér megteremtéséhez is segítő személy feladatkörének meghatározásra is.

Az iskola szolgáltató jellegű működése a mai kor elvárásainak megfelelő, kellő rugalmasságot biztosítva a képzések megfelelő megválasztásához.

A tervezhetőség a határidők transzparens és következetes betartásával a napi működés gördülékenyebben biztosítható. A vezetőségi tagok között a munka megosztással, együttműködéssel valósítható meg. Hiszem, hogy az tantestület terhelhetőségének felmérése

után, a munkafolyamatok tervezése és szervezése során egyszerűbb, korszerűbb, hatékonyabb megoldások is elszínre kerülhetnek. A munkaközösségek léte fontos, de egy projektalapú oktatás esetében nem elégséges, ezért itt is kellenek új feladatkörök.

Vezetőként szeretnék javaslatokat tenni, melyeket a különböző szinteken megvitatva egy mindenki által elfogadható és támogatható döntést hozni.

Az alapidokumentumokat minden esetben, a jogszabályi környezet változásaival szinkronban, aktualizálni kell.

A közös munka eredményessége függ a munkában használt kommunikáció minőségétől, a megosztásról, az alkalmasságról, a véleményektől, a toleranciától. Az iskolapolgárok egymás felé emberi magatartást mutatva elfogadóbb, nyitottabb légkört teremthetnek, ami a sikert biztosítja.

## Gazdálkodás



*Forrás: <https://www.magyarhirlap.hu/gazdasag/20230411-novekedesi-palyan-a-magyar-gazdasag>*

A Centrum fenntartásában működő tagintézményként költségvetés alapján tervezhető forrásokból gazdálkodik az intézmény. A bevétel növelését pályázati forrásokból és a felnőttképzésekből lehet növelni az Ipari esetében, mivel az intézmény adottsága és full house kihasználtsága nem ad lehetőséget a épület részben vagy egészben történő bérbeadására. További lehetőséget látok az iskola szellemi tőkéjének hasznosításában, olyan módon, hogy németországi példa alapján projektfüzetek összeállításával licence díjak ellenében más intézmények hozzáférést kapjanak a tanárok által összeállított képzési vagy képzést segítő anyagokhoz.

Az említett források alapján befolyt összegekből intézményi és személyi juttatásokat, fejlesztéseket szeretnék megvalósítani.

A napi működés segítése érdekében a jelenlegi vezető bizonyos összeghatárig szabadon rendelkezhet, ezen rendszert, mint jógyakorlatot szeretném megtartani. Nagyobb feladatok ellátásáért megbízási díjakkal tervezem honorálni a jól, szakszerűen és pontosan végzett munkát.

## Ünnepségek, programok, rendezvények



[https://www.peticiok.com/szalagavato\\_ballagas\\_2021](https://www.peticiok.com/szalagavato_ballagas_2021)

A épület szűkös voltja miatt úgy gondolom, hogy színvonalasabb, kulturáltabb módja a rendezvények bemutatásának valamilyen külső helyszín használata. Úgy ítélem meg, hogy erre van esély, együttműködésben a közeli nagyobb létesítményekkel.

A tanítási időn kívüli programok szervezésébe mindenképpen szeretném a DÖK nagyfokú bevonását, mint ötletgazda, és mint szervezői szinten. A fiatalok igényei szerint rendezett programoknak látom értelmét, minden más felesleges erőforrás használat. Az igények felmérése a DÖK feladata lesz, hiszen a tanulókat ők tudják megfelelően képviselni egy-egy rendezvény szervezéssel kapcsolatos egyeztetési megbeszélésén.

## Prevenció – egészségvédelem



*Forrás: Sulinyugi | LinkedIn*

A preventív egészségvédelem kiemelten fontos, mivel bizonyos betegségek megjelenése egyre fiatalabbakat érint. Komoly probléma az alkohol, a drog, a dohánytermékek és az energitalok rendszeres fogyasztása. Úgy vélem a tiltás önmagában haszontalan, sőt kontraindikált. A felvilágosítás, vagy leszokást segítő motivációs rendszer célra vezetőbb lehet. További nehézség a témában, hogy a tanulók egy része a törvényi felnőttkorba lépett, így a tiltás ebben az esetben is problémás.

A mentális egészségvédelem kapcsán a Sulinyugi programot integrálható elemként tartom számon. Ez a program a tanulókon kívül a tanároknak is fontos preventív megoldást adhat.

## Pedagógusok értékelése – elismerések megjelenése a bérezésben



A munka világában, aki jobban, többet dolgozik azt várja, hogy ez a teljesítmény a havi illetményében is láthatóvá váljon. Nincs ez másként a pedagógusok esetében sem. A minősítések az Ipariban már valószínűleg lezajlottak, a minősítőrendszer pontjai adottak. Támogatom a differenciált bérezést, hiszen minden munkahelyen, iskolában vannak olyanok, akik sokat és pontosan dolgoznak, aktívan tesznek a tanulók minél jobb felkészítéséért, és vannak, akik szintén jól és pontosan dolgoznak, de talán kevésbé motiváltak a többletfeladatok ellátásában. Igyekszem a vezetői munkatársassal együttműködve olyan motivációs rendszert kidolgozni, amely figyelembe veszi az egyéni teljesítményeket, vállalásokat, mely alapján a pedagógus előre láthatja, hogy milyen plusz juttatást érhet el adott feladat elvégzése után. Tekintettel arra, hogy a jelenlegi állás alapján az értékelések már ismertek, a rendszert kidolgozva folyamatosan, de a lehetőségek szerinti közeljövőben vezetném be. Amíg a jelen pontozás él, addig megbízási díjként szeretném ezt alkalmazni. Az anyagi elismerés az egyéni értékelést segíti.

Az adminisztrációs munkát folyamatosan ellenőrizve nem célom a stressz fokozása a tanároknál, sokkal inkább annak csökkentése azáltal, hogy ne a zárások idején kapkodjanak a jegyekért, igazolásokért, határozatokért.

Támogatom az egyéni javaslatokat az önfejlesztés minden formáját. Az óralátogatások alkalmával szerzett tapasztalatok az egyéni fejlesztési tervek meghatározásánál elengedhetetlenek. A diákok által adott, őszinte véleményüket mutató értékelések nagyon fontos visszajelzések. Ezeknek a tanulóknál nézve semmilyen negatív hatása nem lehet, a megfélemlítés vagy retorzióktól való félelem nem fogadható el számomra.

A kiemelkedő, jó teljesítményű tanulók mellett a lemaradozóknál, segítségre szorulóknál is fókuszáltan kell figyelni. Az elért eredményeket, jógyakorlatokat minél szélesebb körben meg kívánom osztani. Esetmegbeszélések alkalmával a nehéz helyzetek is kimozdíthatók.

A tanári és tanulói elismerések az érintettek számára pozitív megerősítést adnak, az intézmény számára pedig lehetőséget teremtenek, hogy a büszkeség érzését megosztva PR munkával népszerűsítse képzéseit. A szakmai versenyeken való részvétel mellett támogatom saját versenyek indítását, helyi és országos szinten egyaránt, hagyományteremtő módon.

# Vezetői összefoglaló

---

Az Ipari Technikum története és jelenlegi helyzete azt mutatja, hogy egy fejlődőképes, nyitott, eredményes iskola. Így vezetőként építeni kívánok az elmúlt 75 év eredményeire, de látható, hogy a siker nem egyenes vonal. Úgy gondolom, hogy sokkal inkább hasonlít a táncra, így a lehetőségekre mindig nyitottnak kell lenni. Nyitni szeretnék azokon a területeken, amelyek még fejlesztésre szorulnak. A felnőttképzés, duális képzés prioritás számomra. Hiszem, hogy nem az teszi értékké egy iskolát, amit tud, hanem amit másokkal megoszt. Ezeken a területeken a tudásmegosztás elsődleges. További, hatékony és nem csak papíron létező tudásdisszeminációt kívánok kiépíteni a Pannon Egyetem műszaki karaival és a Humántudományi Karral is. Ezt még 2024-ben együttműködési megállapodás formájában új alapokra kívánom helyezni. Fontosnak tartom ezt azért is, mert a jó vezetés a példamutatást jelenti, nem pedig azt, hogy ráerőltessük a többiekre az akaratunkat.

Kiemelt fontosságú számomra a Veszprémi Szakképzési Centrum iskoláinak integrált együttműködése az Ipari Technikummal. Németországból adaptált duális képzési csomagok segítségével szakmák közötti együttműködést kívánok bevezetni iskolán belül és a Centrum iskolái között is. Ehhez olyan környezetet kívánok megteremteni, amelyben a kollégák úgy érzik, hogy a bizonyítékalapú döntéseket mindenkor megfelelően értékelik. Komoly kiaknázatlan szinergiák vannak iskolai és Centrum szinten is.

Egy iskola legnagyobb értéke az ott dolgozó oktatók személye, így ennek a fejlesztése, motiválása a pályázatom egyik legfontosabb eleme. Az általam követendően tartott emberközpontú vezetés titka, hogy vezetés egyik legfontosabb része az oktatók támogatása. A folyamatos önfejlesztő (LLL) oktatói attitűd irányából el kívánok jutni a folyamatosan motivált humánerőforrásig (LLM). Úgy gondolom, hogy a mai alfa generációs tanulóknál az oktatók módszertani tudása és ezek motivált használata döntő jelentőségű a korszerű tananyagfeldolgozásnál. Itt sokszor elég, ha egy jó példát adaptálunk a saját oktatásunkba, vagy közösen gondolkodunk el egy tananyagfeldolgozás menetén. Erre kiváló lehetőség a projektekben való gondolkodás. Továbbá a tanulókkal való nyitott együttműködés. Hisz a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 14. paragrafusának 6. bekezdése is ezt szorgalmazza „A projektoktatás során a témaegységek feldolgozása, a feladat megoldása a

*tanulók érdeklődésére, a tanulók és az oktatók közös tevékenységére, együttműködésére épül a probléma megoldása és az összefüggések feltárása útján.”* Ha egy 9-es és egy 11-es diák együtt old meg egy feladatot, akkor megjelenik a fordított osztályterem, mint módszer, ami motiválja a felsőbb évest és megjeleni a fiatalabb tanuló számára az a példa, hogy mit fog tudni majd később. Ezt a gondolatsort bővítve át kívánom venni az egyetemi szférában alkalmazott duó programot, ahol az oktatók és a tanulók együtt dolgoznak egy adott problémán, projekten, pályázaton. Ehhez a duális partnerektől konkrét, megoldandó problémákat kívánok begyűjteni, ami a megoldásában az iskola teljes oktatói és tanuló erőforrását megmozgathatja, motiválhatja. Ez természetesen külső bevételt is tud generálni az iskola számára.

Úgy gondolom, ha elzárkózunk mások ötleteitől, mindent kritikának hallunk. Ha nyitottak vagyunk a kritikára, tanácsokat kapunk. Ezt a légkört kívánom kialakítani. Tudatosítani akarom, hogy az intézménynek, ahogy a Szakképzési Centrumnak is van víziója és missziója. Egyéni és csoportos megbeszéléseken egy irányba szeretném állítani az iskola humánerőforrását. Ezt szeretném nem csak befelé irányuló folyamatként kezelni, hanem kifelé irányuló módon is. Szeretném, ha az a kép erősödne, hogy ez az iskola egy személyközpontú, egyéni fejlesztési utakat ad a tanulóknak és az oktatóknak is. El kívánom érni, hogy az iskola biztos és látható tér legyen a környezete számára is. Itt kapcsolódik vissza a felnőttképzés, a város számára nyitott terek koncepciója. Itt is sok kiaknázatlan szinergia van jelen. Egy vezető számára nincs szebb annál, amikor látod fejlődni, amit létrehoztál!

Egy korszerű gondolkodású vezető mindenekelőtt nyitott. Felfelé, lefelé, és körbe jár szervezetében, hogy elérje az ott tanuló, oktató, érdeklődő embereket. Nem ragad le a kiépített és működő csatornáknál. Informális és őszinte másokkal. Szinte fanatikusan hisznek abban, hogy elérhetőnek kell lenniük. Személyes célom, hogy az iskola adottságait a Centrum irányába is jobban megjelenítse.

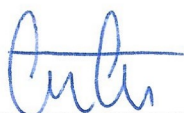
Vezetői tapasztalatom, hogy egy nyitott humánerőforrás képes hatékony tudásmegosztást alkalmazni. Itt nem csak az oktatókra gondolok, hanem a tanulókra, a szülőkre, az egyetemre, duális partnerekre, más hazai és külföldi iskolákra. Ezt a hatékony kommunikációt szeretném a szervezeti kultúra részévé tenni.

Vezetőként felelősséggel tartozom az iskola irányában és a Szakképzési Centrum irányába. Tehát a Centrum vezetése felé nyitott, őszinte interakciót kívánok folytatni, amelybe

beletartozik, hogy a Centrum vízióját és misszióját, elvárásait az iskolában el kívánom érni, megvalósítom.

Ezekkel a vezetői elvekkel, célokkal meg kívánom pályázni a Veszprémi Szakképzési Centrum Ipari Technikum igazgatói állását.

Veszprém, 2025. 05. 04.



---

Tisóczki-Baranyai Tímea  
pályázó