



Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium

IGAZGATÓI (INTÉZMÉNYVEZETŐI) PÁLYÁZAT

Szemenyei István

VEZETŐI PROGRAM



BEVEZETÉS

Tíz évvel ezelőtt visszatérő, de mégis csak „külsős” pályázóként egy új korszak elindítására vállalkoztam ebben az intézményben. Az a pályázat nem öt, sőt nem is tíz évre készült, ma is jelentős részében időszerű gondolatokat tartalmaz. 2016-ban nagy támogatás mellett kaptam újabb öt évre bizalmat a fenntartótól: változó keretek mellett a folyamatosságot biztosítva aktuális célok mentén szervezhettem és irányíthattam iskolánk életét. Hamar elröpült ez az öt év is, rengeteg munkával és változással.

Egy valami azonban biztosan nem változott: elkötelezettségem a Rudas iránt töretlen, hiszek a benne lévő erőben és szellemiségben. Ez adott erőt és inspirációt a pályázatom megírásához.

Ahogy motivációs levelemben is írtam, az akkori iskolavezetés jóvoltából már az 1990-es évek elején alakíthatója lettem a Rudasban zajló folyamatoknak, amelyekkel kapcsolatban világos és egyértelmű célrendszert fogalmaztunk meg az iskola és önmagunk felé. Úgy gondolom, ezek az elvárások, alapvetések ma is időszerűek egy vezető számára, ezért zsinórmértékként pályázatom elejére illeszttem őket, ahogy ezt korábban is megtettem:

- Az átalakulás és változás nem kényszer szülte rossz, hanem a pedagógiai munka természetes velejárója.
- A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium legyen egy életre szóló élményeket és tudást adó igazi alma mater!
- Az iskola ma a szolgáltató szektor része, itt is első a „fogyasztó”. A szülők és diákok igényeit kiemelt szempontként kell kezelni a tervezésnél!
- A munkaerőpiacnak képzünk, és nem a munkanélkülieket ellátó rendszernek.
- Magyarország része az Európai Unió egységes piacának, ennek előnyeit ki kell használni, a követelményeit pedig be kell építeni a képzésbe.



- A szakképzési centrum iskolájaként a régió oktatási rendszeréhez kell igazodnunk, a többi intézményben nem riválist, hanem partnert kell látnunk, de élen járva a kínálkozó lehetőségek megragadásában.

Az állandóan változó törvényi szabályozás, az előttünk álló újabb reform sok terhet ró az iskolákra, gyakran elvonva a figyelmet a hétköznapi munka jelentőségéről. Fontosnak tartom (és úgy gondolom, sikerült is a hétköznapiakban megtartani), hogy ebből a tantestület tagjai minél kevesebbet, csak a ténylegesen rájuk is vonatkozó lépéseket érezzék meg. Elsősorban a vezetés, az ügyintézési és gazdasági munkatársak feladata a nyugodt, alkotó légkör megteremtése, a felesleges feszültségek megelőzése.

Az intézmény mindig is jól strukturált dokumentációs és adminisztrációs rendszerrel rendelkezett. Ezek egy része a különböző változások miatt folyamatos átdolgozásra és aktualizálásra szorul. Ebben a tevékenységben sajnos folyamatos lépéshátrányban vagyunk, amit jobb feladatkiosztással szeretnék megszüntetni.

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium az elmúlt évtizedben is kereste az új lehetőségeket: innovatívan viszonyult a megváltozott szülői és képzési igényekhez. Ezek a kísérletek vegyes sikert hoztak, helyenként komoly pedagógiai akadályokkal találkoztak, más esetekben fenntartói elképzelésekkel ütköztek. Az utóbbi években sikerült stabilizálni a működési kereteket, de vannak még erősítésre váró területek, ágazatok. Megoldást jelenthet a következetesség, az értékelési és ellenőrzési rendszer betartása, a belső értékelésben rögzített eljárások végrehajtása. Közben lázasan keresni kell a képzési piac réseit, hogy egy-egy hiányterület felvállalásával új dimenziókat nyissunk. Alapvetésként tudomásul kell vennünk, hogy az elmúlt évek demográfiai folyamatai alól nem vonhatjuk ki magunkat: a beiskolázásra hozzánk érkező gyerekek tanulmányi előélete gyengébb, mint akár egy évtizeddel ezelőtt, a hiányosságokat a hétköznapiakban részben nekünk kell pótolni. Nagy türelemmel, empátiával és speciális felkészültséggel.

Az iskola jövője szempontjából kulcskérdés a tanulók és osztályok létszáma, a képzési szerkezet alakítása. Nyilvánvalóan ez fenntartói döntésektől függ



elsősorban, de a munkánk színvonala ezt pozitív és negatív irányba is módosíthatja. A négy párhuzamos osztály fenntartása reális cél. Hagyományos képzéseink: közgazdasági, ügyvitel, informatika a minőségi elemek fokozásával továbbra is népszerűek maradhatnak. A sport ágazat léte nagyban függ a város sportéletének alakulásától. A kézilabda akadémia egyelőre biztos háttérrel jelent, mellette a röplabda erősödése figyelhető meg. A turizmus ágazat népszerűsége hamar felfutott, a túljelentkezés itt a legnagyobb, amit egyelőre a COVID járvány sem tudott megingatni

A szakgimnáziumi rendszert megszokni se volt időnk, hiszen már javában tart az átmenet a technikumi képzés felé. Hihetetlenül izgalmas korszak következik, mivel a gyakorlat fogja visszaigazolni az ötéves, duális partnerekre alapozott szakképzési modell működőképességét. Elindítottunk jelentős fejlesztéseket, fokozatosan korszerűsítjük eszközparkunkat, lépésről lépésre halad a lassan 50 éves épület felújítása. Sikeresen áttértünk egy új foglalkoztatási és minősítési rendszerre, oktatóink továbbképzése pályázati forrásokból és egyéni érdeklődésből táplálkozva töretlen lendülettel tart.

Vezetőként szeretnék továbbra is ezeknek a folyamatoknak a karmestere lenni. Hiszek a csapatmunkában, a jól felfogott összefogás erejében. Nagyon bízom benne, hogy ez a pályázati eljárás újabb megerősítést és felhatalmazást ad munkámhoz.



1. HELYZETELEMZÉS

1.1. A helyzetelemzés forrásanyagai

A helyzetelemzés dokumentumai közvetve az iskolai alapidokumentumok, az azokon alapuló éves munkatervek, közvetlen forrásai az igazgatói beszámolók, tantestületi értekezletek jegyzőkönyvei, statisztikák, eredménykimutatások, felmérések és az ellenőrzések megállapításai. A helyzetelemzéshez személyes beszélgetéseket és saját megfigyeléseket is felhasználtam. Marketing és sportmenedzsment tanárként a tantárgyaim diktálta logikát követve egy környezeti elemzéssel kezdek, melyet SWOT analízissel zárok. Az ezekből levont következtetések adják majd a vezetői célokat és cselekvési programot.

1.2. Belső környezet

Belső környezet alatt az iskola falain belüli világot értjük. Idetartoznak a dolgozók, tanulók, a belső folyamatok, a műszaki-technikai, infrastrukturális feltételek és a környezeti kultúra. Minőségi és mennyiségi mutatókkal jellemezhető területek. Ezek alapjaiban határozzák meg az itt napi több órát eltöltők hangulatát, munkamorálját, tevékenységük hatékonyságát. A belső környezet kialakítása elsődlegesen az igazgató és vezetőtársai feladata

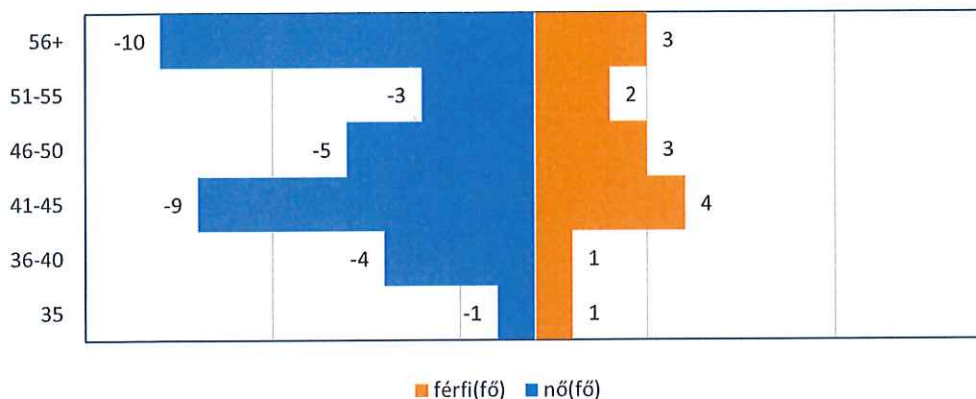
1.2.1. Személyi állomány

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Szakközépiskolája és Kollégiuma 1975-ben kezdte meg önálló intézményként a munkáját. Az akkor alapvetően fiatal tantestület alapító tagjai mára elérték a nyugdíjkorhatárt, miközben a fluktuáció és fejlesztések miatt érkeztek fiatal kollégák is. A korosztályváltás a közelmúltban zajlott le, de követi egy második hullám. Ezt mutatja az oktatók korfája.

A korfa nem szabályos, jól tükrözi a foglalkoztatási, alkalmazási „ciklusokat”. Az első, alapító generáció tagjai már nyugdíjban vannak, és két korcsoport, az 56 év felettiek és a 41-45 évesek aránya nagy, miközben vannak hiányos korosztályok. A 40 év alattiak mindössze 15 %-át adják az oktatói testületnek. Ezek az ingadozások tudatos személyzeti politikával tompíthatók.



Rudas korfa, oktatók 2021



A 2020/21-es tanévben 46 oktató, 4 fő adminisztratív-gazdasági dolgozó, 2 fő oktatást segítő alkalmazott és 13 fős technikai személyzet (portások, takarítók, karbantartó) teszi ki a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számát. Ehhez társul még 14 fő óraadó, akik összesen 92 óra feladatot látnak el hetente (ez az összes óraszám 6,3 %-a), valamint 3 fő, akik a kollégium éjszakai és hétvégi ügyeletébe segítenek be. Oktatóink végzettsége és szakképzettsége kiemelkedően magas, a kritikus területeken (matematika, idegen nyelv, szakma) is rendelkezünk megfelelő számú, szakos munkatársakkal.

A korábbi minősítési rendszerben és az önfejlesztés területén is helyt álltak munkatársaim: ebben a tanévben 13 fő vett részt különböző, 30-120 órás továbbképzésen, 5 fő szakvizsgára készül, 4 fő felsőfokú tanulmányokat folytat, 1 fő doktori cím megszerzésén munkálkodik. Az online tanfolyamokon, tájékoztatókon részt vevők számát szinte követni sem tudjuk: az év végi beszámolóban összegezzük majd tapasztalataikat.

A szakképzés kínálata bár szinte állandó, az évről évre induló osztályok szerkezete változik. Ha ehhez figyelembe vesszük, hogy itt olyan gyakorlati, napi ismeretek átadására is szükség van, amit az iskola falai között oktató tanárok nem élnek meg, nem csak kényszer, de egyenesen ajánlott is óraadókat foglalkoztatni. Ez természetesen többlet szervezési terheket ró az iskolavezetésre, de egy egészséges arányban, jó szakemberekkel feltétlenül fenntartandónak tartom. A duális képzés



tovább árnyalja ennek a területnek a megoldásra váró problémáit, amelyek az alábbiakban összegezhetők:

1. A jelenlegi szakmai képzés (ötödév) szervezése kapcsán gyakran csak augusztus végén derül ki a munkaerőigény az iskola oldaláról, ami kényszermegoldásokhoz, kapkodásokhoz vezet.
2. Az elmúlt években örömkre néhány új, fiatal kolléga került a tantestületbe. Mindannyiunk feladata, hogy ők minél előbb azonosuljanak a pedagógiai, szakmai programmal, az abban foglaltakat magukénak vallják, és ennek szellemében tevékenykedjenek a mindennapok oktató-nevelő munkájában.
3. A személyi állomány tudásának gyarapítása jogszabályi kötelezettség, és alapvető intézményi érdek. Szerencsére a tanulási kedv töretlen. Az utóbbi években jól sikerültek az év végére illesztett közös továbbképzések, amelyekből mindenki profitálhatott. Az új életpálya tervezésnél a korábban preferált szakvizsgák helyett a rövidebb, gyakorlat-orientáltabb szakmai tantárgyi továbbképzéseket kell támogatni.
4. A szakmai programból, helyi tantervekből és duális együttműködésekből adódóan folyamatosan figyelniünk kell a csoportbontások, szakmai tárgyak óraszámait, ki kell dolgoznunk az esetleges további változtatásokra adandó válaszainkat, megelőzve bizonyos foglalkoztatási feszültségeket.

Jelenleg a Dunaújvárosi SZC főigazgatója és kancellárja gyakorolják az alapvető munkáltatói jogokat a dolgozók felett. Ez azonban nem csökkenti, csak szűkebb keretek közé tereli az igazgató (intézményvezető) felelősségét a hosszú távú gondolkodás és tervezés vonatkozásában. A szakképzési törvény világos és egyértelmű feladatkört határoz meg minden résztvevő számára. A főigazgatói értekezleteken folyamatosan kezdeményezem a tagintézmények közötti egyeztetést a foglalkoztatással kapcsolatban. Az elmúlt tanévekben két munkavállalónál is alkalmaztuk a közös alkalmazást, osztott munkaidőt. Mindenképpen ebben látom a jövő útját.



A Rudas közössége számtalan országos és városi elismeréssel büszkélkedhet. Ezek a kitüntetések is mutatják a tantestület szellemi, pedagógiai erejét, amelyre a jövőben magam is támaszkodni szeretnék. A 40 éves évforduló kapcsán elnyert Miniszteri Dicsérő Oklevél szép állomása ennek a folyamatnak.

Az iskola nem pedagógusi munkakörben dolgozó tagjai (adminisztratív, technikai személyzet) az állandó változások ellenére is nagy igyekezettel végzik feladatukat. Az átszervezések kapcsán kiválóan felkészült munkatársakat adtunk át a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum kötelékébe, de szerencsére így is megőriztük működőképességünket. A maradék munkájukhoz és a Rudashoz ragaszkodó dolgozók, akik nagyobb anyagi és erkölcsi elismerést érdemelnének.

1.2.2. Tárgyi feltételek

Az iskola és kollégium közel 50 éves épületben helyezkedik el, folyamatosan harcolva az akkori kivitelezés hiányosságaival és az évtizedek romboló hatásával. Épületgépészetileg felújításra szorul, a tantermekre és a közösségi helyiségekre is ráférne egy nagyobb rekonstrukció.

A közelmúltban a centrum vezetése nagy erőfeszítéseket tett a korszerűsítések területén, elsősorban a különböző szakképzési fejlesztésekhez és célirányos pályázatokhoz kapcsolódva. Ez a vizesblokkok, szaktantermek, kollégium területén és a sport ágazathoz kapcsolódóan hozott látványos beruházási eredményeket. Az épület tetején napelemes rendszert építettünk ki.

A folyamatos beszerzéseknek köszönhetően a legkorszerűbb informatikai eszközökkel rendelkezünk, lassan minden tantermünk projektorral felszerelt, több helyen interaktív és „okos” táblák segítik a munkát.

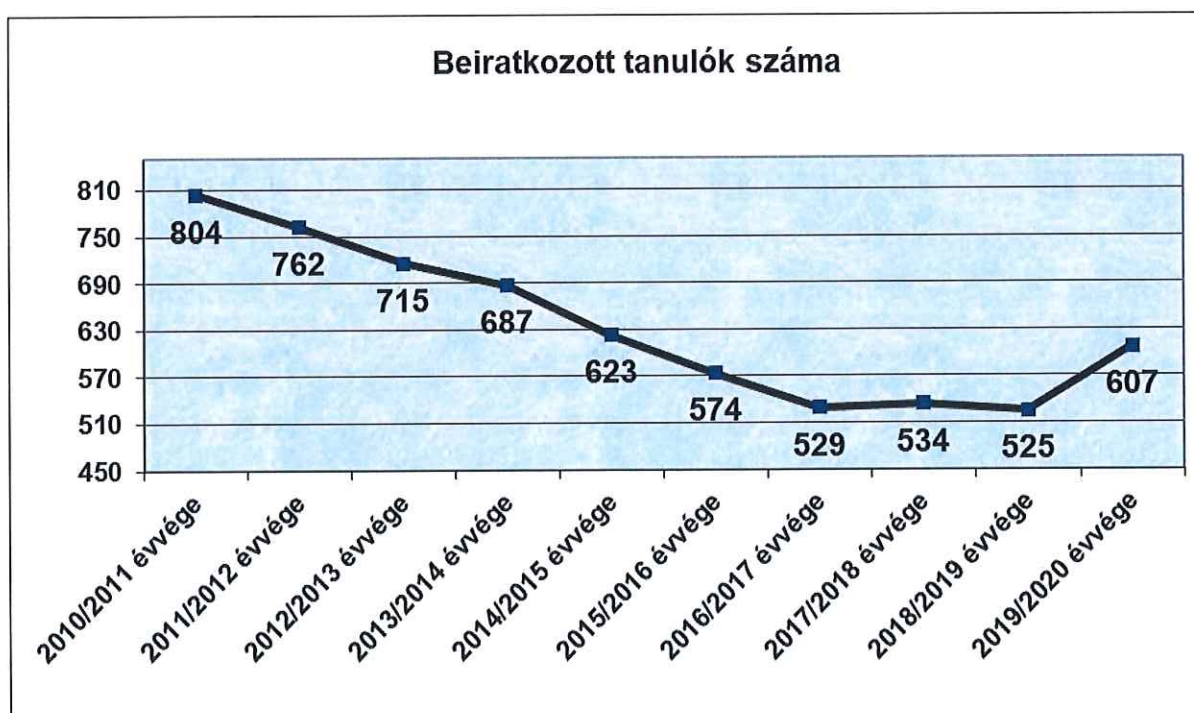
A szakmai képzéshez igazodó szaktantermek közül kiemelhető az 5 számítógépes terem, 2 taniroda, turisztikai kabinet, fitneszterem, sportcentrum, konditerem, amelyek megfelelnek a mostani követelményeknek. Minden ágazatnál képesek vagyunk belső képzőközpont létrehozására, de ehhez további jelentős források szükségesek.

Tornatermünk mérete és állapota nem felel meg az elvárásainknak. A bővítés és felújítás egyszerre szolgálná a testnevelés órákat, a minőségi versenysport és szabadidős sport ügyét, különös tekintettel a kollégistákra és a nyári edzőtáborokra.

Az épület mellett nem feledkezhetünk meg a sportudvarunk jelentőségéről sem. A következő, nagy léptékű fejlesztésekre itt lesz szükség, amivel az aktív életvitelhez és közösségi együttlétéhez egyszerre adhatunk támogatást egy, a lakosság által is használható műfüves labdarúgópályával, tűzrakó hellyel, padokkal, asztalokkal.

1.2.3. Tanulóközösség

Az iskolai élet legfontosabb szereplői a diákok. Részben szülői, részben más környezeti hatások alapján választják iskolánkat, de első perctől kezdve kritikusan viszonyulnak az itt folyó munkához és visszatükrözik az általunk felkínált mintákat.

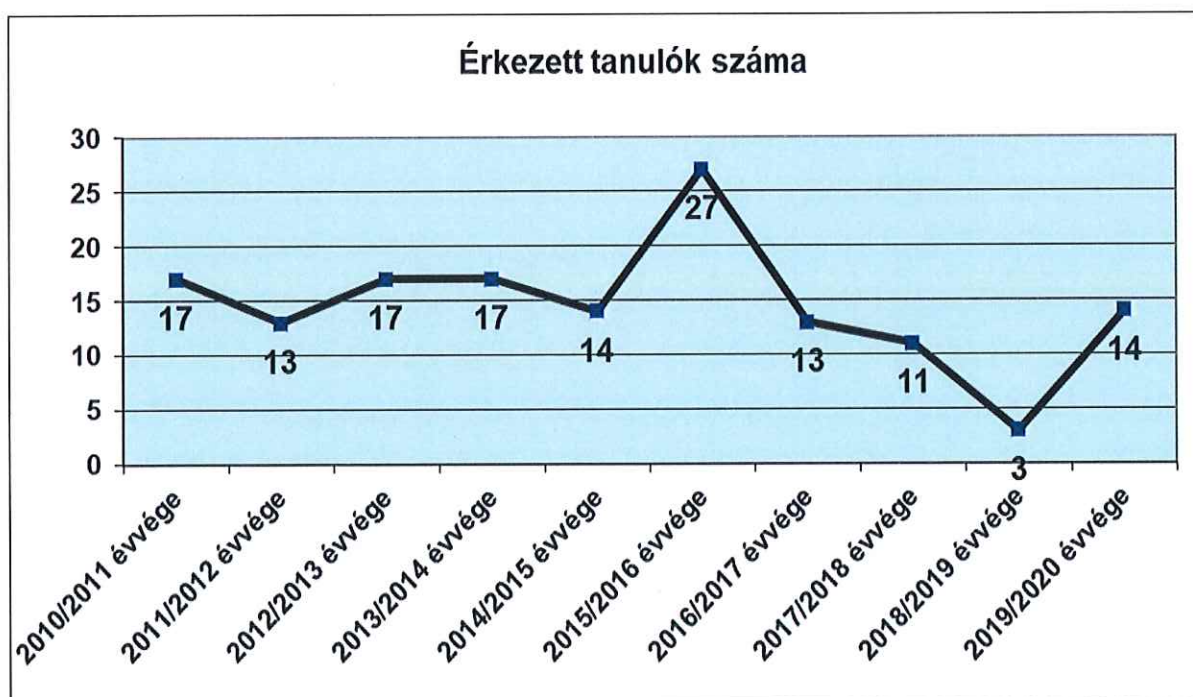


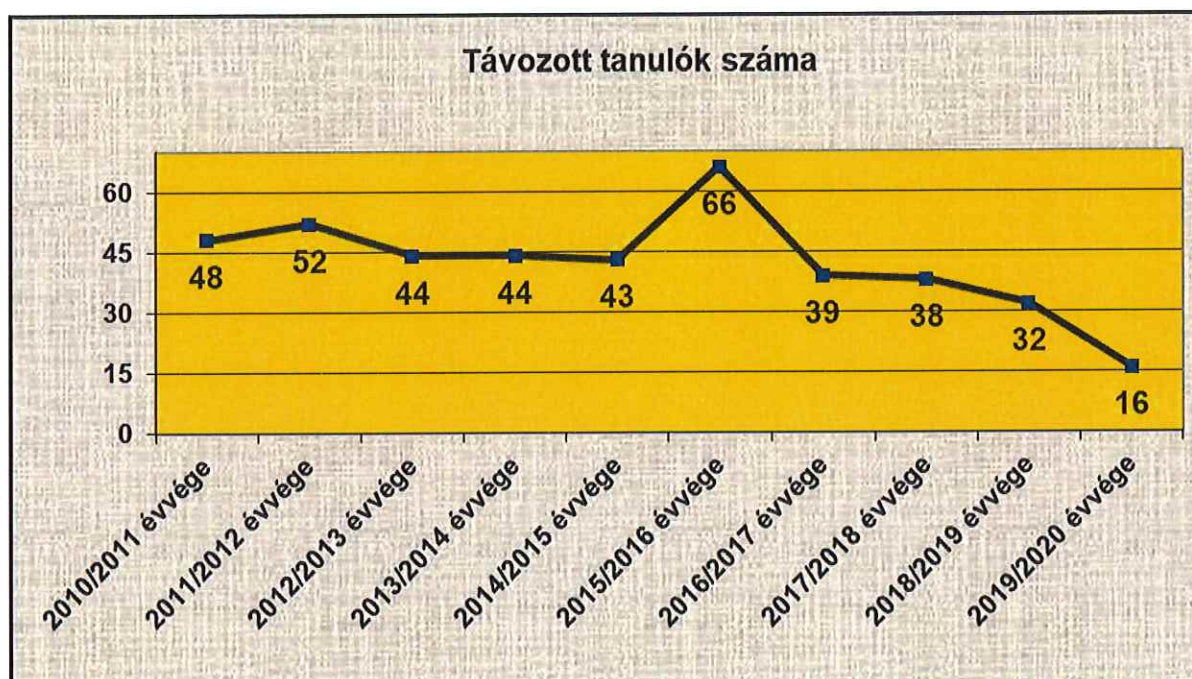
A stagnáló demográfiai helyzet és az élesedő verseny ellenére elmondhatjuk, hogy a Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Szakközépiskolája és Kollégiuma töretlen népszerűségnek örvendett egészen 2011-ig. A beiratkozott tanulók létszáma folyamatosan nőtt, illetve beállt az épület befogadóképességének felső határára.



Ehhez hozzájárult, hogy az iskola kellő pillanatban ragadott meg új lehetőségeket (nyelvi előkészítő, művészeti képzés), illetve sikerült vonzó szakképzési ágazatokat indítania. Az iskola elismertsége az elmúlt években sem csökkent, de a korábban felvázolt demográfiai és oktatáspolitikai folyamatok 30%-os csökkenést idéztek elő az évtized első felében. Kevesebb évfolyamon (nincs 0. évfolyam), kevesebb osztályban (évfolyamonként csak négy a korábbi öt helyett), átlagosan kevesebb tanuló képzése folyt (a 30 feletti osztálylétszámok helyett gyakori lett a 23-28 fő/osztály).

A folyamatot először sikerült megállítani, majd szívós munkával újra növekedési pályára állítani. Az öt éves technikai a képzés és a remélhetőleg megerősödő felnőttek képzése stabilan 600 fő fölött tarthatja a létszámot. Ennél több már nem is nagyon helyezhető el színvonalas oktatás mellett az épületben.





A két grafikon egybevetéséből kiderül, hogy a fluktuáció nem túl nagy az intézményben, és a távozók száma nagyobb az érkezőknél. Ez egyértelműen a következetes, ugyanakkor empátikus oktató munkával függ össze, hiszen a többség a gyenge tanulmányi eredménye, esetleges bukása miatt választ másik intézményt. Intézményünkben a sportolói pályafutás alakulása is kihat a mozgásokra, illetve a több felnőttből több lesz a motiválatlan, távozó hallgató. Legnagyobb veszély az egyén (és társadalom) szempontjából a teljes lemorzsolódás, amikor végzettség nélkül veszítünk el fiatalokat. Ezt a centrum iskolái közötti együttműködéssel lehet orvosolni: időben történő jelzés, átirányítás, felzárkóztatás.

Sokszor elmondtuk és leírtuk, hogy gyökeresen megváltozott a hozzánk jelentkező és felvételt nyert nyolcadikosok összetétele. Még a '90-es években a felső középosztály rendezett háttérű, szorgalmas és tehetséges gyermekei érkeztek ide a jól csengő világbanki program ágazataira (külkereskedelem, integrált pénzügyi képzés, informatika), mára részben a demográfiai folyamatoknak, részben más iskolák „elszívó” hatásának eredményeként sok átlagos, vagy gyengébb tanuló is sikerrel választ bennünket.



A kompetencia- és GINOP bemeneti mérések is alátámasztják, hogy érezhető csökkenés van tanulóink képességeiben.

Az elmúlt tanévben tanulóink eredménye (a kompetenciamérések története során először) mindkét kompetenciaterületen elmaradt az országos, illetve nagy szakközépiskolákra jellemző átlagtól.

Megállapítható, hogy mindkét kompetenciaterületen jellemzően csökkent, megszűnt a 6-7. szinten teljesítők száma, míg a görbe csúcsa az 5. szintről a 3-4-esre tolódott el, és „ellaposodott”.

Sajnos akadtak 1-es szinten, illetve az alatt teljesítő tanulóink is (2 fő), ám iskolai eredményeiket tekintve ez a rossz teljesítmény nem indokolható a kompetenciák hiányával, sokkal inkább motivációhiány lehet az ok. Érdemes megfontolni, mivel motiválhatjuk a tanulókat arra, hogy valóban igyekezzenek a tudásuknak megfelelő teljesítményt nyújtani a tesztek kitöltése során.

A szakképzési centrum iskoláin belüli összehasonlításban elmondhatjuk, hogy szövegértésből intézményünk tanulói érték el a legjobb eredményt. A szakképzési centrum iskoláinak átlaga szövegértésből 1529 képességpont, a szakgimnáziumoké 1565, intézményünké 1589.

Matematikából a szakképzési centrum iskoláinak átlaga 1549 képességpont, a szakgimnáziumoké 1589, iskolánké 1624. A szakképzési centrumon belül egy intézmény tanulói értek el jobb eredményt, és egy közel azonos eredményt elérő intézmény van.

A centrumon belül a korábbi évekhez képest jóval több a CSH-index alapján vártnál gyengébb eredményt elérő intézmények, valamint az azzal nem rendelkezők száma.

A 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 80. §-ában foglaltak szerint egy iskolában intézkedési tervet kell készíteni, ha a 10. évfolyamon a tanulók legalább fele szövegértésből és legalább fele matematikából nem érte el a 3. képességszintet. Nálunk intézkedési terv készítésére nincs szükség.

Megfigyelhető a szakképzési centrumunk iskoláinak teljesítményében az országos átlaghoz képest mondhatni egységesen bekövetkezett gyengülés, mindemellett a szakképzési centrumon belül az elért eredmények megoszlása a korábbi évek tapasztalatainak megfelelő.



Alapvető céljaink és elvárásaink ugyanakkor nem változtak az elmúlt évtizedekben. Ezek között szerepelt a tanulók egészséges életmódra nevelése és a környezetvédelem iránti igény kialakítása. A Rudas mindig is híres volt a szabadidős sportok területén kifejtett tevékenységről. Mint a városi programok egykori szervezője elmondhatom, hogy városi nagyrendezvényeink sikeres lebonyolítása mögött mindig ott álltak az iskola diákjai. Egy-egy kiemelkedő eseménynél (bringatúra, futóverseny) 50-60 önkéntes is segítette törekvéseinket.

Hagyományai vannak a Rudas Technikumban és Kollégiumban a környezetvédelmi nevelés különböző formáinak. Az első Föld napi programok, városi felvonulások, műanyag palackok gyűjtése intézményünkben indult ki, amihez természetvédelmi vetélkedő is párosult. Nem véletlen, hogy iskolánk elnyerte az Ökoiskola címet, ami a plusz források mellett kiváló lehetőséget nyújtott diákjaink szemléletmódjának fejlesztésére.

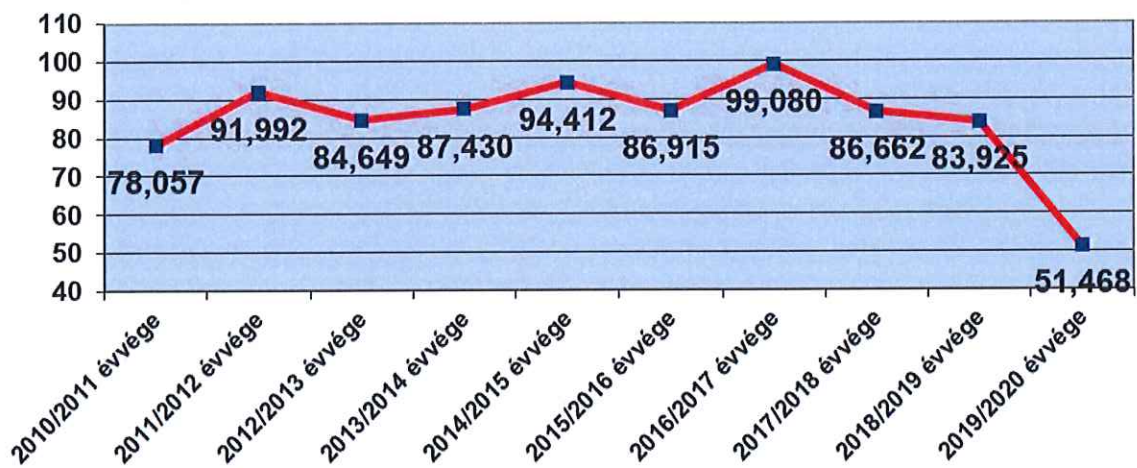
Az ÖKO-program (Örökös Ökoiskola cím) tovább gazdagította a Rudas amúgy is színes életét. Ez az elismerés az egész tanuló- és nevelőgárdának szól, hiszen csak azok az iskolák büszkélkedhetnek ezzel az elismeréssel, akik valóban közösen tesznek a tisztább és élhetőbb környezet, a fenntartható fejlődés érdekében. A projekthét, az Egészségnap, vagy a különböző tanulmányutak olyan élményekhez juttatták a résztvevőket, amelyhez valószínűleg a pályázat keretein kívül csak kevesen jutottak volna el.

A tanárokkal való kapcsolattartásba sajnos begyűrűznek az általános társadalmi érintkezésből fakadó negatív tendenciák. Egyre több a tiszteletlen megnyilvánulás, rosszul megközelített helyzet a tanulók részéről.

A hiányzások számának alakulása is fontos a jelzőrendszerben, mert az egészségi állapot és sportolási leterheltség mellett a motivátlanságra, belső nézeteltérésekre, általános fegyelmi helyzetre is rávilágít.



Egy főre jutó igazolt hiányzások száma



Egy főre jutó igazolatlan hiányzások száma





Az összes hiányzás egy jól megrajzolható sávba illeszkedik, erre a létszámváltozások sem gyakorolnak szignifikáns hatást. Örömteli, és a lemorzsolódás elleni küzdelmünk egyeredményeként is értékelhető, hogy az utóbbi egy-két év létszámnövekedése ellenére csökkenteni tudtuk ezeket a mutatókat. Ebben a tavaly márciusban kirobbant járványnak érezhető, de nem meghatározó szerepe van. Az osztályfőnökök tevékenysége a korai jelzőrendszerben és a beavatkozásban is meghatározó.

A tanulók egymás közti viszonya, a kulturált, fegyelmezett magatartás legtöbb alkalommal megvalósul, de egyre többször fordul elő egy-egy, a helyzethez nem illő viselkedés, ami az életkori sajátosságokkal magyarázható. Az agresszió, a tolerancia hiánya sajnos megjelent nálunk is, amire külön fel kell készíteni a pedagógusokat. A korábban elnyert „Erőszakmentes, egészségtudatos iskola” cím tanulságait és módszertani eredményeit a továbbiakban is alkalmazzunk kell.

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium mindig is híres volt az összetartozást erősítő közösségi programok szervezéséről, színvonalas lebonyolításáról. Felejtethetetlen Rudas-hetek, iskolakirándulások, karácsonyi műsorok, éjszakai túrák jelzik ennek az igyekezetnek az állomásait. Az iskola ma is büszke lehet pezsgő diákéletére, bár ezek egy része az idő előrehaladtával megérett a korszerűsítésre, újragondolásra. Mindenesetre az biztos, hogy a Rudas ezek nélkül a rendezvények nélkül nem tartana ott a közvéleményben, ahol tart.

Az elmúlt években új kezdeményezések is elindultak. Ilyen a „Leghosszabb Éjszaka Fesztivál”, ami a téli szünet előtt ad egy közös élményt a résztvevőknek. A tanév végének közeledtét jelzi a „Rudas Dzsembori”, amikor a Szalki-szigeten töltünk el egy vidám napot.

Az utóbbi évek egyre inkább a nevelési kérdések felé irányították a figyelmet. Az a liberális szellem, ami jó hangulattal párosulva kellemes, otthonos iskolává alakította a Rudast, az új nemzedékek megváltozott attitűdjének köszönhetően számtalan pedagógiai gondot vetett fel. Az egyik legnagyobb kérdés, hogy hogyan tudjuk megőrizni és átmenteni értékeinket a megváltozott társadalmi környezetben, fel vagyunk-e készülve ezekre a kihívásokra?



1.2.4. Képzési kínálat, oktatás

A szakmai programot a nevelőtestület a pedagógiai programból kiindulva dolgozta ki és fogadta el, s ennek szellemében határozzuk meg az éves munkatervekben a tanévekre vonatkozó feladatokat, indítandó képzéseket.

Véleményem szerint a jelenlegi képzési rendszer – kisebb finomításokkal – jól fedi le az igényeket és az iskola szellemiségét. Ugyanakkor nyitottnak kell maradnunk a jogszabályi, vagy fenntartói elvárásokból fakadó változások fogadására, és magunknak is folyamatosan figyelniünk kell a szülői és munkaerőpiaci jelzéseket. Ez mindig is erőssége volt ennek az intézménynek, még ha a váltások nem is mentek belső összeütközések nélkül.

Amit most kínálunk a hozzánk fordulóknak:

Ágazat	Szakképesítés
Gazdálkodás és menedzsment	Pénzügy-számviteli ügyintéző
Gazdálkodás és menedzsment	Vállalkozási ügyviteli ügyintéző
Sport	Sportedző (sportág megjelölésével)
Informatika és távközlés	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető
Turizmus-vendéglátás	Turisztikai technikus

A centrum képzési kínálatát és a lehetőségeket vizsgálva az alábbi megállapításokat tehetjük:

- A vállalkozási ügyviteli ügyintéző és sportedző képzés vonatkozásában nincs átfedés,
- pénzügy-számviteli ügyintéző képzés Pusztaszabolcson is van, de nem jelentünk versenyt egymásnak,



- informatika és távközlés ágazaton a Bánki is képez, de más szakképesítéssel,
- ugyanez a helyzet a turizmus-vendéglátással kapcsolatban, ott a Kereskedelmi és Vendéglátóipari iskola a fő bázis,

Ezek olyan kérdések, amelyek megvitatása túlmutat az igazgatói pályázat keretein, de jelentősen befolyásolják a térség szakképzési rendszerét.

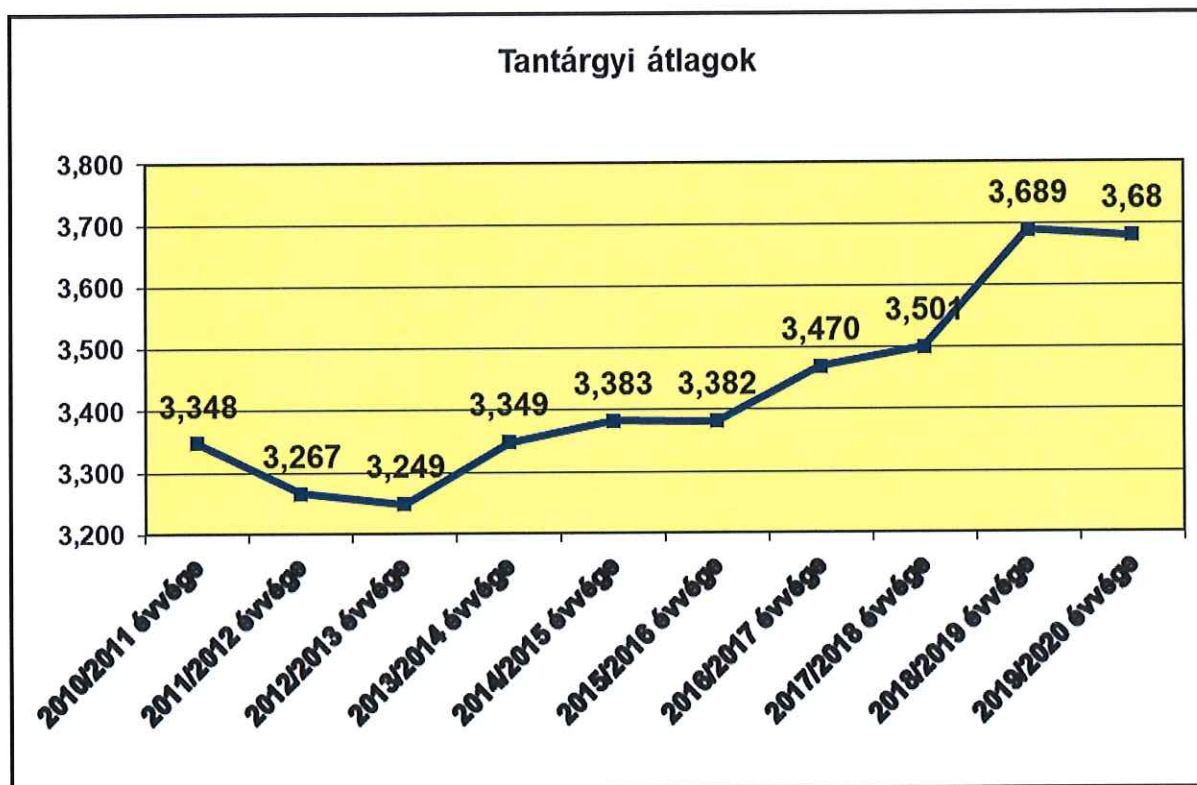
A kifutó rendszerben még szakgimnáziumi oktatásban részesülő évfolyamok tanterveit, vizsgakövetelményeit a jogszabályi változásokat követve határoztuk meg. A jövőre összpontosítva sem feledkezhetünk meg az ő képzésük fontosságáról, a nekik tett ígéretek betartásáról. Miközben a gazdasági partnerekkel már a duális képzés programjáról egyeztetünk és a tanulószerveződések tartalmi kérdéseit vizsgáljuk, a mostani 10-11. évfolyam összefüggő, nyári, szakmai gyakorlatát ugyanolyan lelkiismeretességgel készítjük elő.

Jelentős állomás szakképzésünk történetében, hogy a közelmúltban újra elindítottuk a felnőttoktatást, felnőttképzést. Nagy lehetőségeket, a kihasználtság fokozását, regionális szerepünk erősödését látjuk benne. Ezt a tevékenységünket az új keretek között – felnőttek oktatása - erősíteni kívánjuk.

A szakképzés reformja közepette is fontosnak tartjuk a közismereti tantárgyak és hozzájuk kapcsolódó ismeretek átadását. Az intézmény vonzerejét többek között azzal alapozta meg, hogy reálisan nyitva hagyta a továbbtanulás széles kapuját az idejelentkezők számára. Matematika és magyar nyelvtan csoportbontás, szintezett idegen nyelvi oktatás, érettségi felkészítők humán tárgyakból is: csak a legfontosabb elemei annak a stratégiának, ami azt eredményezte, hogy színész, költő, pszichológus, egyetemi matematika tanár, jogász előmenetel is indult a Rudasból.

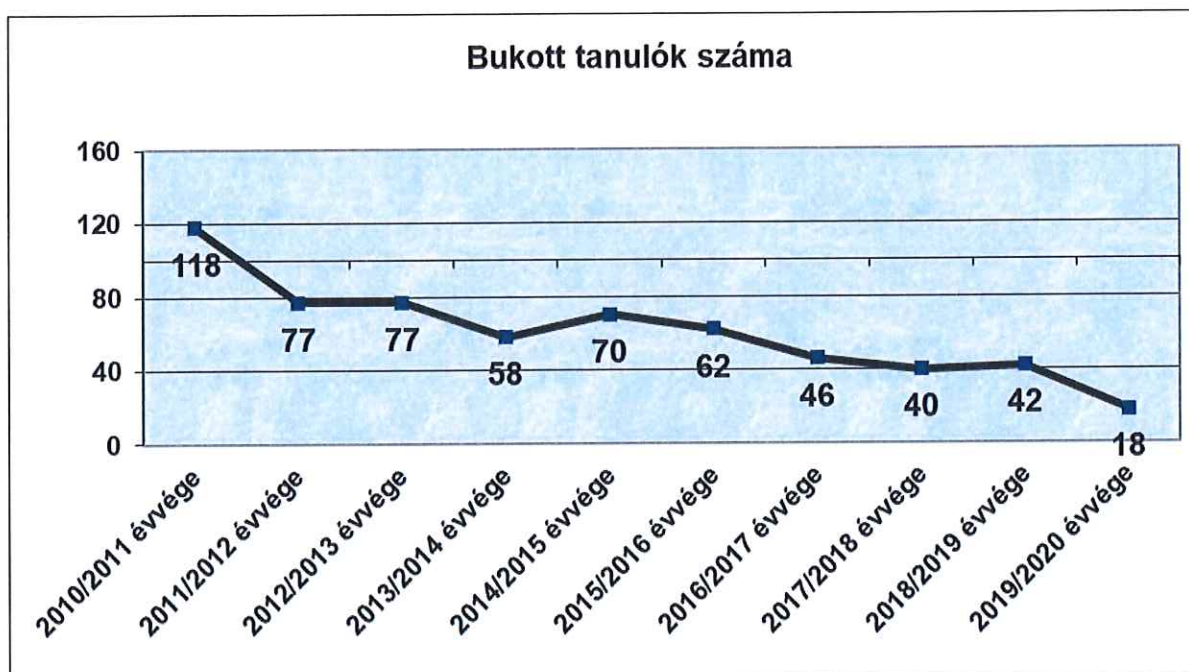


1.2.5. Tanulmányi munka, eredményesség



A tantárgyi átlagokból készített grafikon jól mutatja az elmúlt évtized folyamatait. A hanyatló szakasz 2013-ig tartott, aztán jött egy lassú, majd megugró emelkedés. Az évtized első éveinek mélypontját elemezve a kollégák elsősorban a gyengébb tanulók nagy számban történő bekerülését jelölik meg, ugyanakkor érdemes összevetni az eredményeket a kompetencia-mérések adataival is. Utóbbiak ugyanis nem támasztják alá az ilyen mértékű romlást a tanulmányi teljesítményekben.

Szerencsére az elmúlt években sikerült újra emelkedő pályára állítani a Rudast. Picit jobb lett a beiskolázás, beindult egy tanulási folyamat a pedagógusoknál és több energiát fektettünk a felzárkóztatásba. A lemorzsolódás elleni küzdelem „melléktermékeként” javult a módszertani kultúránk, hatékonyabbak lettünk a tanulási akadályok felismerésében és kezelésében.



Tanulságos a bukott tanulókról szóló grafikon is. 2007-2011 között volt a mélyrepülés. Majdnem megháromszorozódott a bukott tanulók száma. Sajnos voltak tanulók, akiknél ez több tárgyat is jelentett, ami tovább rontja a képet. Jellemzően általában romlottak a teljesítmények az iskolában, de voltak kiemelkedően gyenge osztályok is. Ezt a riasztó folyamatot mélységében sikerült feltárnunk a kollégák között módszertani továbbképzéseket szervezve. A követelményből természetesen nem engedhettünk, hiszen a Rudas egyik nagy értéke a következetessége, ami az egységesülő mérés-értékelésben is testet ölt, de az elriasztás sem lehet a célunk. Az utolsó évekre rögzült egy 10 % alatti bukási arány, ami a bemeneti szűrés (felvételi vizsga) hiánya miatt várhatóan tartósan fennmarad. Az elmúlt tanév kiugróan alacsony adata a járványhelyzet miatti „puhább” értékelésekből adódott, aminek következményeit (halasztott bukás) még évekig fogjuk viselni.

Munkánk színvonalát a központi és külső mérések tükrözik igazán. Az érettségi és szakmai vizsgaeredmények hosszú távra visszatekintve bizonyítják, hogy alapos és széleskörű felkészítő munka folyik az iskolában. A szakképzés elvárásai mellett a közismereti tárgyak és az idegen nyelv sem szorulnak háttérbe, amit a különböző városi és országos versenyeken elért helyezések mutatnak. Sport és ügyvitel



ágazatokon visszatérő vendégek vagyunk a szakmai érettségi vizsgatárgyak versenyének (ÁSZÉV) országos döntőjében, számtalan diákolimpiai helyezéssel büszkélkedhetünk, de ott vagyunk a Fejér Megyei Diáknapok és a Helikon kulturális seregszemlén is. Lényegesen kevesebb országos eredménnyel dicsekedhetünk, mint akár tíz évvel ezelőtt, de fontosnak tartjuk, hogy a tehetséges diákjainkat lehetőséghez juttassuk helyi, vagy regionális szinten. Egy-egy matematika, versmondó, idegen nyelvi helyezés mutatja törekvéseinket. Újabban bátrabban indítjuk tanulóinkat különböző, kreativitásra épülő vetélkedőkön (KEVIN, turisztikai ismeretek, vállalkozói szerepek), amit szép sikerekkel és főleg maradandó emlékekkel hálálnak meg.

1.2.6. Belső kommunikáció, arculati rendszer

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium hagyományos erőssége a belső kommunikációs rendszer felépítése és működése.

Ennek gyökerei évtizedes múltra nyúlnak vissza. Az iskola 20., ünnepi tanévére készült el az az arculati rendszer, ami még ma is meghatározza a Rudas megjelenését. Kimunkálásában jelentős szerepet töltöttem be.



A vezetés és a tantestület közötti kommunikáció részben szóbeli, részben írásos. Heti egy alkalommal óráközi szünetben egyeztetjük az aktuális feladatokat, a félévi és év végi értekezletek pedig a mélyebb elemzéseket szolgálják. A tanév közben szervezett tantestületi kirándulás, és az ünnepekhez kapcsolódó kötetlenebb összejövetelek segítik az ismerkedést és a baráti kapcsolatok kialakulását.



Az utóbbi években általánossá vált az elektronikus levelezés, ami a dokumentálhatóság szempontjából is fontos előrelépés. A járványveszély közepette bevezettük a Teams alkalmazás segítségével online tartott értekezleteket, amelyeket a tantestület hamar elfogadott és megkedvelt.

A diákok irányába az osztályfőnöki tájékoztatók jelentik az első számú hírforrást, de több iskolai csatorna is rendelkezésre áll az érdeklődő fiataloknak. Országosan kiemelkedő a „Rudas Híradó”, ami a stúdiós szakkör lelkes tagjainak jóvoltából képes összefoglalót ad az intézmény történéseiről. Adásai sajnos megritkultak. Az aulában elhelyezett képújság alkalmakhoz igazodva működik és frissül, időszakosan ad tájékoztatást a tanulóknak.

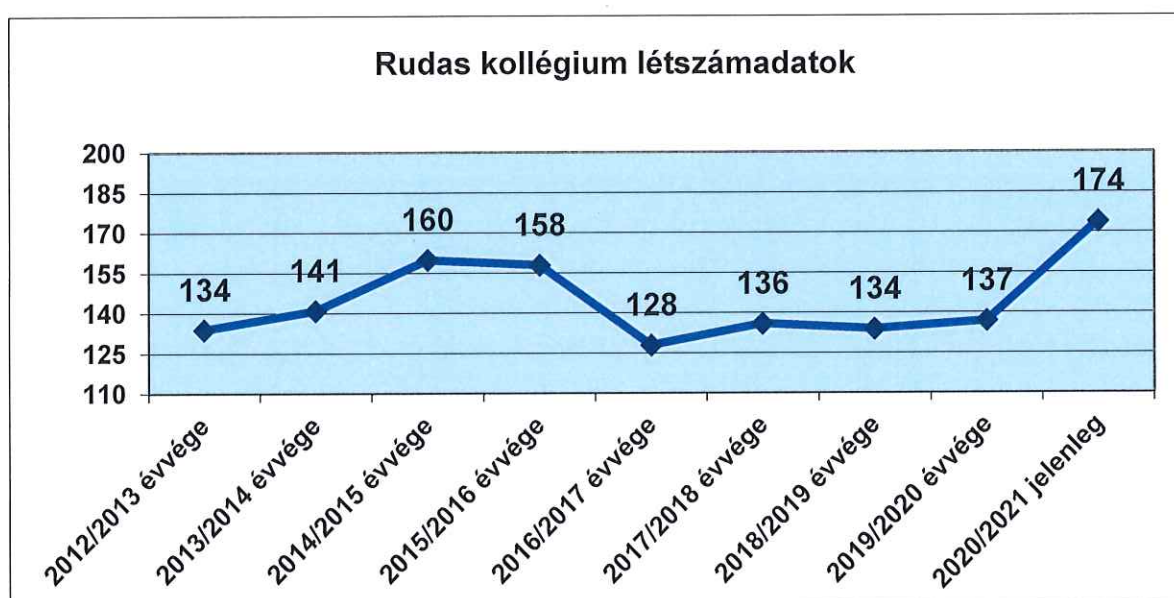
A belső kommunikáció jelentősége az elmúlt egy évben felértékelődött. A járványhelyzetből következő digitális oktatás hatalmas kihívás elé állított bennünket. A kezdeti bizonytalanság után sikerült hosszú távon is működőképes rendszert kiépítenünk. Mozgósítottuk tartalékjainkat, így minden diák és tanár rendelkezik a szükséges technikai feltétellel. A Kréta ügyintézési felülete mellett egységesen a Teams platformot használjuk, átláthatóvá és követhetővé téve ezzel mindenki munkáját. A helyzet normalizálódása után is szeretnénk fenntartani az online világban szerzett tapasztalatainkat.

1.2.7. Kollégium

A Rudas Közgazdasági Középiskola és Kollégium 1975-ben két önálló intézményként alakult. A kollégium épülete szervesen egybeépült az iskolai szárnyal. 1975-ben önállóan kezdte működését, majd 1978-ban gazdasági és 1979-ben pedagógiai összevonásra került az iskolával.

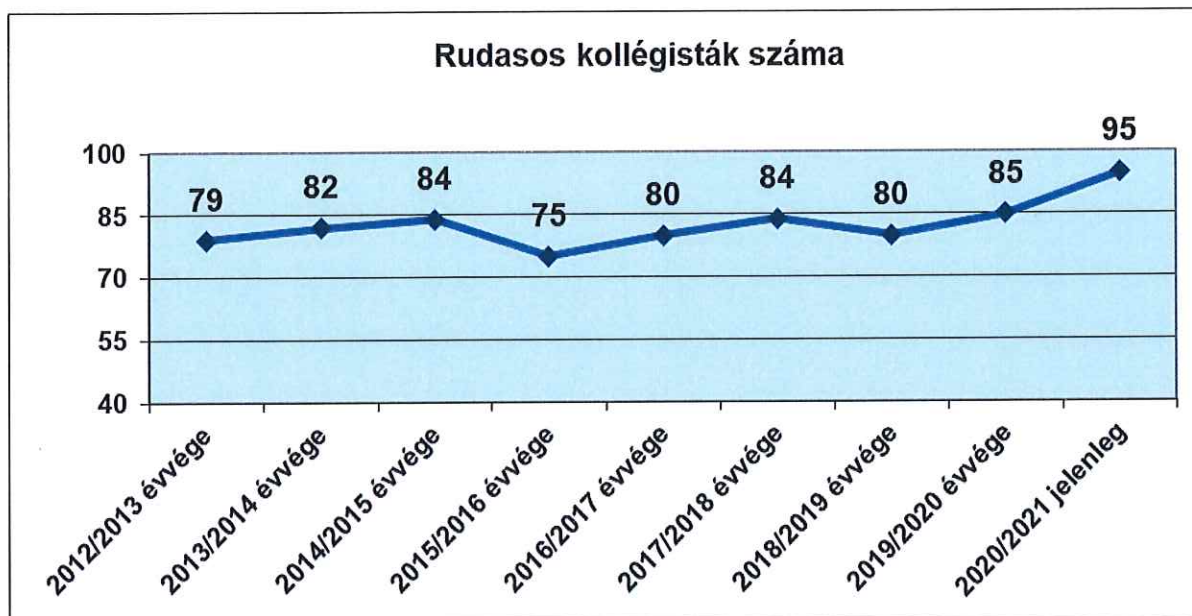
Ma a kollégium egy szervezeti egységben, szorosan együttműködik az iskolával. Mindkét fél igyekszik kihasználni az előnyöket és tompítani az érdekellentéteket. Tesszük ezt közösen a tanulók és az otthonra vágyó kollégisták érdekében. Ebben a tanévben az összetartozás még inkább nyilvánvalóvá vált: megszűnt a kollégium-vezetői státusz, az iskola igazgatója közvetlenül irányítja ezt a területet is.

A kollégium 230 férőhelyes, koedukált. Közel vagyunk a Duna jobb partjához, szomszédságunkban általános iskola, óvoda és római kori emlékek találhatók. A város legzsúfoltabb városnegyedében működünk. Az új városok szellemiségére jellemzően mi is készek vagyunk a folyamatos megújulásra a hatékonyabb nevelő-oktatómunka érdekében.



A kollégium létszámadataiból jól látható, hogy a 2010-es évek elejére egy hosszabb apadás eredményeként már a „félház” képe rajzolódott ki, ami nevelői álláshelyet és a racionális működés feltételeit veszélyeztette.

Ezt a folyamatot előbb a kézilabda akadémia és a sport osztályok felfutása állította meg, majd 2020-ban a Széchenyi Kollégium bezárása újabb tanulói csoport érkezését eredményezte. A járvány miatti bezárás elodázott egy nagyobb pedagógiai kihívást, ami a vegyes összetételből és relatív zsúfoltságból adódott, de az élet visszatérte után rendezni kell a belső kapcsolatokat. Jelenleg általános iskolások, gimnazisták és „dobbantós” gyerekek, versenyszerű sportolók és termelési gyakorlatra járó szakképzősök vegyesen lakják az emeleteket és alakítják a tanulócsoportokat. Az integráció itt nem jól hangzó jelmondat, hanem a hétköznapi békés egymás mellett élés alapfeltétele.



A Rudasos diákok aránya az intézményhez kapcsolt kollégiumban 50-60 % között mozog, a pillanatnyi állapotot elsősorban a beiskolázott sportolók iskolaválasztása befolyásolja. A centrumos tanulók összesen a férőhelyek 75-80 %-át foglalják el, tankerületi, egyházi, alapítványi diákok száma 30-40 fő között van. Fenntartói döntés ennek az állapotnak a fenntartása, amiben kényelmi, pedagógiai és gazdasági szempontok egyaránt szerepet játszanak.

A létszámhoz igazodó oktató-nevelői gárda foglalkozik a tanulás szervezésével és a szabadidős programok kimunkálásával, felügyeletével. Könyvtáros és védőnő segíti a feladatok ellátását. A folyamatos nyitva tartás miatt az éjszakai és hétvégi ügyeletek ellátása egyre nagyobb gondot okoz, ezért ezt a tevékenységet igyekszünk kiszervezni megbízható, külsős pedagógusoknak.

1.2.8. Gazdálkodás

Az intézmény oktató-nevelő munkája mellett legalább ennyire fontos a kiegyensúlyozott gazdálkodás. Ez az a terület, amellyel a nevelőtestület többnyire a kívánságok oldaláról szembesül, vagy éppen akkor, ha a megtakarítások miatt veszélybe kerülnek eddig ellátott feladatok (és órák). Az intézmény vezetőjének



természetesen mindig egy lépéssel előrébb kell járnia ezen a területen is, hogy a kérdésekre egyértelmű válaszokat tudjon adni. Az önálló gazdálkodás megszűnt, a felelősség azonban a kiegyensúlyozott és észszerű feladatellátás vonatkozásában maradt. A Rudas méreténél és tanulói létszámánál fogva képes ezeknek az elvárásoknak megfelelni. A kollégium kettős szerepe itt fokozottan jelentkezik: a hétvégi nyitva tartás a sportoló tanulók miatt kiadásokkal jár, a nyári edzőtáborok ugyanakkor komoly bevételeket jelentenek. A fenntartói finanszírozás biztonságot és jól látható gyarapodást jelent, mellette a Rudas-alapítvány támogatásai adnak kisebb, de nem elhanyagolható forrást.

1.2.9. Dokumentáció, tanügyigazgatás, adminisztráció

Az iskola dokumentációs rendszere áttekinthető módon, naprakészen rendelkezésre áll az iskolavezetés és a dolgozók számára. A belső ellenőrzések rendre megállapították, hogy a különböző elemeit jól alkalmazzák a pedagógusok, természetesen ki-ki a feladatkörének megfelelően. A működési dokumentumok egy része az új szakképzési törvénynek és végrehajtási utasításának megfelelően felülvizsgálatra szorul, különösen a szakmai program és a házirend. A szakképzési centrum szervezeti és működési szabályzata, a technikumok programtervei, az új vizsgakövetelmények, a pedagógus minősítések, belső értékelési elvárások mindig új és új szempontot adnak.

A tanügyigazgatásban az eKréta bevezetése és az ehhez kapcsolódó új feladatok jelentették a legnagyobb kihívást. A tantestület többsége gyorsan és rugalmasan alkalmazkodott az elektronikus adatrögzítéshez, és a laptop használatához. A digitális munkarend két alkalommal történő bevezetése erősítette ezeket a kompetenciákat, melyekkel a tanteremben zajló oktatás világában is élni szeretnénk. Folyamatosan tájékoztatjuk munkatársainkat a fejlesztésekről, az elektronikus naplóból kinyerhető statisztikákról, amelyekkel önmaguk munkáját is ellenőrizhetik és javíthatják.

Az iskolai adminisztrációs munkát segítő különböző programok rendelkezésre állnak, használatuk folyamatos. A nagy tanulói létszámból fakadóan elég jelentős feladat hárul az osztályfőnökökre és az iskolatitkárokra a rögzítéseknél, határozatok



készítésénél, hiányzások és felmentések „könyvelésénél”. Az adatszolgáltatásoknál, határidős feladatoknál időnként előfordul kisebb csúszás, ezt nagyobb odafigyeléssel és az információk (határidők) megosztásával próbáljuk kivédeni.

1.2.10. Szervezeti kultúra, feladatellátás

Az intézmény működését a Szervezeti és Működési Szabályzat határozza meg, a szakképzési törvény és a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum elvárásaihoz és a helyi gyakorlathoz igazítva. Az igazgató munkáját közvetlenül két helyettes segíti: célszerűen egyikük (egyben általános helyettes) a szakmai területtel és az oktatók feladatellátásával foglalkozik, míg társa a közismereti tárgyakkal, nevelési kérdésekkel, tanulói határozatokkal. Gyakorlatioktatás-vezető szervezi a nyári gyakorlatok mellett a beiskolázás rendezvényeit, tartja a kapcsolatot külső partnerekkel, leendő duális képzőkkel, médiával. A kollégium miatt két titkár végzi az ügyintézés, de feladatkörük nem épületrészenként van meghatározva, hanem a teljes intézmény gördülékeny működése szempontjából. Ez annál inkább is indokolt, mert 2020. augusztus 1-től megszűnt a kollégiumvezetői (egyben igazgatóhelyettesi) beosztás, és az igazgató a meglévő vezető munkatársakkal látja el a kollégium közvetlen irányítását.

A szakmai műhelymunka a munkaközösségekben folyik, jelenleg az alábbi csoportosítás szerint:

- Matematika és természettudomány
- Humán
- Idegen nyelvi
- Sport és testnevelés
- Informatika és ügyvitel
- Gazdasági
- Kollégiumi
- Osztályfőnöki



Ezt közösen alakítottuk ki, magam is jónak tartom. A munkaközösség-vezetők véleményét kikérjük a tantárgyfelosztásnál, éves munkatervük összeállításánál, viszonylag nagy önállósággal szervezik rendezvényeiket, és elkészítik az éves beszámolókat. Közismereti területen a NAT elvárásainak beépítése, szakmai vonalon a képzési programok, projektek elkészítése ad most folyamatos munkát.

A matematika tantárgy oktatása mindig kiemelt kérdés volt intézményünkben. Az iskola indulása után felállt „nagy generáció” tagjai négy évtizeden át szolgálták az intézményt, és mindannyian tanárlegendaként mentek nyugdíjba. A stafétát sikerült átadni: a kezdetektől csoportbontásban tanított tantárgy és oktatói kellő tiszteletet vívtak ki maguknak a szülők körében. A természettudományos területéről elmondható, hogy szintén lelkes és karakteres tanáregyenísegek jóvoltából sosem kellett háttérbe vonulniuk. Nagyszerű eredményekkel büszkélkedhetünk (főleg a 2000-es évekből) földrajzból, kémiából, fizikából. Az utóbbi időben inkább a szakképzés „szolgálólányai” lettek, de a turizmusnál a földrajz, sportedzőknél a biológia, vagy az informatikusoknál a fizika szerepe továbbra is fontos. ÖKO iskolaként a komplex környezettudatosságra helyezzük a hangsúlyt.

A humán munkaközösség tagjai vannak tanulói létszámot tekintve legjobban leterhelve, hiszen alacsony óraszámban teljes osztályokat tanítanak. Ezt a nyelvtan csoportbontás, egy-két kommunikációval kapcsolatos tantárgy és a másik szakjuk (ha az pl. idegen nyelv) tudja tompítani. A művészeti tehetséggondozás, ami városi fellépéseken, kulturális seregszemléken, irodalmi versenyeken valósul meg, egyre nagyobb erőfeszítéseket igényel. Mellette ott vannak a visszatérő iskolai műsorok, gálák, ahol szintén magas az elvárás – elsősorban önmagunkkal szemben. Büszkeséggel tölt el, ha összeáll egy kórus, ha elkészül egy híradó, ha helyezést hozunk el egy vetélkedőről, de azt is látom, hogy nagyon nehéz a szintet tartani. Kiváló Tehetségpontként többször bizonyítottuk, hogy képesek rá.

Tanulóink felismerték az idegen nyelv fontosságát a továbbtanulás és az életben való boldogulás szempontjából. Egyre többen tesznek előrehozott osztályozó vizsgát (vizsga-időszakonként 8-10 fő) és végzőseink 20-25 %-a rendelkezik középfokú nyelvvizsgával és/vagy emelt szintű érettségivel. A szabad sávós közismereti órák



választásánál mutatkozik ez meg élesen: a többség idegen nyelvet akar tanulni plusz két órában.

A gazdasági munkaközösség a pénzügy-számvitel (közgazdasági terület) és turisztikai szervező (turizmus ágazat) szakmai képzéséért felel. A legrégebbi és a legfiatalabb szakmáink. Közös bennük a folyamatos kísérletezés, a változó követelmények, a stabilan jó színvonalú beiskolázás. A gyermekvállalás és ingadozó óraszám (főleg a felnőttek oktatásának bizonytalansága miatt) hol lazább, hol feszebb munkatempót kíván meg oktatóinktól. A következő éveket a színvonal kiegyensúlyozására fordítjuk.

Az informatika és ügyviteli terület a számítógépes átfedés miatt került egy munkaközösségbe. A létszám is ezt indokolta, és jó döntés volt. Jól egészítik ki és segítik egymást emberileg is. Itt a felzárkóztatás és lemorzsolódás elkerülése inkább a napi feladat, de egy-egy tehetséges diák akár országos verseny döntőjébe is eljut. Komoly szaktantermi fejlesztésre készülünk ezen a területen.

Testnevelés (sőt mindennapos testnevelés) valamennyi iskolában van, de sport ágazati képzés a régióban csak nálunk. A mi testnevelőink visszatérhettek egyetemi és edzői tanulmányaikhoz, hogy felfrissítve és középszintre állítva olyan diákokkal osszák meg, akik az aktív sportélet mellett nagyobb tudásra és esetlegesen edzői pályafutásra vágnak. A leglátványosabb fejlesztések itt történtek, a sok fegyelmelési probléma (hiányzás, viselkedés) és szorgalom hiánya mellett azonban ki kell emelnünk a szép vizsga- és versenyeredményeket. Nem csak a sportpályákon, hanem az ÁSZÉV döntőjében is.

A kollégiumi és osztályfőnöki munkaközösségek inkább nevelési kérdésekkel foglalkoznak és a tanításon kívüli élet szervezésével. Rendszeressé vált megbeszéléseik sok hasznos kérdést felszínre hoztak már.

Összességében valamennyi munkaközösségről elmondható (különböző mértékben), hogy a közös tevékenységek, akár rövid szakmai egyeztetések, belső tudásmegosztások formális rendszere nincs kiépítve. Erre nagy figyelmet kell fordítani a következő időszakban.



A munkaközösségek mellett vannak egyéni, kiemelt feladatkörrel dolgozó, ún. „igazgatói megbízottak” is. Pályázati keretből, vagy külön pótlékkal ismerjük el tevékenységüket. A személyek és feladatok folyamatosan változnak, a 2020/21-es tanévben az alábbi kiosztás szerint:

- Diákönkormányzatot patronáló,
- Községi szolgálat szervezésével megbízott oktató,
- Tehetségért Mozgalom összekötő,
- Mérés-értékelési vezető szakértő (kompetencia, GINOP, belső mérések),
- Pénziránytű Alapítvány összekötő oktató,
- Pénziránytű Bázisiskola pályázati koordinátor.

A nem oktatással foglalkozó dolgozók foglalkoztatója a kancellár, így kiestek a közvetlen irányításom alól. Ezzel együtt a munkájukat nyomon követem és véleményezem, a kéréseim szerint keletkező feladatokat a centrum vezetői gyorsan és hatékonyan megoldják.

1.3. Mikrokörnyezet

Mikrokörnyezet alatt az iskolával közvetlenül kapcsolatban álló partnereket értjük. Elsősorban idetartoznak a szülők, a fenntartó, a többi középiskola, és mindazok, akik valamilyen módon hatnak az iskola mindennapjaira. Testvériskolák, szakmai szervezetek, támogatók és beszállítók, valamint a közvélemény teszi teljessé a kört. Közvetlen visszacsatolást elsősorban tőlük kapunk.

1.3.1. Fenntartói kapcsolatok

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium kapcsolata a szakképzési centrummal, mint fenntartóval kiegyensúlyozott és nyílt párbeszéden alapul. A centrum vezetése elismeri az intézmény erőfeszítéseit, értékeli az itt folyó munkát. A kettős irányítás rendszere (főigazgató és kancellár) „beállt”, a működés kereteit folyamatosan és együtt finomítjuk. Az elmúlt évben a Szakképzés 4.0



szellemében, a vonatkozó jogszabályok alapján hatalmas átalakítást hajtottunk végre a képzés és foglalkoztatás szerkezetében, ami közös sikerünk. A feladatkörök egyre jellegzetesebben rajzolódnak ki, ahogy tanuljuk és alkalmazzuk a törvényt. Igazgatóként a harmonikus együttműködésre törekszem: mint földrajzilag a centrumhoz legközelebbi intézmény vezetője, továbbra is szeretném segíteni a hétköznapi működést, szervezési feladatokat.

1.3.2. Diákönkormányzat, Ifjúságvédelem, Szülői szervezet

1.3.2.1. A diákönkormányzat tevékenysége

Tíz évig foglalkoztam a városi diákönkormányzat munkájával, mint segítő ifjúsági munkatárs, így talán van némi alapom arra, hogy a Rudas Diákönkormányzatát a város egyik legjobban működő ilyen szervezetének minősítsem. A hagyományok itt is meghatározóak, hiszen az iskolavezetés mindig figyelt arra, hogy a tanulókhoz közel álló, kreatív és lelkes patronáló tanárt bízson meg a RÖNK ügyeinek vitelével.

Az évtizedek alatt kialakult egy jól bejáratott éves munkaterv, amit időnként új kezdeményezések egészítenek ki. Néhány meghatározó esemény, amire biztosan sokan emlékeznek még évek múlva is:

- Gólyatábor,
- elsős avató,
- éjszakai túra,
- Rudas-hét,
- Rudas Dzsembori
- tanulmányút (Krakkó és környéke),
- iskolai ünnepségek.

A diákönkormányzat a pályázati pénzekből és saját bevételeiből önállóan gazdálkodik. Ahogy máshol, itt is egy lelkes mag (melynek tagjai cserélődnek) szervezi a programokat. A pandémia időszakában is igyekeztek megszólítani társaikat egy-egy játékos akcióval.



1.3.2.2. Gyermekvédelem, kapcsolattartás segítő szervezetekkel

A Rudas elsők között hozta létre az önálló ifjúságvédelmi munkakört az intézmény keretein belül. A szolgáltatás teljes mértékben beváltotta a hozzá fűzött reményeket, hiszen hamar népszerű lett nem csak a diákok, de a szülők között is. A munkakör „hivatalos” megszüntetése ellenére most is van pedagógus, akinek ez a terület a kiemelt feladata és külső szakember is segíti munkánkat.

A leggyakrabban felmerülő problémák:

- család szociális helyzete, családon belüli ellentétek;
- iskolai feszültségek, tanár-diák összeütközés, tanulási nehézségek, beilleszkedési zavarok (osztályba, kollégiumi közösségbe);
- érzelmi válságok, szerelmi csalódások, egészségügyi gondok,
- kisebb-nagyobb rendbontások iskolán belül és kívül.

Évek óta folyamatosan együttműködünk a rendőrséggel és az Egészségmegőrzési Központtal, hogy az osztályfőnöki órák keretében - városi szakemberek előadásában - hallhassanak diákjaink hasznos információkat. Kiemelten kezeljük a prevenció és áldozatvédelem kérdéseit, beleértve az internetes visszaéléseket is.

Városi indítványra jött létre az a kezdeményezés, amelynek során a tavaszi szünet alatt 10. évfolyamos tanulókból választott diákcsoporthoz vesz részt kortárssegítő képzésben. Ezek a fiatalok az ifjúságvédelmi munka segítői lesznek, ezért iskolánk minden alkalommal részt vesz ezen a programon.

Helyzetünkből adódóan viszonylag keveset kell a gyermekvédelmi hatósággal tanácskoznunk, de minden tanuló ügyét, aki odakerül, lelkiismeretesen nyomon követjük, és a jelzőrendszert támogatjuk. Az Útkeresés Családsegítő Szolgálat áldozatos és pótolhatatlan munkáját a családok védelmében minden eszközzel segítjük.

A Rudas iskola diákjai között több tanuló küzd tanulási nehézséggel. A 9-13. évfolyamon 10 fő körül mozog azok száma, akik rendelkeznek SNI szakvéleménnyel, míg 25-30 fő a BTMN körébe tartozó hátrányokkal küzd.



Védelembe vett, valamint halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) diák már csupán 1-1 fő tanul intézményünkben. A viszonylag megnyugtató számok ellenére is érezzük, hogy mennyire fontos a „beszélgetős” szakemberek jelenléte az intézményben, amit minden rendelkezésre álló forrással (pl. sportszervezetek pénzügyi támogatásával a kollégiumban) fokozni szeretnénk.

Az iskola szülői szervezete is folyamatosan és felelősen dolgozik. Az összejövetelek építő hangulatban és őszinte hangnemben zajlanak. Minden véleményezési jogkörben kikéri a vezetés az álláspontjukat, ezen kívül pótolhatatlan segítséget jelentenek az érettségi büfék, szalagavatók, pedagógusnap szervezésénél.

1.3.3. Oktatási intézmények

1.3.3.1. Általános iskolák

A beiskolázás szempontjából az általános iskolák a legfontosabb partnereink. A vezetés igyekszik személyes látogatásokkal népszerűsíteni a nyolcadikos szülők között az intézményt, illetve szórólapokkal, reklámokkal hívja fel a figyelmet a Rudasra. A járvány időszakában rendkívül gazdag tartalmat állítottunk össze a honlapra, amit átviszünk magunkkal, mint jó gyakorlatot a következő tanévekre is.

A legjelentősebb rendezvények a nyitott napok, amikor száznál is több érdeklődő keresi fel iskolánkat, hogy személyes tapasztalatokat szerezzen. Az elmúlt években új elemmel gazdagítottuk a kínálatot: januárban Nyitott órákra hívjuk a nyolcadikosokat, egy utolsó meggyőzésre. Az ötlet kiválóan bizonyult és bevált.

Visszatérő vendégei vannak a különböző, elsősorban nyolcadikosoknak szervezett vetélkedőinknek, melyekkel szintén népszerűsítjük iskolánkat. A 2020-ban elnyert Pénziránytű Bázisiskola cím és vele járó program újabb általános iskolás csoportokat fog megszólítani és behozni az iskolánkba.

Igazából nincs kiemelt partner intézmény, hiszen nagyon sok iskolából érkeznek hozzánk tanulók (a 2021/22-es tanévre 67 iskolából jelentkeztek intézményünkbe), de a földrajzi közelség miatt a Gárdonyi Géza Görögkatolikus Általános Iskola, a sportosztályok miatt a Vasvári Pál Általános Iskola érdeklődése nőtt meg intézményünk felé.



1.3.3.2. Középiskolák

A középiskolai kapcsolatok a legszorosabbak, még akkor is, ha természetes riválisok vagyunk. Ez a versenyhelyzet a közeljövőben fokozódni fog, de nem mehet a tisztességes együttműködés rovására. A személyes kapcsolatok jelentenek talán biztosítékot erre, no meg az, hogy 2015-től egy csapatban, közös irányítás mellett dolgozunk. A szakképzési centrum (együtt)működési kereteit még alakítjuk, de a centrum szintű munkacsoportok felállítása egy pályázat keretében például jó kezdeményezés volt. Ilyen lehet még a közös kommunikáció a beiskolázásnál, sportnap szervezése a hét tagintézmény részvételével, vagy a városi adventi rendezvényen a fellépések összehangolása.

Párhuzamosság a Bánki Technikummal informatika, a Kereskedelmi és Vendéglátóipari Technikummal és Szakképző Iskolával turizmus-vendéglátás területén van, de inkább kiegészítjük, mint zavarjuk egymást. A Szabolcs Vezér Technikum földrajzilag más vonzáskörzetet fed le, így nem jelentünk vetélytársat egymásnak.

1.3.3.3. Felsőoktatás

A Dunaújvárosi Egyetemmel a földrajzi közelség és képzési ráépülés miatt is kézenfekvő az együttműködés. A felvételi szempontjából elsőszámú célpont számos tanuló számára, és az együttműködés más területeken is megindult. Az egyetemről érkeznek óraadók a szakképző évfolyamra, a tudásmegosztás rendezvényein (pl. Kutatók Éjszakája) nagy létszámmal képviseltetjük magunkat. A legutolsó szalagavatónkat a campus impozáns sportcsarnokában tartottuk, kifogástalan feltételek között. Az egyetem vezetése nagy erőket mozgósít a hallgatói létszámok biztosítása érdekében, és ez jótékonyan hat a kapcsolatunkra. Többször látogatnak iskolánkba toborozni, mi is igyekszünk minden egyetemi szakmai programot népszerűsíteni.

Személyes kapcsolódások révén indult meg az együttműködés a veszprémi egyetemmel, de mára ez túllépett az alkalmi látogatások szintjén. Elsősorban a közgazdasági tanszék munkatársaival alakítottunk ki folyamatos párbeszédet, ők rendszeres vendégei, előadói szakmai rendezvényeinknek.



A Budapesti Gazdasági Egyetemmél egy pályázat keretében dolgozunk együtt, jól strukturált és dokumentált feladatok mentén. Tehetséges diákjaink számára nyílik lehetőség felkészítőkön, nyári táborokban részt venni, de rendhagyó moziklub, innovációs verseny országos döntőjének lebonyolítása is szerepelt vállalásaink között.

1.3.4. Partnerkapcsolatok

1.3.4.1. Nemzetközi kapcsolatok

1.3.4.1.1. Nyáradszereda, Makkosjánosi

A Határtalanul! program keretében új nemzetközi kapcsolatok körvonalai rajzolódnak ki. A választás azért esett erre a két kis településre (Erdélyben, illetve Kárpátalján), mert a kézilabda akadémia miatt mindkét területől érkeztek diákok iskolánkba. A személyes kapcsolatok mellett a határon túli magyarság helyzetének megismertetése, illetve az ottani oktatási rendszerek tanulmányozása is motivál bennünket. Felejthetetlen találkozásaink voltak a program jóvoltából, és őszintén reméljük, hogy a járvány elmúltával feléleszthetjük a közös programokat.

1.3.4.1.2. ERASMUS+

Partnerség, nemzetköziség, szakmaiság, kaland és felfedezés... Mindez az elmúlt időszak legjelentősebb vállalkozása címszavakban. Talán önálló fejezetet is megérdemelne, de saját logikámat követve itt találtam helyet ennek a rendkívül fontos és hasznos innovációnak. Egy lelkes munkacsoport elhatározta, hogy kiviszi az arra felkészült (és felkészített) tanulókat az európai munkaerőpiac kellő védettséget nyújtó területeire, megtanulta ennek minden fortélyát, és őt, sikeres, nyári, összefüggő szakmai gyakorlatot, valamint két pedagógus mobilitást is megvalósított a Tempus Közalapítvány támogatásával. Milánó, Bécs, Barcelona az eddigi állomások, de készülünk Brno „meghódítására” is. Jelen pályázat keretei nem teszik lehetővé, hogy minden elemét méltassam a projektnek, de a felkészítés – megvalósítás – disszemináció hármas egysége talán semelyik más tevékenységünkben nem ragadható meg ennyire tisztán és logikusan. A hozadékát pedig felesleges hangsúlyoznom.



1.3.5. Szakmai kapcsolatok

1.3.5.1. Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara

A kamara a szakképzés egyik legfőbb ellenőrző szerve, tanácsadója, az összes gazdálkodó szervezet képviselője. Jelentősége és feladatköre a szakképzés megújításával együtt nő. Megkerülhetetlen szerepe van a vizsgák szervezésénél és lebonyolításánál, valamint az összefüggő nyári szakmai gyakorlat szervezésében. A duális képzésben további jogosítványokat szerzett, és a munkaerőpiaci igények elsőszámú közvetítője.

Nem titok, hogy jelen helyzetben nagyon sok segítséget és szakmai iránymutatást várunk ettől a szervezettől. A magunk részéről eddig és ezután is igyekszünk minden kezdeményezéséhez csatlakozni, és oktatóinkat arra ösztönözzük, hogy kapcsolódjanak be a képzési programokba, vizsgáztatási feladatokba.

1.3.5.2. Gazdálkodó szervezetek, sportszervezetek

A gazdálkodó szervek szakmai és pénzügyi szempontból is fontos partnerei az iskolának, és ez szerepük a duális képzéssel csak nőni fog. A gyakorlati képzés esetén befogadó intézményként valós munkahelyi légkörben tudják foglalkoztatni diákjainkat. Sajnos erre vonatkozóan az utóbbi években nem nőtt érezhetően a fogadókészség, pedig egyre több diákunk egyre több időt szeretne tölteni igazi munkahelyi környezetben. Az összefüggő, nyári szakmai gyakorlat kapcsán közel száz tanulót kell évről évre elhelyezni az eleinte három, újabban négy hetes foglalkoztatásra. Ügyvitel, turizmus és sport ágazatokról érkező diákjainkat mintegy 70 szervezet fogadja, akik közül egyre kevesebben akarják vállalni az anyagi terheket. Izgalmas kérdés, hogy milyen feltételekkel és milyen módon lesznek hajlandóak bekapcsolódni a duális képzésbe. Jelenleg nagy szakadékot látok a törvényalkotó szándék és fogadók hajlandósága között. Ennek eltüntetésében kiemelkedő szerep hárul majd a centrumokra és szakképző intézményekre is. Mi a Rudasban most úgy látjuk, hogy a pénzügy-számvitel és a hálózatüzemeltető szakképesítéseknél a belső képző központ, és az ide behívott külső szakemberek jelentik a járhatóbb utat, míg a többi képzésnél reális lehetőséget látunk a munkahelyekre való kihelyezésben.



Legalább ennyire fontos volt régebben a szakképzési támogatások begyűjtése, ami a korszerű eszközpark kialakításához nyújtott háttérrel. A törvényi változások miatt ezek a csatornák már közvetlenül nem állnak rendelkezésre, ezért a kölcsönös előnyökön alapuló új együttműködések kell kialakítanunk, melyek közvetlen eszközök átadásában öltenek testet. A közelmúltban informatikai felszereléseket kaptunk így egy vállalatától.

Példaértékű együttműködést indítottunk el a budapesti Citi Szolgáltató Központtal. Itt is egy volt tanítványunk a közvetítő, aki nagy lelkesedéssel vezetett be minket a világceg filozófiájába és módszertanába. Mi tanulunk, ők fiatal, alakítható munkaerőt tudnak kiválasztani a tanítványaink közül. Kölcsönös előnyök, sok hozzáadott érték – ez a jövő.

A sportszervezetek a sportedző képzéshez és a tehetséges fiatalok idecsábításához nyújtanak segítséget. Több szervezet is a ma egyre népszerűbb akadémiai modell felé kacsintgat, amihez megfelelő háttérrel tudunk adni rugalmas munkarenddel, felzárkóztató foglalkozásokkal.

1.3.6. Közvélemény

Az iskola legerősebb fegyvere a közvélemény pozitív visszajelzése. Ezt hosszú évek szívós munkájával lehet elérni, és néha elég néhány hónap a lerombolásához. A jó hírnév megszerzéséhez sok apró lépésen át vezet az út. A legfontosabb a következetes, pontos tanári munka. Minden munkatárstól meg kell követelni a fegyelmezett órakezdést, a tárgyyszerű tananyagvezetést, az elfogulatlan értékelést.

A marketing azt mondja: „Tégy jót, és beszélj róla!” Az iskolai honlap ebben kulcsszerepet játszhat, ezért továbbra is fontos, hogy naprakész, friss értesüléseket tartalmazzon. Öröm, hogy a szakképzési centrum honlapjával megkétszereződött a rólunk (is) szóló webes felületek száma, de elérhetőek vagyunk az akadémia honlapján keresztül is.

Továbbra is szorgalmazom a nyitott napok, óralátogatások rendszerét, hogy minél több nyolcadikos ismerkedjen meg a Rudassal.



Médiakapcsolatainkat sajtótálalkozókkal szeretném erősíteni, több kulturális és karitatív rendezvény támogatásával. Úgy érzékelem, hogy a többi városi intézmény előtt állunk PR munkában, ami tudatos csapatmunka és jó kapcsolatok eredménye. Ott vagyunk minden városi rendezvényen, és gyakori vendég nálunk a sajtó.

1.3.7. Közösségi szolgálat

A kötelező közösségi szolgálat bevezetése új kapcsolatok egész sorát hozta el az intézmény számára, hiszen minden partnerrel együttműködési megállapodást kell kötni, amihez gyakori személyes kommunikáció is párosul. Az eddigi tanévekben sikerült 220 fogadó szervezettel formális kapcsolatot kiépíteni, tanulóink többsége hasznos és motivált munkát végez. Elsősorban civil és sportszervezetek, karitatív mozgalmak, intézmények és önkormányzatok látják szívesen tanulóinkat. A próbaéveken túl vagyunk, az új évfolyamok már sokkal tudatosabban készülnek a kötelezettség teljesítésére. Tanári oldalról minden segítséget megadunk a tanulóknak, hirdetjük a lehetőségeket, többen el is kísérik tanítványaikat egy-egy eseményre. A járvány ezen a területen is éreztette hatását, a következő tanévben újra kell indítani a szervezést.

1.3.8. Beiskolázás

Talán meglepőnek tűnik, hogy a beiskolázást a mikrokörnyezet zárófejezeteként tárgyalom, de ha jobban belegondolunk, ennek „eredménye” csak részben tekinthető az intézmény saját teljesítményének, legalább annyira a mikrokörnyezet reakciójának függvénye, vagy egy másik matematikai megközelítéssel élve „az erők eredője”. A meghirdethető ágazatok és keretszámok fenntartói döntés alapján születnek meg, a szülői igények mellett figyelembe kell venni a térség munkaerőpiaci elvárásait, a többi szakképző iskola kihasználtságát, egyáltalán létezését. Az időszakos irányvonalak, divatos szakmák népszerűségét sem feltétlenül az adott intézményben folyó oktató-nevelő munka határozza meg.

Az alábbi táblázatokból megállapítható az iskola, illetve az iskolában oktatott szakmák elismertsége a felvételiző 8. osztályos tanulók irányából:



2020/2021. tanév:

Szakma megnevezése	Beiratkozottak létszáma 2020. 06. 24-én (fő)
Informatikai rendszer- és alkalmazásüzemeltető technikus	30
Pénzügyi-számviteli ügyintéző	31
Vállalkozási-ügyviteli ügyintéző	17
Turisztikai technikus	17
Sportedző (a sportág megjelölésével) - sportszervező	36
ÖSSZESEN:	131

2019/2020. tanév:

Szakma megnevezése	Beiratkozottak létszáma 2019. 06. 25-én (fő)
Informatika ágazat (informatikai rendszerüzemeltető)	34
Közgazdaság ágazat (államháztartási ügyintéző/pénzügyi-számviteli ügyintéző)	35
Ügyvitel ágazat (irodai titkár)	16
Turisztika ágazat (turisztikai szervező, értékesítő)	19
Sport ágazat (sportedző /a sportág megjelölésével)	34
ÖSSZESEN:	138



2018/2019. tanév:

Szakma megnevezése	Beiratkozottak létszáma 2018. 06. 24-én (fő)
Informatika ágazat (informatikai rendszerüzemeltető)	34
Közgazdaság ágazat (államháztartási ügyintéző/pénzügyi-számviteli ügyintéző)	30
Ügyvitel ágazat (irodai titkár)	17
Turisztika ágazat (turisztikai szervező, értékesítő)	20
Sport ágazat (sportedző /a sportág megjelölésével)	39
ÖSSZESEN:	140

2017/2018. tanév:

Szakma megnevezése	Beiratkozottak létszáma 2017. 06. 23-án (fő)
Informatika ágazat	31
Közgazdaság ágazat	30
Ügyvitel ágazat	16
Turisztika ágazat	18
Sport ágazat	39
ÖSSZESEN:	134

Ezek a számok 30-40 %-os túljelentkezés mellett alakultak így, tehát minden évben voltak elutasított jelentkezők. Az informatika és ügyvitel szakmai területekre ez kevésbé igaz, a turisztikai ágazatra dinamikus növekedést mutat az érdeklődés. (2021/22-es tanévre a 17 meghirdetett helyre 180 jelentkezési lap érkezett, bár ezek között jócskán van nem első helyen megjelölt szándék is.)



A beiskolázással kapcsolatos alapvető feladatunk a szülők és diákok hiteles tájékoztatása, a nálunk oktattott szakmák népszerűségének növelése, a rendelkezésünkre álló keretek lehető legjobb képességű és érdeklődésű tanulókkal való feltöltése. Az intézmény ezt a tevékenységét évtizedek óta magas színvonalon, a változó feltételekhez és elvárásokhoz alkalmazkodva, nagy odaadással végzi.

1.4. Makrokörnyezet

Az iskola makrokörnyezetéhez soroljuk azokat a tényezőket, melyek kihatnak működésére, bár azokat alapjaiban befolyásolni nem tudja, viszont ha nem alkalmazkodik hozzájuk, veszélybe sodorhatja saját fennmaradását.

1.4.1. Oktatáspolitikai, jogi környezet

A magyar oktatásügy (benne a szakképzés) újabb jelentős átalakítások közepette dolgozik. A folyamatok naprakész követése és a gyors reakciók állandó készenlétet igényelnek az iskolavezetéstől. Ez természetesen magában foglalja a munkatársak tájékoztatását is, hiszen állandó téma a szünetekben a reformok iránya, értékelése. Fontos, hogy ez nem mehet a napi pedagógiai munka rovására, ezért hiteles, egyértelmű információkat kell adni.

Az elmúlt bő egy esztendő a COVID járvány mellett a szakképzés radikális megújításáról szólt. Új koncepció (Szakképzés 4.0), új szerkezet (bene a technikum), új képzési rendszer (alapvizsga, ötéves technikum, duális partnerség), új szabályozók (KKK, Programtanterv, szakmai program) és ezek háttereként új törvény (2019. évi LXXX. tv a szakképzésről) irányítja munkánkat.

Gyakorló igazgatóként ismerem, és intézményünkben érvényre juttatom a változás elemeit. Meghatározó szerepem volt abban, hogy a munkavállalók áthelyezése az új foglalkoztatási rendszerbe minimális konfliktusokkal járt. A teljes oktatói testület azon dolgozik, hogy sikeresen vegyük az átállással járó kihívásokat. Egyszerre tanulunk és oktattunk. Kritikus területnek érzem a képzési programok kidolgozását a duális partnerekkel, mert itt nagyon eltérő érdekeket és attitűdöket kell majd összehangolni.



1.4.2. Demográfiai folyamatok

A mindenki által ismert országos és helyi demográfiai adatok nem túl biztatóak a beiskolázás szempontjából. Enyhe növekedés figyelhető meg a nyolcadik osztályosok létszámában, de közben állandó fenyegetés a vándorlási egyenleg alakulása, hiszen ha egy család máshova települ a munkahelyek miatt, akkor a gyerekek is mennek. A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium hagyományos regionális beiskolázással jellemezhető intézmény volt mindig, jó híre, sajátos képzési kínálata a megye határain túlról is vonzotta a diákokat. Természetesen a verseny élesedik, és bár a legutóbbi beiskolázási adatok még megnyugtatóak, fel kell készülnünk arra, hogy egyre nehezebb lesz feltölteni az osztályainkat, illetve egyre heterogénebb közösségek alakulnak majd az egyes évfolyamokon. Ennek jeleit már érzékeljük, és ezért még fontosabb lesz a szakmai munkaközösségek összefogása, a közös fellépés.

A sport ágazat képes túllépni a vonzáskörzet határain. Egy kiemelkedő sportszervezet (kézilabda akadémia) országhatárokon túlról is idevonzza a tehetséges fiatalokat, akiknek „csak” megfelelő oktatási intézményt és kollégiumot kell biztosítani. Mi ezt nyújtjuk a családoknak.

1.4.3. Gazdasági-munkaerőpiaci környezet

Dunaújváros kedvező földrajzi helyen és ellentmondásos gazdasági környezetben található. A megépült híd és autópálya közelebb hozta a fővárost és a túlpártot városunkhoz, ennek pozitív hatásait azonban még nem mindenben sikerült kiaknázni.

A legnagyobb foglalkoztató, a DunaFERR bizonytalan helyzete kihat a régió teljes munkaerőpiaci „hangulatára”. A negatív kilátások, elmaradó állami támogatások „hűtik” a várakozásokat, így kicsit mindenki kívár. Az általunk képzett fiatalok számára a pénzügyi-ügyviteli-informatikai munkakörök nem a kellő számban gyarapodnak.



A ma már természetes mobilitás, Budapest közelsége és a további szakképesítések, továbbtanulás lehetősége ellensúlyozza a helyben boldogulás hiányát, de egy vasgyári konszolidáció mindenkinek jót tenne.

1.4.4. Műszaki-technikai környezet

A műszaki – informatikai forradalom az utóbbi években teljesen átalakította a munkahelyeket és a fiatal munkavállalókkal szembeni követelményeket. Különösen igaz ez a Rudasban oktatott szakmákra, ami állandó megújulásra kényszeríti kollégáinkat. A folyamatos beszerzéseknek köszönhetően követjük az technológiákat, legyen az CISCO akadémia, iktató program, vagy fitnesz eszköz. Ehhez illeszkednek azok a szakmai kiállításokra, bemutatókra, üzemlátogatásokra szervezett utazások, amelyeket a szakképző évfolyamra járó diákjainknak ajánlunk.

Tantermeink egy része szaktanteremként működik, ezek berendezése állandó ötletelést ad a munkaközösségeknek. A digitális munkarend alatt sokat fejlődött IKT kompetenciánk, szerencsére ezzel párosult az eszközparkunk fejlődése.

A duális képzéstől többek között azt várjuk, hogy olyan korszerű eszközökkel is megismerkedhessenek tanítványaink, amelyek beszerzése egy oktatási intézmény számára nem lehetséges.

1.5. SWOT analízis

Mintegy összegzésképpen, a teljesség igénye nélkül a Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium legfontosabb jellemzőit az ismert SWOT elemzéssel gyűjtöm csokorba:

Erősségek:

- innovatív, fogékony, magasan képzett tantestület,
- átgondolt, jól felépített dokumentációs és adminisztrációs rendszer,
- kidolgozott az intézményi belső mérési, ellenőrzés, értékelési rendszer
- jól menedzselt külső kapcsolatrendszer,



- gazdag diákélet hagyományokkal, szabadidős programokkal,
- technikai eszközökben megfelelően felszerelt,
- védelmi rendszere (beléptető, kamerák) kiépült és biztonságot ad

Gyengeségek:

- a képzési programokhoz szükséges partnerek hiányoznak,
- a saját bevételek aránya kicsi a költségvetésen belül,
- az épületben bizonyos részek elhasználódottak, felújításra szorulnak,
- sok az óraadó, ami nehezíti az egységes tantestületi magatartás kialakulását,
- a belső tudásmegosztás és kooperáció szintje alacsony
- nagy különbségek a feladatellátás mennyiségében és minőségében.

Lehetőségek:

- felnőttek képzésében nagyobb szerep vállalása
- Tehetségpont pozícióink jobb kihasználása
- közös projektek indítása felsőoktatási, szakmai partnerekkel
- sportszervezetekkel szorosabb együttműködés, SIOSZ tagság
- nyári táborok szervezése, ifjúsági szállás kialakítása
- nemzetközi kapcsolatok fejlesztése pályázati támogatással (Erasmus, Határtalanul)
- sportudvar korszerűsítése több forrásból,
- városrészi szerep erősítése közösségi programokkal

Veszélyek:

- gazdasági problémák a térségben, elvándorlás, foglalkoztatási gondok
- intézményi átszervezés, összevonás,
- duális partnerek közömbössége, motivátlansága a közös képzésben



- új, piaci versenytársak megjelenése,
- kedvezőtlen jogszabályi, foglalkoztatási változások – oktatók távozása

2. CÉLMEGHATÁROZÁS

2.1. Küldetésnyilatkozat

A Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikum és Kollégium 2000 őszén ünnepelte alapításának 25. évfordulóját. Az akkori rendezvénysorozat egy jelmonddal is kifejezte az iskola múltjának és jövőjének szoros egybefonódását, a folyamatos megújulás felismert és vállalt szükségszerűségét.

Az iskola és kollégium eredményei az önmagukkal szemben már régóta megfogalmazott hármas célrendszer teljesítése alapján mérhetőek. Ezek szerint a "Rudas olyan intézmény, ahol magas színvonalú közismereti képzés mellett folytonosan megújuló és önképzésre nevelő szakképzés folyik, mindez olyan környezetben, amely liberális szellemben a toleranciára és az emberi értékek megőrzésére helyezi a hangsúlyt." (idézet az 1995-ös ünnepi kiadványból)

Ez a célrendszer az elmúlt évek során annyiban finomodott, hogy a liberális szellem kiegészült egy felelősségen alapuló, hagyományos (keresztény-polgári) szemlélettel, amelyben a nemzeti múlt, az emberi és természeti értékek tisztelete nagyobb hangsúlyt kapott.

2.2. Vezetői program, kiemelt célok és feladatok

Napjainkra is igaz, hogy újabb átfogó reform előtt áll az oktatásügy, és ilyen helyzetben nagyon nehéz akár csak egy-két évre is előretekinteni.

Két dologra azonban úgy gondolom, joggal támaszkodhatunk. Az egyik az elődök munkája, amivel idáig eljuttatták a Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Technikumot és Kollégiumot. Semmi okát nem látom a képzési szerkezet és működés gyökeres átalakításának, hiszen a kellő időben meghozott döntések nyomán az iskola jó úton jár, kisebb belső kiigazításokkal jövője a változások közepette is világosan látható. A tantestületben felhalmozott tudás, innovatív



szemlélet jelentheti a biztosítékot, amennyiben összefogással párosul. Be kell vonni mindenkit a közös gondolkodásba, ne érezze senki azt, hogy tőle függetlenül zajlanak az események. Hiszek a kollektív bölcsességben.

A másik támpont az iskola hosszú évek alatt kidolgozott szabályozó és tanügyigazgatási rendszere, amely ugyan szintén áttekintést és javításokat igényel, de megteremti a minőségi feladatellátás kereteit. Ezeknek az alapidokumentumoknak a betartása és betartatása jelentheti a kiszámítható hétköznapiakat, amitől az iskola működése folyamatos és tervezhető.

Melyek a meghatározott, rövidtávon is elérhető, kiemelt céljaim?

- A hatékony, jól együttműködő vezetői csapat erősítése,
- a munkaközösségeken belüli kommunikáció fejlesztése,
- új támogatói kör kiépítése a tárgyi feltételek javítására,
- az intézményen belüli tudásmegosztás lehetőségeinek bővítése,
- a dunaújvárosi gazdasági és sportszervezetekkel való kapcsolat erősítése a duális képzés kialakításának érdekében,
- a teljes dokumentáció áttekintése, és szükség szerinti módosítása,
- potenciális óraadói kör kialakítása a váratlan feladatellátási problémák kezelésére,
- a nemzetközi kapcsolatok és az ezeket támogató pályázati tevékenység fenntartása,
- az új minősítésekhez kapcsolódó belső szempontrendszer kidolgozása,
- a vizsgaeredmények, külső mérési mutatók javítása,
- a digitális oktatás eredményeinek átmentése a tantermekben zajló, hagyományos oktatás keretei közé.



2.2.1. Humánpolitika

Az iskola dolgozói közössége az intézményi önértékelés és tanfelügyeleti ellenőrzés szerint alapvetően elégedett az iskolavezetés kommunikációjával, döntéshozatali módszereivel. Az érem másik oldala, hogy a dolgozók közötti munkamegosztás nem egyenletes, nem mindenki veszi ki a részét a tanításon kívüli feladatokból. Ez egyrészt érthető is, hiszen a pedagógus jövedelmek miatt általánossá vált a másod-, harmadállás, illetve magántanítványok vállalása. Vezetőként az elmúlt években igyekeztem ezt a kérdést a megegyezés felé terelni. Azokat a pedagógusokat, akik az átlag felett vállalnak, a pályázatoknál és ügyeletek elosztásánál hozzájuk jobb helyzetbe. Ugyanakkor rögzítettük azt a minimum szintet, amit mindenkinek teljesíteni kell.

A 2020. július 1-jével életbe lépett új foglalkoztatási forma és a Munka Törvénykönyvének előtérbe kerülése a korábbi közalkalmazotti helyzethez képest a feszebb, de jobban nyomon követhető munkavégzés felé mozdított el bennünket. A rögzített kötelező óraszám, a többletfeladatok elszámolása, a jelenléti ív bevezetése, az ügyeleti rendszer szigorítása és az új bérezés vitáktól sem mentes egyeztetéseket követelt, de néhány hónap alatt sikerült rendeznünk a kérdést.. Az év végi, jelentős jutalmazási keret visszahozott egy régi, de nagyon fontos eszközt az igazgatók számára, és rögtön éreztette jótékony hatását.

A tantestületben a következő években újabb meghatározó oktatók készülnek nyugdíjba. Az új rendszer lehetővé teszi tovább foglalkoztatásukat, amivel bizonyára élni is fogunk, de szükség van fiatal, az iskola iránt elkötelezett, új munkatársakra is. A rugalmas bérezési keretek lehetőséget teremtenek elfogadható ajánlatok, biztos megélhetés nyújtására. A korfa kiegyengetését már néhány év alatt megvalósíthatónak látom, elsősorban az üres álláshelyek betöltésével.

A továbbképzésekkel, önfejlesztésekkel nincs probléma. A módszeresen végig vitt önértékelések és minősítések, valamint a GINOP pályázat adta lehetőségek szinte mindenkit megmozgattak. Azok a blended, online és szünetekre időzített képzések a népszerűek, amelyek nem vonják el a tanítási napokról a munkatársakat. A helybe



hozott, centrum szintű tanfolyamok különösen értékesek. Itt annyi a feladat, hogy az iskola igényeit és a kollégák szándékait működőképes rendszerbe illesszük.

Folyamatosan törekszem az óraadók számának csökkentésére, de csak egy bizonyos szintig. Egy egészséges arány kialakításáról van szó, amely rugalmasságot biztosít, és munkaerőpiaci ismereteket ad a tanítványoknak. Átgondolt munkaerő-gazdálkodással előre szeretném csökkenteni a hiányszakmák kialakulását. A duális képzésben nagy kihívást, de nagy lehetőséget is látok, amennyiben sikerül magasan kvalifikált szakemberek megnyerni a szakképzés számára. Ebben az esetben van értelme a külső óraadók által tartott (akár elméleti) órák arányát növelni.

2.2.2. Tárgyi feltételek

Hatalmas ellentétek feszülnek az iskola tárgyi feltételei között. A korábbi évek (elsősorban pályázati és szakképzési alapból fedezett) fejlesztéseinek köszönhetően informatikai és kommunikációs eszközökben viszonylagos „bőség” van, míg az épület alapműködését biztosító tényezők egy része kritikán aluli.

Elhasznált, lelakott részek és felületek várnak felújításra, ehhez valószínűleg több igazgatói ciklus sem lesz elég. De el kell kezdeni, elsősorban a főépület folyosóinak, pince részének, az eddig kimaradt vizesblokkoknak és tantermeknek, valamint a sportudvarnak a felújításával. A kollégium jelentős fejlesztésen ment keresztül a közelmúltban, de kisebb feladatok itt is maradtak.

A különböző sportági akadémiák törekvése találkozik a kollégium színvonalának fejlesztésével. Ez magával hozhatná a tornaterem átalakítását, bővítését, ami újabb lökést adna az amúgy is pezsgő sportéletnek.

A képzési és vizsgakövetelmények alapján naprakész listánk van a szükséges eszközökről, ezek beszerzése a felmenő rendszer miatt lépcsőzetesen, de viszonylag gyors határidővel szükséges. A gyakorlatiasabb ismeretek átadása új típusú munkaállomások kialakítását követeli meg elsősorban informatika és távközlésből, de gazdálkodás és menedzsmentből és turizmusból is. A már korábban bemutatott párhuzamosságok miatt ezeket a fejlesztéseket centrum szinten kell irányítani, mi az igényeket és javaslatokat tudjuk megfogalmazni.



A közbiztonsághoz és védelemhez tartozó eszközpark (beléptető rendszer, kamerák) továbbra is nagy előnyöket hordoz magában, de üzemeltetése időnként váratlan kiadással jár. Ezzel kapcsolatban is hozni kell egy stratégiai döntést: milyen szinten és milyen áron vagyunk hajlandóak működtetni ezt a rendszert, arányban van-e a fenntartása a várható elrettentő és fegyelmező erővel?

2.2.3. Oktatási szerkezet

Kiindulópontom, hogy az iskolarendszerű nappali képzés jelenlegi szerkezetén lehetséges, de nem szükséges, a képzésben résztvevő osztályok számán viszont alapvetően nem kell változtatni. Természetesen az előre nem látható, egyrészt a törvényi keretek közt megjelenő módosulásokra, másrészt a környezet változásait figyelembe vevő ésszerű módosításokra javaslatokat teszünk a fenntartó felé. A jelenleg hivatalokban dolgozók ügyviteli utóképzése is indokolt lehet (felnőttek oktatása), ráadásul a duális partnerek (pl. önkormányzatok) száma is jelentős. Nagy eredménynek tartanám a jelenlegi demográfiai viszonyok közepette, ha tartósan tudnánk tartani a négy párhuzamos osztályt. Az ágazati képzés szakgimnáziumi keretek között egy rövid, átmeneti időszak, de számtalan tanulságot és eredményt hozott magával. A következő igazgatói ciklusban kifutnak ezek az osztályok a képzésből, a kétféle rendszer egymás melletti létezése sok, még előre végig nem gondolt kérdést vet fel (például lesz olyan tanév, melynek végén szakmából és idegen nyelvből csak javító és ismétlő vizsgát szervezünk, rendeset nem).

A képzés másik fő pillére a felnőttek oktatása, amely mind szakmai, mind anyagi szempontból előnyt jelent az iskolának. Az első lépéseket az elmúlt évben megtettük ennek érdekében. Gözerővel kell dolgoznunk a rövidített idővel (megfelelő bemeneti feltételek megléte mellett) indítható képzések kidolgozásán, mert minden szereplőnek ez az igénye. Ugyancsak vizsgálnunk kell a felnőttek és nappalisok rugalmas képzési rendszerének összeilleszthetőségét, esetleges közös modulok és időszávok kialakítását.

Hosszú távú célkitűzésünk olyan tudással rendelkező tanulók képzése, akiknek általános műveltsége magas színvonalú, és a tudás önálló megszerzésére képesek. A NAT-on túlmenően 9. osztályban megkezdjük az érettségire való felkészítést úgy,



hogy a NAT-ra épülő kerettantervben előírt tananyagon túl olyan ismeretek elsajátítását követeljük meg a tanulóktól, amelyek a közép- illetve az emelt szintű érettségi vizsgán szerepelnek. A kötelező érettségi vizsgatárgyak mellett kiemelkedő fontosságot tulajdonítunk a közismereti számítástechnikai-informatikai ismereteknek.

A 11-12 (13.). évfolyam célja továbbra is kettős: a sikeres felvételig való felkészítés mellett a szakmai felkészítést is szolgálja. Az érettségi jelentős átalakítása (két évre széthúzza, kötelező szakmai emelt szint) új kihívást jelent majd az oktatóknak, a jogszabály pontos ismerete nélkül azonban még felesleges tervezgetni. Az öt évre széthúzott, egységes szakmai program alapján szervezett oktatás nagyobb mozgásteret ad a differenciáláshoz, tehetséggondozáshoz, a kompetenciák fejlesztéséhez.

2.2.4. Nevelési feladatok

Az iskola és kollégium fegyelmi helyzete általában és kis mértékben romlott, még ha ez a dokumentációkból nem is feltétlenül tükröződik. Az utóbbi egy év gyakorlatilag digitális oktatásban telt, ami sok kérdést „szőnyeg alá söpört” és elodázott. Az alapvető emberi normák, a tanár-diák viszony klasszikus megközelítését tekintem irányadónak. A diákoknak több önismerettel és életvezetéssel kapcsolatos beszélgetésre van szükségük, az oktatói testület tagjainak pedig tréningeken és továbbképzéseken való részvételt javaslok a téma mélyebb megismerésére. Itt is igaz azonban a megállapítás, hogy a jó hamar feledésbe merül, a rossz viszont gyakran túléli elkövetőjét, ezért hajlamosak vagyunk sötétebben látni a helyzetet, mint amilyen.

A szabadidős programok meghatározó élményhez juttatják a diákokat, és erősítik az iskola összetartozását, hírnevét. A nevelés területén is pótolhatatlan színteret jelentenek, ezért minden energiámmal segíteni szeretném az önszerveződéseket, a diákönkormányzati törekvéseket, szakköröket.

2.2.5. Tanügyigazgatás

Kiemelt cél, hogy ezután is folyamatosan figyelemmel kísérjük a törvényi változásokat, és azok útmutatásai alapján szervezzük munkánkat.



Minden dolgozónak ismernie és használnia kell a belső szabályzatokat, formanyomtatványokat, elektronikus felületeket. Az eKréta vezetésénél még nagyobb precizitást és naprakészséget kell megkövetelni a tantestülettől. A frissítések után felhívjuk munkatársaink figyelmét az új alkalmazások fontosságára.

Folytatni kell a belső dokumentáció felülvizsgálatát és a szükséges korszerűsítéseket el kell végezni. Egyes témák (pl. házirend) felülvizsgálatára önálló munkacsoportokat hozunk létre.

Az osztályfőnöki munkaközösség jó kezdeményezése a bizonyítványokkal és törzslapokkal való közös foglalkozás, ami csökkenti a hibalehetőségeket és az esetleges elmaradást.

2.2.6. Gazdálkodás

A gazdálkodással kapcsolatban a szakképzési törvény kijelöl egy szerepet az igazgatónak, de ez ma még eléggé teoretikus. Mivel a végső felelősség a kancelláré, nem is várható el, hogy nagyobb önállóságot adjon a helyi vezetőknek. A kötelezettségvállalás ma többlépcsős eljárás keretében működik, ahol körültekintő előkészítés és fegyelmezett végrehajtás hárul az intézményvezetőkre. Nagy tapasztalatom van a takarékos és költséghatékony gazdálkodásban, hiszen mindig közpénzek elköltése felett öröködtem. Javasataimmal továbbra is segíteni szeretném a centrum költségvetésének elkészítését, az előirányzatok gondos felhasználását. Ez elsősorban a munkaerőgazdálkodás területén valósulhat meg.

2.2.7. Kapcsolatrendszer fejlesztése

Az iskola kapcsolatrendszerét jónak és gyümölcsözőnek tartom. Erre alapozva indulunk neki a duális partneri kör kialakításának. Iskolánk jövőjének kulcskérdése a piaci környezetbe ágyazott szakképzés, amihez nagyon sok együttműködésre lesz szükség. A feltételrendszer központilag lesz meghatározva, a kommunikáció és meggyőzés a mi feladatunk marad.

A Rudas-alapítványon keresztül pályázati és támogatói partnerek még célirányosabb megszólítását tervezem, különösen a sportudvar felújítása érdekében. Erre célzott támogatásokat szeretnék gyűjteni.



A helyi média átalakult, híryagaiban háttérbe szorultak a közélet (benne az oktatás és fiatalok helyzete) aktuális kérdései. A saját gyártású beszámolók elsőszámú közvetítője a honlap, ami a kutatások szerint inkább a szülők és idősebb korosztály számára informatív, ezért erősíteni kell tevékenységünket a fiatalok által is kedvelt közösségi felületeken.

Az ifjúságpolitikában kiemelt szerepe van a prevenciónak, ezért továbbra is számítok az Egészségmegőrzési Központ, az MRE Újváros Drogambulancia, a családsegítő szervezetek és a rendőrség munkájára.

A Pénziránytű Bázisiskola, ÖKO iskola, Tehetségpont, BGE partner iskola, SIOSZ tagsági címek elismerést és kapcsolatokat is jelentenek. Ezekre fokozottan kell vigyáznunk.

2.2.8. Kollégium

A kollégium esetében kulcskérdés a létszám optimális szinten tartása és a saját bevételek növelése. A beiskolázásból egyértelműen látszik, hogy a sportolók jelenthetik a többlet létszámot, mert itt van országos, sőt határon túli vonzerőnk. Minden igyekezetünkkel azon kell lennünk, hogy folytatódjon a felújítás a folyosók és a szobák vonatkozásában. Egy magasabb elhelyezési színvonal esetén könnyebb tanulókat és vendégeket találni.

Rugalmasabbá kell tenni a szállás igénybevételét, és komoly marketing munkával vissza kell csalogatni a régi vendégeket. A nyári időszakban történő hasznosítás (edzőtáborok, fesztiválok, idegenforgalom) találkozhat a turizmus ágazat gyakorlati képzésének igényével.

A kollégium családi hangulatát és hagyományait át kell menteni az elkövetkezendő nemzedékekre is.

2.2.9. Ellenőrzési, minősítési feladatok

Az iskola belső ellenőrzési terve részletesen tartalmazza az ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat. Az elmúlt évben a korábban alkalmazott, életpálya modellhez igazodó önértékelés és minősítés megszűnt. Az oktatók értékelésének új



rendszerét nagyon gyorsan vezettük be, ezért több kérdés is nyitva maradt, vagy az igazgatók hatáskörébe került.

A következő feladat ennek a minősítési-értékelési rendszernek a végleges rögzítése, a még hiányzó területek lefedése.

Az ellenőrzés nem kizárólag az iskolavezetés feladata, hanem abban mindenkinek szerep jut. Tovább szeretném erősíteni a munkaközösségvezetők szerepét ebben a folyamatban, konkrétabb elvárásokat megfogalmazva feléjük.

A kérdőíves felméréseket a jövőben is folytatni kell, hiszen primer információkat nyújtanak az elemzéshez, tervezéshez.

2.2.10. Vezetői stílus, attitűdök

A program megfogalmazása után essék pár szó a megvalósítására készülőről is. Arról, hogy milyen módszerekkel, milyen légkörben szeretném eltölteni a következő három évet.

A közelmúltban több alkalommal is górcső alá került a személyiségem, a saját magamra vonatkoztatott SWOT elemzés. Kezdődött egy önértékeléssel, majd folytatódott a tanfelügyeleti ellenőrzést követő önfejlesztési terv megfogalmazásával. Mester minősítésem kapcsán alkalmam volt szakérők előtt bemutatni és megvédeni portfóliómat, benne szakmai tevékenységem tanulságait a 4D modell alapján. A centrum vezetése jóvoltából egy DISC elemzés is készült rólam, nagyon konkrét észrevételekkel, megállapításokkal.

A jellemzések alapján inkább csapatjátékos vagyok, mint főnök, a szervezést és rendszerépítést fontosabbnak tartom a sikernél. A külső véleményekre adó, a konfliktusokat lehetőleg kerülő, segítő-támogató attitűddel rendelkező vezető vagyok. Ezeken a tulajdonságaimon változtatni már nem nagyon tudok, de számolok velük. Igyekszem körül venni magam olyan munkatársakkal, akik kiegészítik a hiányosságaimat, és engedik, hogy erősségeimben teljesejdek ki.



ZÁRSZÓ

A helyzetelemzésből és terveimből remélem látszik, hogy összességében elégedett vagyok eddigi igazgatói tevékenységem eredményeivel. Sikerült megvédenem a munkahelyeket, átvészeltük két ágazat elvesztését, miközben megnyílt két új terület, hagyományokat ápoltunk és teremtettünk, méltó módon megemlékeztünk a 40. tanévről, lehetőségeinkhez mértén fejlesztettünk és fejlődtünk, érettségit adtunk közel 1000 tanulónak, szakmai bizonyítványt több mint 600 fiatalnak. Küzdelmes, de sikerekkel teli évtizedet hagyunk magunk mögött.

Meggyőződésem, hogy az intézmény ma is meghatározó Dunaújváros oktatási szerkezetében, elismert a szülők és partnerek által, rangot vívott ki magának több területen is az ország szakmai közvéleménye előtt. Szeretném ezt igazgatóként megőrizve tovább fejleszteni

Végül szeretnék köszönetet mondani azoknak a munkatársaknak, akik velem dolgozták végig az elmúlt évtizedet, észrevételeikkel, támogatásukkal segítették vezetői munkámat, pályázatom megírását, és biztatnak a folytatásra.

Dunaújváros, 2021. április 22.

Szemenyei István

pályázó