



Pályázat

a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum
Szentesi Boros Sámuel Technikum
Intézményvezető beosztás ellátására



Készítette:
Somosné Puskás Krisztina

Szentes, 2024. április 30.

PÁLYÁZAT

HÓDMEZŐVÁSÁRHELYI SZC SZENTESI BOROS SÁMUEL TECHNIKUM

IGAZGATÓ (INTÉZMÉNYVEZETŐ)
BEOSZTÁSÁNAK ELLÁTÁSÁRA

PÁLYÁZTATÓ:

HÓDMEZŐVÁSÁRHELYI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

PÁLYÁZÓ:

SOMOSNÉ PUSKÁS KRISZTINA

INTÉZMÉNY:

HÓDMEZŐVÁSÁRHELYI SZC SZENTESI BOROS SÁMUEL TECHNIKUM

6600 SZENTES, ADY ENDRE U 6-8.

OM: 203039/002

TARTALOMJEGYZÉK

1. VEZETŐI PROGRAM.....	4
1.1 SZAKMAI FELKÉSZÜLTSG	4
1.2 PEDAGÓGIAI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA.....	6
1.3 VÁLTOZÁSOK KEZELÉSE	7
1.4 VEZETŐI KOMMUNIKÁCIÓ	8
1.5 OKTATÓ MUNKA ELLENŐRZÉSE, ÉRTÉKELÉSE, FEJLESZTÉSEK TÁMOGATÁSA.....	9
1.6 KAPCSOLATRENDSZER MŰKÖDTETÉSE	10
1.7 INNOVÁCIÓ, ISKOLA MENEDZSELÉSE.....	13
2. ZÁRÓ, ÖSSZFOGLALÓ GONDOLATOK.....	14

1. VEZETŐI PROGRAM

„A vezetés cselekvést jelent, nem pozíciót” Donald H. McGannon

Vezetői programom megfogalmazásakor arra törekszem, hogy reális és megvalósítható fejlesztési feladatokat tűzzek ki. Ennek érdekében figyelembe kell venni az intézmény belső működését, a működést befolyásoló jogi, gazdasági és társadalmi környezetet. Fontosnak tartom, hogy az állandóan változó világban a törvényi változások lehetőségeivel úgy éljünk, hogy jobb iskolát tudjunk teremteni. Célom az eddigi eredmények megőrzése és továbbfejlesztése.

Véleményem szerint egy intézményt vezetni csak *együttműködve* lehet. Ebben az együttműködésben számítok a kollégákra, az iskola minden dolgozójára, a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumra, az iskola közvetlen és közvetett partnereire.

A közös cél eléréséhez az én feladatom, hogy biztosítsam a szükséges feltételeket, és azt a nyugodt légkört, ami a nevelő-oktató munkához szükséges.

1.1 SZAKMAI FELKÉSZÜLTSEG

Az elmúlt évtizedben a szakképzési rendszer folyamatos átalakításon, korszerűsítésen megy keresztül. Az oktatásért felelős vezetők próbálják egyfelől a képzési rendszert a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően alakítani, másfelől elérni, hogy a tanulóknak és szüleiknek megfelelő alternatívát kínáljanak a gimnáziumi oktatás mellett.

A magyar gazdaság számára kihívást jelent a munkaerőpiacon jelentkező jól képzett és kellő számú szakember iránti igény, mivel jelenleg kevés a termelésbe bevonható, és megfelelő szak tudással rendelkező dolgozó. A kormányzat számára ezért különösen fontos a szakképzés megreformálása és fejlesztése, hogy a szakképzést választókból a gazdaság minden szegmensében foglalkoztatható munkaerő váljon.

A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégia középpontjában a magyar gazdaság versenyképességének javítása áll, amelynek egyik kulcsa a minőségi szakemberképzés. A szakképzett munkaerőre egyre inkább szükség lesz, különösen az automatizált termelés és szolgáltatás tervezéséhez, kiépítéséhez, működtetéséhez és karbantartásához. A szakképzésnek és felnőttképzésnek erre kell felkészítenie a magasabb szintű képzést, és a jelenlegihez képest mindenképpen mást, új elemeket, módszertant kell adnia.

Ennek megfelelően:

- Biztosítom és elvárom kollégáimtól a **módszertani megújulást**, lehetővé teszem és támogatom továbbképzésen, tudásmegosztáson való részvételt, és azok tapasztalatainak beépítését a tanítás folyamatába. *(Az intézményvezetői értékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív 19-es kérdése: „Az intézményvezető támogatja és ösztönzi a belső szakmai és módszertani tudásmegosztást, az eltérő tudással, képességekkel, készségekkel rendelkező kollégák együttműködését” értékelés: 84,7%, 21-es kérdés: „Az intézményvezető a továbbképzési rendszerrel biztosítja az intézményi célok és az oktatók egyéni szakmai fejlődési igényének/szakmai karriertervének az összhangját” értékelés: 75%)*
- **Szakmai megújulásom** érdekében az utóbbi három tanévben (2021-től) összesen 240 óras akkreditált továbbképzésen vettem részt, amely kiterjedt a digitális készségek fejlesztésére, a digitális technológiák beépítésére a pedagógiai folyamatokba, a vezetői munkában történő kompetenciafejlesztésre, az új vezetői szerepkörökre, a duális képzéshez kapcsolódó új szemlélet elsajátításához a tervezés folyamatában, és az intézményi mérési kultúra fejlesztésére.
- Több **képzési program megírását** vállaltam a Kamarával és a duális partnerrel egyeztetve (Gyakorló ápoló, Pénzügyi-számviteli ügyintéző, Vállalkozási ügyviteli ügyintéző képzés).
- A **projektalapú oktatás** beépítése a tanítási/tanulási folyamatokba intézményünkben elsősorban szakmai órákon projektsávban valósul meg, feladatom ennek a minél szélesebb körben való alkalmazása.

A területhez kapcsolódó további feladataim:

- Folyamatos **önképzés**.
- a 2025. június 30-ig terjedő négyéves kötelező továbbképzési ciklusban az oktatói testület 100 %-a teljesítse a kötelező **60 órás képzési kötelezettségét**.
- Az **oktatók továbbképzésének tervezése** az intézmény szakmai programjának, szakmaszerkezetének, a fejlesztési terveknek, a korszerű szakképzési tartalmaknak és a szakképzési releváns módszertanoknak megfelelően, az intézményi célok figyelembevételével.
- A kollégák **tájékoztatása** a képzési lehetőségekről.
- A **tudásátadás erősítése** (intézményünkben működik, azonban ennek kisebb szakmai közösségekben történő dokumentálása nem épült be a mindennapi gyakorlatba).

- A **SZC intézményeiben meglévő tudás beépítése** az intézményi folyamatinkba. Több SZC-s intézmény belső tudását szeretném már ebben a tanévben hasznosítani, ez vonatkozik a bizonyítványok nyomtatására (Sághy), az OSZTV versenyeken való sikeres részvételre (Návay), az „Öko iskola” program megvalósítására (Eötvös).

1.2 PEDAGÓGIAI FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

Az európai, országos, ágazati, regionális és a Szakképzési Centrum vezetősége által meghatározott célokról tájékoztatom az alkalmazotti közösséget, ezek, és az intézményi sajátosságok alapján közösen alakítjuk ki az intézményi célrendszert, amely megjelenik az iskola jövőképében, stratégiai és minőség céljaiban, az alapdokumentumokban és az éves munkatervben. Az intézményi munkaterv és a munkaközösségi beszámolók alapján elkészítem a féléves, éves beszámolót, a célok teljesülését vizsgálom, a folyamatról tájékoztatom az oktató testületet, az esetleges módosításokat, beavatkozások módját konstruktívan vitatjuk meg, megkeresve a legcélravezetőbb megoldást. *(Az intézményvezetői értékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív 1-es kérdése: „Az intézmény vezetője irányítja, szervezi a stratégiai tervezési folyamatot és személyesen is közreműködik a kidolgozásában” értékelés: 92,5%, 2-es kérdése: „Az intézmény vezetője irányítja, szervezi az éves tervezési folyamatot és személyesen közreműködik az intézmény szakképzési és minőség céljainak meghatározásában” értékelés: 95%)*

Az országos mérések eredményét osztály és iskolai szinten vizsgáljuk, ezek tapasztalatait az érettségi és a szakmai vizsgák eredményének elemzésével együtt beépítjük a tanítás/tanulás folyamatába.

Az intézményi kompetenciamérés eredménye évek óta meghaladja mind szövegértés, mind matematikai kompetencia területén az országos átlagot. A Boros Sámuel Technikum a technikumok rangsorolása során bekerült a TOP 100-as listába, amely a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal közhiteles adatai alapján, a tanulók bemeneti és képzési-kimeneti teljesítményének, az intézmények oktatói létszámának és digitális ellátottságának figyelembevételével készült.

Egy jól működő, a változásokhoz alkalmazkodni tudó szervezet egyik kulcsfolyamata a közösség. Munkám során támaszkodok a vezetőtársaimra, a kollégákra, a diákok és szülők közösségre. **Feladatomban** tekintem az előbbi célcsoportok **véleményének meghallgatását, javaslataik beépítését** az intézmény napi működésébe.

A minőségirányítási rendszer kialakításában aktívan részt veszek. Az IKK Zrt. szakértőjeként más intézmények minőségirányítási folyamatát is nyomon követem. Szakértőként szerzett tapasztalataimmal segítenem a Hódmezővásárhelyi SZC valamennyi intézményét.

A területhez kapcsolódó feladataim:

- ***Közösségépítés*** (diákok és alkalmazotti közösség) változatos programok, rendezvények szervezésével.
- Kiemelt célként tekintem ***a versenyfelkészítést***, a versenyeken való eredményes szereplést és a ***felzárkóztatást***.
- A jövőben a ***diákok észrevételeire nagyobb hangsúlyt kívánok fektetni***. Több DÖK ülésen részt veszek, a DÖK által megfogalmazott kérésekre, felvetésekre adott válaszaimat eljuttatom az iskola tanulóihoz, kezdeményezéseiket lehetőség szerint beépítem a működésbe (Az intézményvezetői értékelés keretében a DÖK elégedettségét mérő kérdőív 1-es kérdés: „Az intézmény vezetője a diákönkormányzat tanévi programjának kialakításában személyesen is közreműködik.” ***értékelés: 65%***).
- ***KRÉTA ESL modul*** rendszerszintű használatának beépítése a működése gyakorlatba a tervezés, nyomon követés és ellenőrzés területen.
- A közismereti és a szakmai képzés együttműködését ösztönöm ***projektnap*** megvalósításával, ahol az elkészített produktumhoz hozzájárul az iskola minden oktatója.

1.3 VÁLTOZÁSOK KEZELÉSE

A szakképzés és a felnőttképzés rendszere jelentős átalakuláson ment keresztül az utóbbi időben. A folyamatos alkalmazkodás a szervezet és az egyén feladata is. Az én szerepem ebben a folyamatban, hogy úgy lássam el megfelelő információval a kollégákat, hogy lássák és megélik a változásokból adódó lehetőségeket, hogy ne csak a fejlődés nehézségét érezzék, hanem motíváló hatását is.

Ennek érdekében a következőket teszem:

- Az ***intézményi célok*** kialakítása a külső és belső környezet, a munkaerőpiaci elvárások figyelembe vételével történik az ***oktatói testület bevonásával***. Ezek feladatokra bontva megjelennek a munkaközösségi és az intézményi éves munkatervben. A beszámolóban nyomon követjük a célok megvalósulását, a külső és belső változások hatására korrigáljuk céljainkat. A jövőben az eddigieknél is ***szélesebb körben kívánom*** bevonni az oktató testületet az intézményi célok meghatározásába, hiszen azokat a célokat tudják a magukénak érezni, amelyek kialakításában tevékenyen részt vettek.
- ***Ösztönzőm*** a kollegák képzésen, ***konferencián***, előadáson való részvételét, támogatom az ilyen irányú kezdeményezésüket, tudásmegosztást működtetek.

- **Minőségirányítási rendszert működtetek**, amelynek része tevékenységünk folyamatos mérése, értékelése (partneri mérések, indikátorok gyűjtése, elemzése, oktatói értékelés, önértékelés), az eredmények alapján módosítjuk folyamatainkat. Ezzel megvalósul az adat alapú elemzés, értékelés, amely a tanuló szervezetté válás alapfeltétele.
- Az éves, féléves beszámolók tartalmazzák a tevékenységünk értékelését, amelyet a **szakmai munka fejlesztésére** használok fel.
- Az intézmény és a vezető értékelését kiterjesztettük a **partneri körre**, a diákok, szülők, kollegák esetében 100%-s mintavétellel dolgoztunk, a visszaérkező kitöltött kérdőívek magas száma biztosítja a kapott eredmények megbízhatóságát.
- A **partneri mérés eredményeit** értékelem a MICS csoporttal közösen, alacsony érték esetén fejlesztendő területet határozunk meg, és az oktatói testület döntése alapján cselekvési tervet készítünk a fejlesztések megvalósítására. A vezetői fejlesztési tervemet elkészítem 2024. június 30-ig.
- Teret adok és **támogatom** mindazt az ötletet, elképzelést (oktató, diák) amely innovatív, és hozzájárul az iskolai munka **hatékonyságának** növeléséhez. pld.: hátizsákmentes nap és a legjobb ötletek díjazása, mikulás „sapis” nap, reggelizzünk együtt, javaslat tömbösítésre, online/jelenléti oktatás a felnőttképzésben.

1.4 VEZETŐI KOMMUNIKÁCIÓ

Az intézményi működés kulcsfolyamata az információ áramlás eredményességének a biztosítása. Elengedhetetlen, hogy a vezető hatékonyan tudjon együttműködni a belső és külső partnerekkel, és képes legyen együtt dolgozni helyi, regionális rendszerekkel, a szülőkkel, a Diákönkormányzattal, a duális szakképzés megvalósítása érdekében a gazdálkodó szervezetekkel, a hatóságokkal, a közösségi szolgálat megszervezése érdekében a civil szervezetekkel, a Centrum vezetésével és a társintézmények vezetőivel. A felsoroltak alapja a vezetői kommunikáció, amelynek minősége alapvetően meghatározza a vezető elfogadottságát és sikerességét. Ennek alapját a következő tevékenységek képezik:

- A kialakult vezetési struktúrának megfelelően az intézményi vezetésben **munkamegosztást** működtetek, a feladatok felosztása jól körülhatárolt.
- **Több kommunikációs csatornát használok egyidejűleg** (személyes, e-mail, tanári Facebook csoport, Teams-csoport, E-Kréta, honlap), ennek célja, hogy az információ eljusson az érintettekhez.

- A **hétfői** nap és igény szerint **értekezletet** tartok a vezetőségnek, az oktatói testületi értekezletnek kijelölt időpontja van.
- Az értekezletről **feljegyzést** készítek, amelyet megosztok, segítve ezzel az információ áramlását.
- Kiemelt figyelmet fordítok a **szülőkkal való kapcsolattartásra**, lehetőséget biztosítok személyes, és online formában is a kommunikációra. Ennek megfelelően az intézményi önértékelés során a nappali tagozatos diákok szüleinek 100%-nak juttattuk el az önértékelés kérdőívet, amelyben az intézmény munkájáról adnak visszajelzést. A visszakeresési arány: 46%
- Biztosítom az intézményi **dokumentumok nyilvánosságra** hozatalát (honlap, titkárság).
- Együttműködésen alapuló **partneri viszonyt** kívánok fenntartani a Hódmezővásárhelyi SZC vezetésével, a Centrum többi iskolájának vezetőivel.
- Aktív szerepet vállalok az intézményi **médiamegjelenés számának növelésében**, cikket írok, bonyolítom az engedélyeztetést, szervezem a megjelenítést.
- **Képviselem az iskolát** rendezvényeken.
- **A jövőben nagyobb szerepet kívánok adni a kibővített** vezetőségnek, ahol a munkaközösségvezetők, az egyes területek meghatározó szerepet vállaló oktatóinak a véleménye megjelenik.
- **Fejlesztendő** terület a **Diákönkormányzattal** történő hatékonyabb **kapcsolattartás**, a diákok véleményének szervezettebb beépítése az iskolai folyamatokba.

1.5 OKTATÓ MUNKA ELLENŐRZÉSE, ÉRTÉKELÉSE, FEJLESZTÉSEK TÁMOGATÁSA

Az oktatók nevelő/oktató munkájának ellenőrzése folyamatosan történik, alapja az éves munkatervben vállalt feladatok teljesülése és az iskolai munkaterv részét képező belső ellenőrzési terv. A munkatársak ellenőrzését/értékelését a vezetőtársaimmal megosztom.

A 2022/2023-as tanévben az ellenőrzés/értékelés kiemelt szerepet kapott (oktatói, vezetői értékelés), ennek tapasztalatainak beépítése, folyamatos megújítása a feladatom. Szükség van egy átlátható, kiszámítható ellenőrzési rendszer kiépítésére és működtetésére, amely épít a kollégák erősségére, és aminek a központi eleme a motiváció.

Céлом, hogy minden munkatársam esetében meghatározzam azokat a területeket, amiben a legtöbbet tudják erősíteni az intézmény működését, és ezek megvalósulásáról rendszeresen és tervszerűen visszajelzést adjak. A fejlesztendő területek meghatározásánál törekszem rövid távon teljesíthető reális célok meghatározására, ahol a változás nyomon követhető nem csak a vezető, hanem az oktató számára is.

A területhez kapcsolódó feladataim:

- ***Rendszeres ellenőrzés, értékelés*** megvalósítása, amely kiterjed a pedagógiai munkára, tanügyi dokumentumokra, tanórán kívüli tevékenységekre, óra-, foglalkozáslátogatásra, intézményi dokumentumokra, marketing tevékenységekre.
- Az ellenőrzés tapasztalatairól minden esetben ***visszajelzést*** adok.
- Támogató jellegű, ***fejlesztő hatású értékelés*** működtetése, amely motivál, cselekvésre ösztönöz.
- ***Az ellenőrzési, értékelési feladatok*** delegálása, vezető társaim szélesebb körű bevonása.
- Az ellenőrzés, értékelésbe a ***munkaközösségvezetők szerepének növelésére*** törekszem a jövőben.

1.6 KAPCSOLATRENDSZER MŰKÖDTETÉSE

Az intézményben jelenleg működő belső kapcsolattartási rendszert a Szervezeti és Működési Szabályzat ábrája alapján jól átgondoltnak és felépítettnek tartom, amely alkalmas a mindennapi működés biztosítására. A jövőben nagyobb hangsúlyt kívánok fektetni a szélesebb körű felelősség- és feladatmegosztásra, amely hatékonyabbá teheti az információ áramlást, illetve az alulról jövő kezdeményezések demokratikus érvényesülését. A belső kapcsolatok területén fokozott figyelmet kívánok fordítani a Diákönkormányzattal és a Szülői Szervezettel, – mint az iskolahasználók képviselői szerveivel– folytatott szoros együttműködésre, illetve lehetőséget kívánok biztosítani számukra a szélesebb körű szerepvállalásra, valamint elvárásaik és igényeik megfogalmazására. Törekszem arra is, hogy szerepkörük ne csak egy törvény által szabályozott formális szerepvállalásra korlátozódjon, hanem meghatározó szerepük maradjon továbbra is az iskola mindennapi életében. Ezt segíti az oktatói, intézményi értékelés során a diákok, szülők által kitöltött kérdőívek feldolgozása, az ebben megfogalmazott vélemények beépítése az iskola működésébe.

Az oktatók és egyéb alkalmazottak körében törekszem az egymással szembeni tiszteleten, megértésen és empátián alapuló társas kapcsolatok kialakulására. Fontos számomra, hogy ne szigetelődjek el az oktatói testületen belül, hanem a kollégák azt érezzék, hogy az oktatói testület tagja vagyok. Célom, hogy munkatársaimnak a bizalom, következetesség, segítőkészség és kiszámíthatóság jusson eszükbe a személyemmel kapcsolatban.

Külső kapcsolatrendszer

Nagyon fontos az intézmény arculatának, értékrendszerének megfelelő közvetítése a fenntartó, az iskolahasználók és külső partnerek felé. Különösen fontos az iskola nyitottsága, mint szolgáltató minél nagyobb kínálattal forduljon a szülők és tanulók felé.

Az intézmény már kiépített kapcsolatrendszerrel rendelkezik, feladatom ennek **működtetése, kiszélesítése.**

A lehetőségekhez mérten a már meglévő kapcsolatrendszert folyamatosan tovább **bővíteném**, amely kiterjed újabb duális partnerek bevonására, felnőttoktatás területén a duális képzési kínálat fejlesztésére a munkaerőpiac igényeinek megfelelően.

A Gál Ferenc Egyetemmel együttműködve megvalósítjuk az Okleveles technikus képzést az Általános Ápoló szakképesítés esetén, célom az egyetemmel való hatékony és eredményes együttműködés. A Neumann János Egyetemmel közösen bővítjük az okleveles technikusok képzését, ezzel a logisztikai technikusok egyetemre való tovább lépését segítjük.

Bővültek az iskola külső megítélését segítő kommunikációs-információs lehetőségek. A megújult iskolai honlap, Facebook csoport, TikTok folyamatos működtetése, frissítése, magas látogatottságot biztosít. A tanulókkal, szülőkkel való kapcsolattartás a modern informatikai és kommunikációs eszközök segítségével, kihasználásával tovább bővítem.

Intézményi kapcsolatok:

- Szorosan együttműködünk a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrummal, a többi tagintézménnyel, továbbá a fenntartó Kulturális és Innovációs Minisztérium és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatallal. Tovább **erősítettük a HSZC tagintézményei közötti együttműködést**, az új képzési struktúra, a minőségirányítási rendszer kiépítése jó lehetőséget biztosít a közös gondolkodásra, a tapasztalatok kicserélésére.

- **Kapcsolatrendszer kiépítése más azonos szakterületet oktató technikumokkal.** Ez a folyamat már elindult, hiszen az online tér lehetőségeit kihasználva sok kolléga tart kapcsolatot más intézményekben oktató kollégákkal. Ezt a kapcsolatot lehetne tovább fejleszteni, és közös rendezvényeken, megbeszéléseken részt venni. Az együtt gondolkodás, szakmai tapasztalatok átadása minkét fél számára megerősítést jelent.
- **Felsőfokú intézményekkel való kapcsolat bővítése** beiskolázás szempontjából is kiemelt feladatunk. Jelenleg együttműködünk két felsőoktatási intézménnyel az okleveles technikus képzés során. Szeretném az **okleveles technikus képzést kibővíteni** a Gazdálkodás menedzsment ágazatra, és később az Oktatás ágazatra is.
- Az **általános iskolák** oktatóival, a **diákokkal és szüleikkel** kapcsolatot tartunk, megjelenünk minden pályaorientációs rendezvényen (Nyílt nap, pályaorientációs nap, szülői értekezlet), és mi is szervezünk az iskolai életet bemutató rendezvényeket, ahová az általános iskolás diákokat és szüleiket is meghívjuk.
- **A vállalati kapcsolatrendszer bővítése** lehetőséget nyújt a duális képzés lebonyolítására, oktatóink képzésére, vállalati szakemberek bevonására az iskolai képzésbe, gyár és üzemlátogatások lebonyolítására, az elméleti tananyag gyakorlati tapasztalatokkal való kibővítésére.
- **Külföldi intézményekkel**, iskolákkal való **kapcsolattartás**, amely az idegen nyelvtanulás motivációját erősíti.

Iskolánk közvetlen partnerei a **diákok és szüleik**. A velük való kapcsolattartás folyamatos és jól szabályozott, szinterei a tanóra, osztályfőnöki óra, szülői értekezlet, fogadóóra. Képviseli e két partnert a Szülői Szervezet, Diákönkormányzat, mindkét szervezet működik intézményünkben, azonban a Szülői Szervezet bevonása nehezebb. Ezen kívül bármely problémájukkal - mind a szülők, mind a diákok - fordulhatnak oktatóhoz, osztályfőnökhöz, igazgatóhelyettesekhez és az intézményvezetőhöz. Jellemzően a kollegák, sok diák és szülő is bizalommal fordul hozzám, segítséget, esetleg tanácsot kér problémái megoldására, ezek a megbeszélések konstruktív, együttműködő légkörben zajlanak.

Feladatom, hogy a kollégáknak, diákoknak és szüleiknek, külső partnereinknek a **rendelkezésére álljak**, jól működő és kiegyensúlyozott kapcsolatot tartsak fenn velük.

A **partnerközpontúság** kialakítása a minőségfejlesztés egyik legfontosabb eleme. Ahhoz, hogy a szolgáltatásainkat a változó társadalmi környezet elvárásaihoz tudjuk igazítani, pontosan is-

mernünk kell a partnereink elvárásait és véleményét. Ezt támogatja az intézményi minőségirányítási program, amely tartalmazza a külső és belső partnerek rendszeres megkérdezését, a kapott adatok elemzését, értékelését, és az ezekre épülő fejlesztéseket.

1.7 INNOVÁCIÓ, ISKOLA MENEDZSELÉSE

A Hódmezővásárhelyi SZC Szentesi Boros Sámuel Technikum egy megújulásra kész, folyamatosan fejlődő szervezet, ahol a dolgozók egy része vállalja a pályázatok írását és megvalósítását. Az én feladatom, hogy olyan környezetet teremtsék, ahol helye és szerepe van a pályázatokon való részvételnek, az önképzésnek, a módszertani megújulásnak. Ezt támogató, kiegyensúlyozott és biztonságos intézményi környezet megteremtésével tudom elérni. Nemcsak támogatom, hanem én magam is részt veszek fejlesztésekben, projektekben.

(Az intézményvezetői értékelés keretében az oktatók elégedettségét mérő kérdőív2-es kérdés:2. Az intézmény vezetője a tervezés során ösztönzi az intézményi innovációkat. **Értékelés: 93,8%**)

Intézményi pályázatok:

- **Apáczai ösztöndíjprogramban** vesz részt két oktató és öt diák 2023/2024-es tanévben.
- **Szabóky Adolf ösztöndíjban** részesül 8 fő, a 2023/2024. tanév első félévében a felvett juttatás 1.200.000 Ft.
- A **Rákóczi Szövetség** kiírására benyújtott 2023. októberi pályázatunk sikeres volt, így a 9. b osztály **Zentára** utazott, az ottani közgazdasági technikummal közösen emlékezett meg az október 23-i eseményekről.
- Finta Edina angol szakos oktató az **Erasmus+ program** keretén belül önálló pályázaton vett részt Írországbán, Kilkenny városában „Együtt a rasszizmus ellen” témában. A kolléga tudásmegosztás során adta át az itt megszerzett ismereteket az oktatói testületnek, valamint vállalta, hogy osztályfőnöki órákon igény szerint érzékenyíti a diákokat a fenti témában.
- Szigetiné Mészáros Zsuzsanna a 4 for Europe verseny sikeres felkészítő tanáraként **pedagógus továbbképzésen** vett részt az Európai Bizottság **brüsszeli** három napos rendezvénysorozatán 2023. szeptemberében.
- Az **Aktív állampolgárság** – Felkészülés az Európai Parlament nagykövet-iskolája programra 30 órás képzésen vett részt iskolánk két oktatója, Bartucz né Józsa Anikó és Sebesiné Kulcsár Krisztina. A képzés sikeres elvégzése után iskolánk az EPAS-hálózat tagiskolájává válik. Ez lehetőséget biztosít az iskola diákjai számára Európai Uniós versenyeken és rendezvényeken való támogatott részvételre.

- **Célom**, hogy a jövőben is támogassam a **pályázatok** elkészülését és megvalósulását, amelyet tudjunk tovább **bővíteni**, pld. külföldi cserediák programmal, szakmai gyakorlat külföldön történő lebonyolításával.
- Az iskola **gazdálkodása** terén a **környezettudatos, takarékos** megoldásokat helyezem előtérbe, az energiafelhasználás optimalizálása érdekében folyamatosan figyelem az intézményi energiafelhasználást, intézkedéseket vezettem be a hatékonyság növelés érdekében, az erre vonatkozó beruházások megvalósítását biztosítom (gazdasági és műszaki területen).
- Elkészítem az intézmény **fejlesztési tervét**, részt veszek a beruházások megvalósításban (kapcsolódó gazdasági folyamatok szabályszerű lebonyolítása, a kivitelezéshez szükséges feltételek megteremtése).
- A jövőben is támogatom és ösztönzöm azokat az **innovatív kezdeményezéseket**, amely az iskolai **közösségi életet színesíti** (hátizsákmentes nap, Házhoz jön a Mikulás!, Mikulás „sapis” nap, Valentin nap a Borosban, „Boros Buli” /koncert, retro disco/).

2. ZÁRÓ, ÖSSZFOGLALÓ GONDOLATOK

Tíz éve szolgálom igazgatóként közösségünket. Meggyőződésem, hogy az igazgatói pozíció nem egy „hatalmi státusz” hanem egy szolgálat, melynek során az iskola érdekeit kell képviselni, a tanulók, alkalmazottak és a Szakképzési Centrum érdekeit kell összehangolni. Eddigi tapasztalatom alapján úgy látom, hogy egyetlen intézmény sem működhet hatékonyan a munkavállalói közösség egyetértése nélkül. Ezért fontosnak tartom a kollégák véleményének kikérését egy-egy fontos döntés előtt. Ez a cél a vezetői programomban nagy hangsúlyt kapott.

Vezetői munkám során sikerült kialakítani egy olyan közösséget, amely képes csapatként együttműködni, amelyre jellemző a jó munkahelyi légkör, az együtt gondolkodás és a közös tenni akarás. Tudunk vitatkozni, véleményt utköztetni, de ez mindig a legjobb működés keresésére irányul. Mindezt bizonyítják az elért eredményeink.

A vezetői pályázat megírása előtt végig gondoltam, hogy a következő öt évben hogyan tudnám a legeredményesebben támogatni a Boros tevékenységét, vezetőként, vagy oktatóként? A szempontok között nem csak iskolai, hanem egyéni érdekek is felmerültek. Mivel 10 éve vezető vagyok, tudom, hogy mekkora felelősséggel, áldozattal és munkaterheléssel jár együtt az „igazgatói lét”. Konfliktusok, azonnali feladatok, nem várt események megoldása, folyamatos készenlét, mind-mind a napi munka részét képezi. Talán a legnehezebb, hogy sokszor nem tervezhető a tevékenységem, mindig van olyan váratlan, rendkívüli esemény, ami szükségessé

teszi az újra tervezést. A másik nehézség, az iskola minden területére kiterjedő felelősség, hiszen a feladatokat delegálhatom, a felelőséget azonban nem.

A fentiek ismeretében miért döntöttem a pályázat megírása mellett?

Mert a jövőben is egy jól működő, magas szakmai színvonalon teljesítő, partnerközpontú iskolát szeretnék, amely működtetéséhez vezetőként tudok a leghatékonyabban hozzájárulni.

Mert a felmerülő nehézségeket megoldandó feladatként tudtam kezelni, eddigi munkám során megkerestem azokat az intézményi erősségeket, amelyekre támaszkodva fejlődni tudtunk.

Mert sok eredmény igazolja vissza a befektetett munkámat, munkánkat *(Pld. 2024. április 26-i adat: intézményünkbe felvétel nyert tanulók száma az előző tanévhez képest 20%-kal nőtt)*, ami a folytatásra ösztönöz.

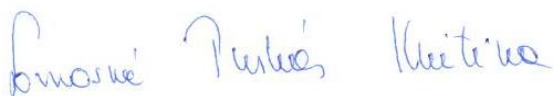
Köszönetnyilvánítás

Ezúton szeretném megköszönni a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum vezetőinek és munkatársainak az elmúlt vezetői ciklusomban nyújtott folyamatos támogatást és az iskola fejlesztésében nyújtott segítséget.

Köszönöm a Hódmezővásárhelyi SZC Szentesi Boros Sámuel Technikum oktatóinak, hogy az elmúlt tíz évben együttműködésükről biztosítottak, hogy segítették vezetői munkámat.

Az oktatást segítő kollégáknak és a technikai dolgozóknak köszönöm, hogy megteremtették a nyugodt munkavégzés feltételeit, azt a kulturált környezetet, amiben jó érzés volt nap, mint nap dolgozni.

Szentes, 2024. április 30.



Somosné Puskás Krisztina

pályázó