

Óbudai Egyetem
Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ

SZAKDOLGOZAT

ÓE-KVK-TMPK
2021

Hallgató neve: Laza Gáspár Tiborné
Hallgató törzskönyvi száma: T009605/FI12904/K



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Laza Gáspár Tiborné

Szaktervező száma: SZD21083114146421

Törzskönyvi száma: T009605/FI12904/K

Neptun kódja: XXXXXXXXXX

Szak: közoktatási vezető és pedagógus-szakvizsga

Specializáció:

A dolgozat címe: A munkaközösség-vezetők szerepe az új típusú szakképzési koncepcióban

A dolgozat címe angolul: The role of working community leaders in the concept of new vocational system

A feladat részletezése:

1. Az innovatív vezetés elvárásai, az új szakképzési vezetői struktúra
2. Munkaközösség-vezetők szerepe a szakképzés innovációs koncepciójában
3. Munkaközösség-vezetők feladatellátásának vizsgálata összetett vizsgálati metodikával
4. A tapasztalatok összegzése, javaslatok megfogalmazása, az intézményvezetői munka hatékonyságának növelése

Intézményi konzulens neve: Dr. Makó Ferenc

A kiadott téma elévülési határideje: 2022. május 15.

Beadási határidő: 2021. 12. 15.

A szaktervező: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2021. 11. 02.

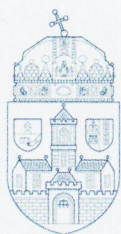


Dr. Makó Ferenc
Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

Makó Ferenc
.....
belső konzulens

.....
külső konzulens



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

KANDÓ KÁLMÁN VILLAMOSMÉRNÖKI KAR
TREFORT ÁGOSTON MÉRNÖKPEDAGÓGIAI KÖZPONT

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2021. december

.....
hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
1. Az innovatív vezetés elvárásai, az új szakképzési vezetői struktúra	2
1.1 A Szakképzés 4.0 koncepció kidolgozásához vezető előzmények.....	3
1.2 A jelenlegi szakképzési és felnőttképzési kompetencia rendszerrel szemben megfogalmazott változások okai Magyarországon.....	3
1.3 A szakképzés rendszerének felépítése 2019. évi Szakképzési törvény bevezetésével	7
1.4 A szakképzés innovatív motivációs rendszere	12
1.5 A Szakképzés 4.0 innovatív irányítói, az irányítás struktúrája	14
1.6 A Szakképzés 4.0 program összegzése.....	17
2. Munkaközösség-vezetők szerepe a szakképzés innovációs koncepciójában	18
2.1 A szakképzés megújításának megjelenése a munkaközösség vezetők..... munkájában.....	19
2.2 Munkaközösség vezető, mint középvezető feladatai az innovatív képzési	21
modellben	21
3. Munkaközösség-vezetők feladatellátásának vizsgálata összetett vizsgálati metodikával. 24	
3.1 A vizsgálatban résztvevő intézmény általános bemutatása	24
3.2 Többszintű stratégiai vizsgálat bemutatása	26
3.3 A vizsgált stratégiai szintek értékelése.....	27
Vezetői interjúk összegzése a feltett kérdések szerint	27
Munkaközösség-vezetők (munkacsoport vezetők) interjúk összegzése a feltett kérdések szerint.....	32
Oktatói kérdőív összegzése a feltett kérdések szerint.....	36
3.4 Összefoglaló az interjúk és a kérdőívek kiértékelése alapján	44
4. A tapasztalatok összegzése, javaslatok megfogalmazása, az intézményvezetői munka hatékonyságának növelése	47
Javaslatok megfogalmazása	48
Az intézményvezetői munka hatékonyságának lehetséges növelése.....	50
Összegzés	53
Summary	55
IRODALOMJEGYZÉK.....	57
Mellékletek.....	58
1. számú melléklet	58
2. számú melléklet	69
3. számú melléklet	79

Bevezetés

A szakdolgozatom témája a szakképzésben történő változás, a változások hatása a szakképző iskolák szervezeti felépítésére. Mekkora és milyen jellegű változást tett szükségsszerűvé a 2019-ben elfogadott szakképzés 4.0-ás koncepciójának bevezetése.

A szakképzés oly nagymértékű átfogó reformjáról van szó, mely nemcsak az oktatás, képzés terén mutatott változásokat, hanem a gazdaságra való hatásával is számolnak a törvényalkotók. A téma kifejtésnél az általánosan bemutatott koncepció vezetői szemmel történő bemutatásánál a mikrokörnyezetre, vagyis az iskolára gyakorolt hatását/befolyását, mint sajátos közeget mutatom be.

Az adott mikrokörnyezetben milyen szervezeti hatást gyakorolt a Szakképzés 4.0 koncepció, milyen módosításokat generált, hogyan oldotta meg az iskola ezen átalakításokat.

Érdekelt, hogy a szervezeti átalakítás hogyan hatott a környezetemben dolgozókra, a kíváncsi voltam, hogy milyen változást tapasztaltak. Célirányosan a munkaközösségvezetők munkáját szerettem volna vizsgálni, hiszen ezen a vezetői poszton dolgozom. Ezen túl ez az a középvezetői szint, ami mintegy összekötő kapocsként jelenik meg az oktatók és az iskola vezetése között. Vizsgálatom kitért arra, hogy többletfeladattal vagy egyszerűbb feladatmegoldás jár a munkaközösség vezetői munkájának elvégzése az új szakképzési tervvezet bevezetésével.

1. Az innovatív vezetés elvárásai, az új szakképzési vezetői struktúra

A szakképzés területén 2019. évi szakképzési törvénymódosítás elfogadásával új fejezet indult a szakmai oktatás terén. Az új törvény egy innovatív gondolkodást kívánó tartalmi és szerkezeti struktúra változását előidéző meghatározó iránymutató a szakképzésben dolgozóknak. A szakképzési centrumoknak, a centrumok intézményeinek teljesen más alapokra helyezett gondolatmenetet kell elsajátítani, alkalmazni az oktatás, képzés terén. A szakképző intézmények szintjén több olyan változást is végig gondolva az intézményi sajátosságokat, kell bevezetni, ami akár a szervezeti struktúrát is érinti. A külső képzőhelyekkel való kapcsolattartás, az újtípusú technológiák oktatása, az új típusú szakképzési koncepció mind meghatározói annak a szakképzési struktúrának, mely 2020. szeptember 1. nappal az oktatásba bevezetésre kerül. A középiskolák szintjén a változásokat magába foglaló, előzményeket is bemutató Szakképzés 4.0 dokumentum az irányadó.

A SZAKKÉPZÉS 4.0 stratégiát az Innovációs és Technológiai Minisztérium dolgozta ki a szakképzés és felnőttképzés megújítására és továbbfejlesztésére, melyet az iparban tapasztalható változások, innovatív fejlesztések, munkaerőpiaci igények és a szakképzés jelen helyzete tett indokolttá. A 4.0 jelentése a „negyedik Ipari forradalom”-ra utal *(ITM Szakképzés 4.0, 2019, 3.o.)*, mely ipari változások a vállalkozások, cégek, munkaadók stb. körében, a munkavállalók szintjén és általuk is valósul meg. Ezeket a változásokat a szakképzés területéről kikerülő tanulók tudásánál, valamint az oktatás szintjén is követni kell. Ezen elvárás következtében ezért olyan oktatói gárdát kell a szakképzés területén alkalmazni, akik ezekkel az innovatív technológiákat ismerik és át tudják adni a szakképzésben tanuló diákoknak. Az oktatásban elvárt követelmények megvalósulásához az oktatókat érdekelté kell tenni a „versenyképes életpályát és jövedelmet” *(ITM Szakképzés 4.0, Prof. Dr. Palkovics László, 2019, 3.o.)* megfogalmazást a saját célkitűzésükként is kezeljék, hogy részt vegyenek az innováció által támasztott követelmények megvalósításához.

1.1 A Szakképzés 4.0 koncepció kidolgozásához vezető előzmények

Az új szakképzési koncepció kidolgozásának főbb okai:

Csökkenő gyermeklétszám, demográfiai változások egyre erőteljesebb következménye, mely évek óta kimutatható, hogy egyre kevesebb gyermek születik. Így a szakképzésbe bekerülő és szakmát tanuló fiatalok száma is egyre csökken. Felértékelődik a szak tudással rendelkező szakemberek értéke.

A szakképzés (kétkezi munka, alkotás) kevésbé népszerű, a gimnáziumok és szakgimnáziumok mögé került a rangsorba (presztízsnövekedés). Nehezebben látják meg, hogy mily értéket képvisel a szaktudás, nem látják az anyagi vonzatát és előmeneteli rendszerét.

Általános iskolából a tanulók, az adott szakma tanulásához szükséges kulcskompetencia hiánnyal érkeznek (kompetenciamérések támasztják alá). Kevésbé hangsúlyos a kompetenciafejlesztés az alapoktatásban.

Hátrányos élethelyzetű fiatalok végzettség nélküli munkavállalásának ideje egyre korábbi életszakaszra tolódik. Körülményeikhez mérten a szakképzésben eltöltött idő, a szakképzési ciklus, amíg megfelelő anyagi értékkel díjazott szakmát tanulnak, igen hosszú, rugalmatlan időbeosztással, vagyis nappali rendszerű képzésnél a hatékony munkavégzés idejére esik.

Ezek a problémák koncentráltan a középiskolában csúcsosodnak ki, de nemcsak közép-szinten kell megoldani ezt a problémát, hanem a nevelés és képzés minden szintjén, az óvodától a felsőoktatásig terjedő időszakon belül.

1.2 A jelenlegi szakképzési és felnőttképzési kompetencia rendszerrel szemben megfogalmazott változások okai Magyarországon

A szakképzési rendszer felülbírálásához, majd átalakításához a gazdasági szereplők részéről fogalmazódott meg, hogy olyan szakembergárdára lenne szüksége a gazdaságnak, amely tudásában túlmutat a betanított, szakmai tudást nem kívánó munkavégzést ellátó munkavállalókon.

További elvárásként fogalmazódott meg, hogy az innovatív technológiák ismerete, főleg egyes igen gyorsan automatizálódó területeken, kreatív gondolkodásmód, a problémamegoldó képesség előtérbe kerülésével az szakmai oktatás is változásokat kell mutasson.

A gazdaság szereplői ágazati készségtanácsokba tömörültek. Az ÁKK-nak a fő feladata, hogy megfogalmazza a munkát adók igényeit és elősegítse a munkaerő-piaci igények összhangját.

További feladatai:

- az ágazatába tartozó szakképesítések rendszerének áttekintése,
- szakmai követelmények és tananyagtartalmak gazdasági elvárásokkal való összhangját,
- a szakképzés rendszerébe történő belépés követelményeit,
- az egyes szakképesítések más szakképesítésekbe történő beszámíthatóságának lehetőségét,
- szakmai és személyes készségek és kompetenciákat,
- a duális képzés erősítésének lehetőségeit,
- a szakképző iskolákban végzettekkel kapcsolatos kimeneti követelményeket,
- a munkaerő-piaci előrejelző rendszer adatainak értékelését.
- szükséges szakmai végzettséget igénylő szakmákat

Az ÁKK-k feladatai alátámasztják, hogy az eddigi, munkavégzéshez elvárt kompetenciák fontossági sorrendje megváltozzon.

A Szakképzés 4.0 tanulmányban az előzetes felmérések alapján az elvárt kompetencia sorrend az 1. ábra szerint alakul.

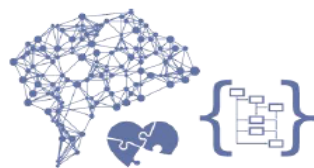
A tanulmány rámutatott arra is, hogy sajnos nagyon sok az olyan álláskereső, akik ezen alapkompétenciákkal vagy egy részével sem rendelkeznek. Ezért egyre fontosabb foglalkozni azzal a problémával, hogy milyen módon lehet a szakképzésben az adott szakma elsajátításához szükséges kompetenciákat elsajátítani, vagy fejleszteni az elvárt szintre.

2020-ban⁵

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. Kreativitás
4. Emberek kezelése
5. Csapatmunka
6. Ézelmi intelligencia
7. Ítélet és döntéshozatal
8. Szolgáltatás orientáció
9. Tárgyalás
10. Kognitív rugalmasság

2015-ben

1. Komplex problémamegoldás
2. Csapatmunka
3. Emberek kezelése
4. Kritikus gondolkodás
5. Tárgyalás
6. Minőségellenőrzés
7. Szolgáltatás orientáció
8. Ítélet és döntéshozatal
9. Aktív hallgatás
10. Kreativitás



1. ábra: A kompetenciaelvárások várható változása 2015; 2020 Forrás: *Future of Jobs Report, World Economic Forum*

A kompetenciákat egy adott szakmai területen, tehát célirányosan egy szakma sikeres elsajátításához szükséges alapkompentenciákat, a legújabb technológiák, eszközök ismeretével, korszerű modern felszereltségű műhelyekben vagy munkahelyeken oktattva lehet megtanítani. Ebből következik, hogy olyan szakmai képzést kell kialakítani amely ezen korszerű elvárásoknak megfelel.

Így lehetőséget kapnak a szakképzésből kikerülő tanulók, hogy az ipari fejlődésben megjelenő új vagy átalakult munkakörökben elvárt munkavégzést hatékonyan el tudják látni. A legtöbb munkakörben elvárt a digitális kompetencia, hiszen a fejlődő innovatív technológiák elterjedésével a munkavégzésben megjelenik a digitalizáció. A digitalizáció elterjedésével nem csak a kompetenciák, azok tanulmányokra, majd a munkavégzésre gyakorolt elvárt hatásában mutatkozik meg, hanem teljesen új feladatkörrel rendelkező munkakörök és szakmák lépnek a meglévők helyére vagy újonnan jelennek meg.

Ezért fontos, hogy a gazdasági innovatív törekvéseket, azok az oktatásra, képzésre gyakorolt hatásait, a szakmai oktatás terén is figyelembe vegyük, hatékonyabb és magasabb képzési szint betervezésével és megvalósításával.

Ezzel együtt jár, hogy az alacsonyabb képzettséggel egyre kevesebb munkakör betöltése valósulhat meg. A 4.0 tervezett erre nyújt megoldási javaslatokat.

Ezt támasztja alá a vizsgált szakmai területekről megfogalmazott gondolat „A robotok, a mesterséges intelligencia, vagy az önvezető autók által átformált világban 2020 után az előrejelzések szerint a munkakörök 75%-a technikai tréningeket tesz szükségessé. Ez azt jelenti, hogy alapvetővé válik magasabb szintű informatikai és technológiai ismeretek megszerzése lényegében minden foglalkozás, munkakör kapcsán.” *(ITM Szakképzés 4.0, 2019, 9.o)*, ami szintén fontos figyelembe veendő tény.

A digitális világ, a virtuális térben való kommunikálás, munkavégzés, együttműködés felértékelődése fontos hatást gyakorol az érzelmi intelligenciára, mely teljesen új elvárt kompetenciaként jelenik meg az elvárásoknál, bekerült a Top 10-ként megnevezett alap-intelligencia közé.

A kompetenciák fontossági sorrendjének változását a munkaerőpiacon tapasztalható változások is megerősítik. A 2020-ra elvárt kompetenciákkal rendelkező munkavállaló magasabb presztízsértékű munkahelyen tud dolgozni, kereslet alakul ki a munkavégzésére, így a kialakult versenyhelyzet következtében magasabb kereseti lehetőségek közül is választhat. Ezt a szakképzésnek követnie kell, magasabban kvalifikált oktatók általi tudás-átadással, hiszen a versenyképes szakmák terén már nem tárgyi tudásközpontú az elvárás, hanem olyan kompetencia alapú, mely a megváltozott munkafeltételek elvégzését is lehetővé teszi.

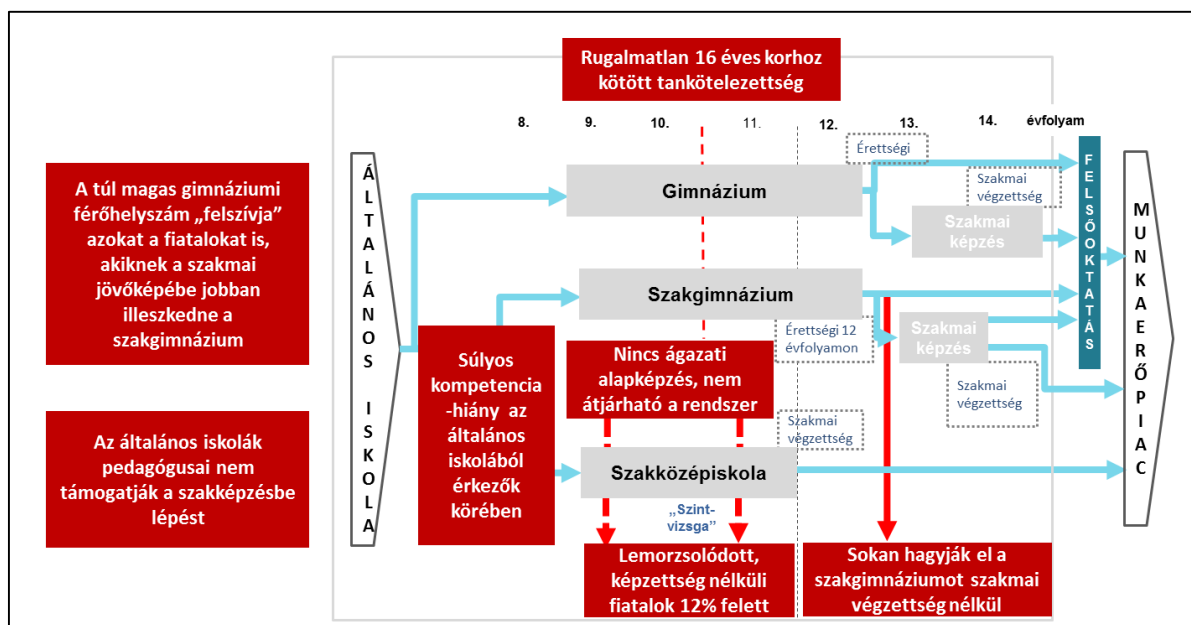
A Magyarország területi egyenlőtlenségeinél, egyes térségekben sajnos nehezebben lehet ezt a folyamatot segíteni, előfordul, hogy az előírányzott kompetenciafejlesztések más módon alakulnak. A felnőttképzések területén figyelhető meg mindez a folyamat. Az egyes területeken más irányultság a jellemző és hiába az egységes elgondolás, mindig figyelembe kell venni az adott térség munkaerőpiaci szükségleteit, a munkavégzéshez alkalmazható alapkompentenciákat, azok elsajátíthatóságát. Milyen formában, milyen rendszerű képzésben, milyen módszerek alkalmazásával sajátítható el a munkaadók részéről megfogalmazott elvárások. Itt jelenik meg az átképzések fontossága.

A szakmai átképzések a munkaerő piaci elvárások, az elvárások generálta kompetencia-területek fejlesztésén keresztül valósítható meg.

A kompetencia területek fejlesztése „szociál-pedagógiai” jelenléttel, mentorálással, akár egyéni szintig kiterjedően, kiscsoportos kompetenciafejlesztési programok bevezetésével, vagy ezek életvezetési programmal történő kiegészítésével valósulhat meg.

1.3 A szakképzés rendszerének felépítése 2019. évi Szakképzési törvény bevezetésével

A 2019. évi Szakképzési törvényben nemcsak az új képzéssel szemben támasztott elvárások és oktatási stratégiák vannak megfogalmazva, hanem a szakképzés rendszerének megváltoztatása, rendszerszintű átalakítása. A változások egyértelművé tételéhez érdemes a két struktúrát összehasonlítani. A változás előtti struktúrájánál, (lásd 2.ábra) a különböző képzési formák és szintek párhuzamosan jelentek meg egymás mellett.



2. ábra: A 2019. évi szakképzési törvény előtti középszintű képzési struktúra *Forrás: ITM Szakképzés 4.0*

A szülők számára nagyon nehezen értelmezhető volt a képzési szintek, a hozzá kapcsolódó képzőhelyek megtalálása. Nem tudták értelmezni a szakképzők elnevezéseit. A korábbi szakmunkásképző (szakiskola) iskolák szakközépiskolákká történő átnevezése nagyon sok félreértést generált.

Ennek az egyértelművé tételében az általános iskolák tanárai se tudtak segíteni, hiszen nem kaptak olyan szintű tájékoztatást, ami elősegítette volna a pályaválasztást.

A rendszer kevésbé volt átjárható, nem volt jellemző kapcsolódási pont. A szakképzők között is egyenletlenséget mutatott, hogy a képzési szintek nem ugyanarra az alapkövetelményre épültek, így az átjárhatóság feltétele a különbözeti vizsga volt. Ezt a tanulók nagyon kevés százaléka vállalta, csak az igazán elhívatott fiatalok tudták teljesíteni.

Ebben a rendszerben további nehézségként jelent meg, hogy a tankötelezettség, a szintvizsga tovább nehezítette az átjárhatóságot. A tanulási célok megváltozásával a szakképzésben résztvevő eljutott az érettségi megszerzéséig, de nem fejezte be a záró szakmai évet, így nem szerzett szakképesítést.

A centrumok iskoláinak névhasználata is megzavarta az érdeklődő diákokat, szülőket, nem minden esetben tudták eldönteni jó iskolát választottak-e, ezt saját tapasztalataim is alátámasztják.

Az előzőekben tárgyaltak következtében határozták meg azokat a főbb alapkövetelményeket, mely alapjául is szolgált az új szakképzési koncepció kidolgozásában. Az új koncepciónak öt megvalósítandó alapkövetelményt fogalmaztak meg:

„DUÁLIS, MEGTARTÓ, KARRIERT KÍNÁLÓ, ÁTJÁRHATÓ, ÁTLÁTHATÓ”
(ITM Szakképzés 4.0, 2019, 38.o., 27. ábra a SZAKKÉPZÉS 4.0 alapértékei)

Ezeket az alapkövetelményeket három fő alappillérrel támasztják alá. Így a 4.0 szakképzési koncepció egy olyan innovatív támogató rendszert valósít meg, mely több pilléren állva az egész szakképzés rendszerét lefedi, mindenre kiterjedően, mindeközben az öt alapkoncepció megvalósításával.

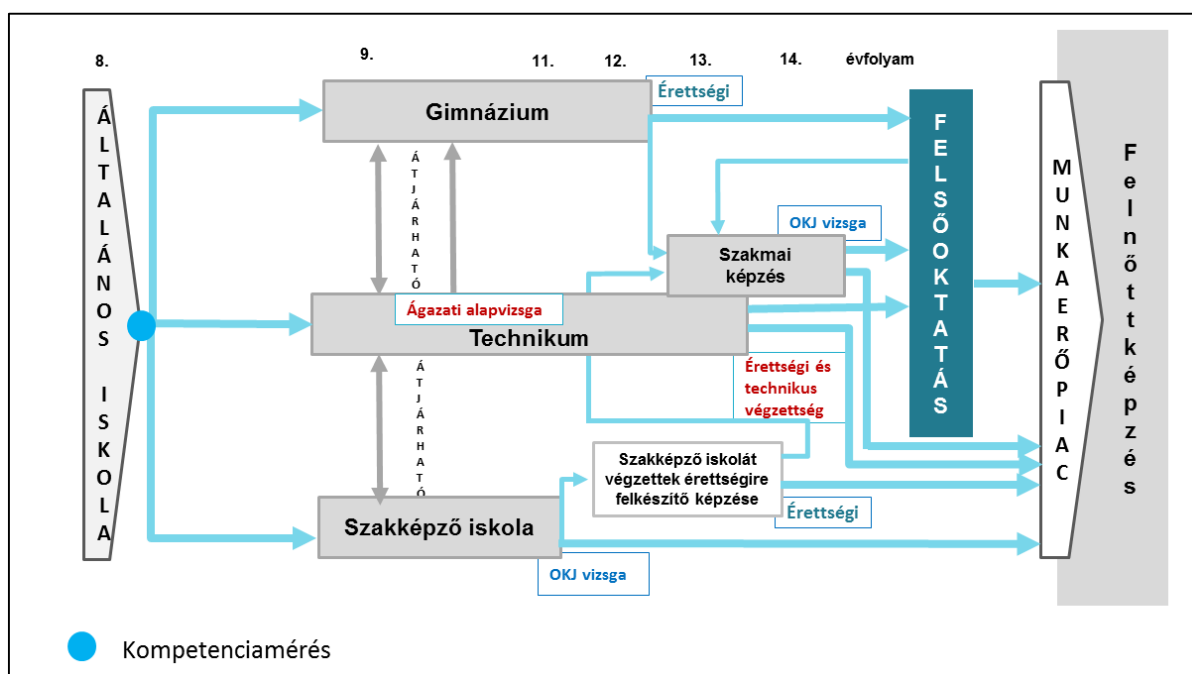
A fejlesztés megfogalmazott három alap pillére:

- A szakképzés helyszínéül olyan környezetet kell létrehozni, ahol a szakmát tanulók jól érzik magukat és a pályaválasztáshoz vonzó lehetőséget valósít meg.
- Biztosított karrier lehetőség, versenyképes végzettség, mely megfelelő egzisztenciát és vonzataként megfelelő jövedelmet is biztosít.
- A pedagógusok felkészültsége, tudása, napra kész legyen, képesek legyenek a technológiai fejlődések nyomán követésére és alkalmazására a mindennapi oktatások terén.

A három alappillére épülő, öt koncepció modellje az alapja a 2019. évi szakképzési törvény által meghatározott képzési struktúrának.

Az új képzési rendszer célja, fő feladatai:

- megfelelően alkalmazható ágazati szakmai alaptudást
- adott szakmavégzéshez szükséges kompetenciák kialakulása
- a szakterületen való jártasság és hatékony tudás elsajátítása
- biztos szakmai alaptudás megszerzése - szakmai karrier építésének lehetősége



3. ábra: A szakképzés új alarendszere Forrás: ITM Szakképzés 4.0

Mint látható a 3. ábrából a szakmai képzés két fő színtere a technikum és a szakképző iskola.

Technikum

- technikusképzés 5 éves
- első két év ágazati ismeretek, ágazati vizsgával zárul
- harmadiktól az ötödik évig duális képzésforma
- duális képzés alatt munkaszerződés
- három kötelező közismereti tárgyból tesznek érettségi vizsgát a diákok, a negyedik év végén, nyelvből és szakmai tárgyból ötödik évben, ötödik a szakképesítés szakmai vizsgája is, ami emelt szintű érettségi vizsgának felel meg.

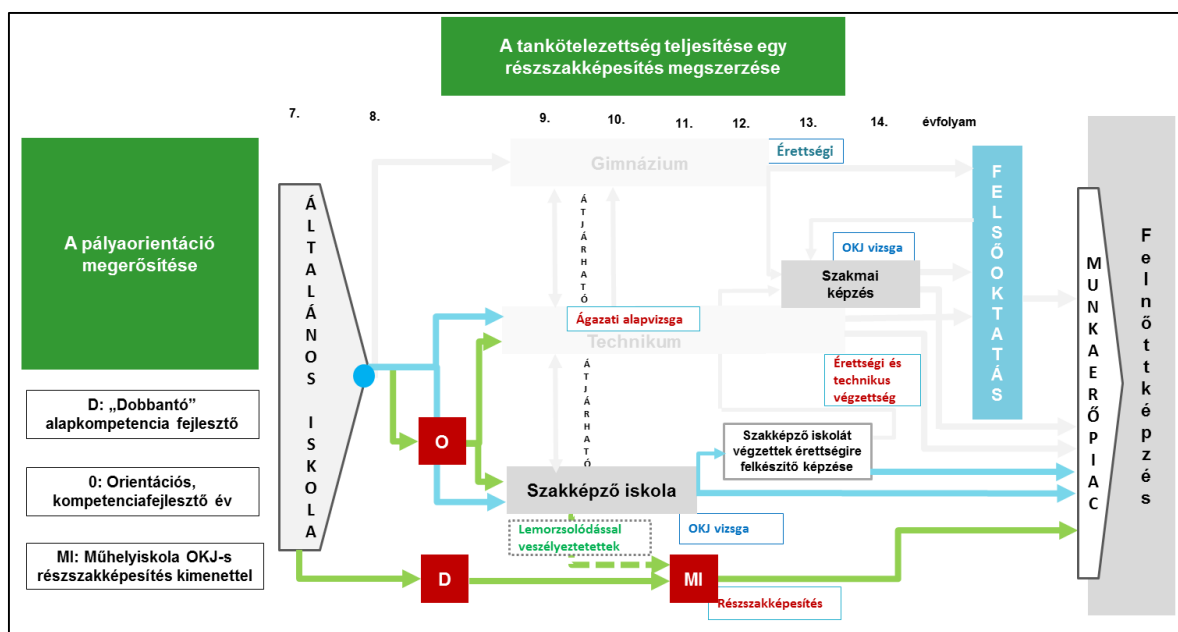
Szakképző iskola

- a szakképző iskola 3 éves
- első év ágazati ismereteket adó képzés, ágazati vizsgával zárul
- Az új rendszerben a tehetséges fiatalok 9. évfolyamtól kapnak ösztöndíjat
- a második, harmadik évben duális képzés folyik
- duális képzés alatt szakképzési munkaszerződés
- a végzés után lehetőség az érettség vagy akár a technikus képzettség megszerzésére

A 9. évfolyam végén átjárhatóság van különbözeti vizsga nélkül a kéttípusú képzés között.

Az ágazati alapvizsga alkalmas bizonyos munkakörök betöltésére is. Erről részleteket a Képzési és Kimeneti Követelmények tartalmazzák, melyet az Innovatív Képzéstámogató Központ honlapján találhatunk meg ágazatonként/szakmacsoportonként részletezve.

A szakmai képzés rendszerében megjelennek olyan speciális képzési lehetőségek, mely lehetőséget kínál azoknak a tanulóknak, akik tanulási nehézségekkel küzdenek, vagy az alapfokú tanulmányaik után nem folytatták a tanulást, esetleg nem volt lehetőségük rá, de szeretnének eljutni a szakmatanulásig, minimum egy részszerkesztésig. A 4. ábra tartalmazza ezen lehetőségek kapcsolódási pontjait a szakképzéshez.



4. ábra: A szakképzés új rendszerének speciális funkciói Forrás: ITM Szakképzés 4.0

A HÍD program mutatóiban kevésbé sikerességének megszüntetéséhez szükség volt a program felülvizsgálatára, hogy hatékonyságát és sikerességét is tudják fokozni.

A program folytatásaként létrejött a dobbantó program, mely aza alapkompentenciák kialakításában és a meglévők további fejlesztésében nyújt segítséget, valamint a szakmatanulás átkerült a műhelyiskolák keretébe. Itt a részsakképesítés elsajátítása nem időhöz, hanem a tudás és a szakma sikeres elvégzéséhez szükséges kompetenciák elsajátításakor fejeződik be, vagyis a tanuló egyedi fejlődési és tanulási üteméhez igazodik. Fontos továbbá, hogy sokkal rugalmasabban követi a gazdasági szféra szakemberigényét, alapszelmák iránti keresletét. Az elgondolás az első tapasztalatok tükrében igen hatékornak tűnik, kevesebb a lemorzsolódás.

Orientációs év – kompetenciafejlesztés

A szakma tanulásához nem alakultak ki a tanulási nehézségek következtében, vagy nem megfelelőek azok a kompetenciák, amelyek az adott képzéshez, annak elsajátításához szükségesek. Ez az év lehetőséget ad továbbá a pályaválasztásra, amennyiben nem érzi biztosan az elkötelezettséget a tanuló egyik ágazatban tanulható szakma felé sem.

Az alapfeladata az orientációs évnak, hogy segítsen a megfelelő pályaválasztásban mellett, hogy az adott területhez szükséges kompetenciák kialakuljanak vagy szükségszerűen megerősödjenek.

Dobbantó program – alapkompétencia fejlesztő év

A kevésbé magabiztos kompetencia alapokkal rendelkező, magatartási vagy/és tanulási nehézségekkel küzdő 15-25 éves fiatalok számára kialakított program. Az egyéni fejlődési pályát veszi alapul azzal a céllal, hogy visszavezeti az oktatásba a tanulót vagy szakmai alapképzettség elsajátításához erősíti meg az alapkompétenciáit.

Műhelyiskola – részzakképesítés megszerzése

A műhelyiskolába a sikeres dobbantó program esetén juthatnak a fiatalok be. Lehetőség van, hogy aki a megfelelő alapkompétenciákkal rendelkezik, de elmúlt 16 éves, így kiesik a tankötelezettség megszűnésével az iskolarendszereből, folytassa tanulmányait iskolai keretek között, ahol is minimum fél év alatt egy részzakképesítést el tud sajátítani, sikeresen le tud vizsgázni.

A fél év képzési idő irányadó, ettől hosszabb idő alatt is megtanulhatja a szakma alapjait. Mindig az egyén képességeitől függ a tanulási folyamat hosszúsága. Az oktató mentor-ként vesz részt a szakmatanulás folyamatában.

Mindhárom program (orientáció, dobbantó, műhelyiskola) elősegíti azt a folyamatot, mely a sikeres életkezdés alapjainak elsajátításához elengedhetetlen. Méltán népszerűek ezek a programok, ezekkel az új feltételekkel hatékonyabban támogatható a szakképzési program sikeressége.

1.4 A szakképzés innovatív motivációs rendszere

A szakképzést átalakító tényezők igen sokrétűek. Fontos szempontok alakítják, elsősorban gazdasági téren tapasztalható ráhatás az oktatás szerkezetére, az oktatással szemben elvárt eredményességre.

Az előzőekben leírtak ismeretében az általánosan megfogalmazott gondolatok teljesülése mentén látszik, hogy a Szakképzés 4.0 koncepció milyen főbb irányelvek mentén alakult.

1. Szakmai pályafutás, egzisztencia, magasabb bérezés

A szakmai tudás, a szakmavégzéshez szükséges kompetencia következtében várható az anyagi és erkölcsi megbecsülés széleskörű elterjedése

2. Kompetenciamérés előtérbe kerülése

Kompetenciamérés fontosságát jelzi, hogy a szakképzés területén fontosabb lesz az adott munkavégzéshez szükséges alapkompenciák mérése, felváltja a közismereti felvételit

3. A technikus vizsgarendszer változása

A négy kötelezően választható érettségi tárgy mellé az ötödik a szakmai záróvizsga kerül kiváltva a tantárgyat

4. Sikeres technikus vizsga a felsőoktatás területén is beszámít

A továbbtanulási szándékot segíti a sikeres technikus vizsga

5. Ösztöndíjrendszer

A duális képzésben előtérbe kerül az ösztöndíj bevezetése, mint motiváló eszköz, állami és duális ösztöndíj is minimálbér alapú

6. Munkaszerződés bevezetése

A munkaszerződés által teljesített képzési idő a nyugdíjrendszerbe is beszámít, egyéb kedvezményeket is meghatározhatnak közösen

7. Pályakezdés támogatása

Az ösztöndíjrendszer és szakmai munkaszerződés létrehozása támogatja a pályakezdést, egyszeri pályakezdési támogatást is minimálbér alapján határozzák meg

8. Tanulási környezet

A XXI. századi elvárásoknak megfelelő műhelyek, iskolák létrehozása, külső képzőhelyek nagyobb mértékű bevonása

Az innovatív átalakítás várható eredményeként jelennek meg a következőkben:

- a szakmai képzést választók számának növekedése,
- egyszerűbb, átláthatóbb, az érintett diákok és pályorientációban dolgozó szakemberek számára átlátható és könnyebben érthető rendszer jön létre,
- a szakmaismeretek felfrissülnek,
- szakmaleírások és szakmabemutatók a fiatalok számára vonzó életpályamodellt kínálnak,
- az érdeklődési kör és a kompetenciák (képességek) jobban találkoznak.

1.5 A Szakképzés 4.0 innovatív irányítói, az irányítás struktúrája

A Szakképzés 4.0 stratégiai elgondolásában nemcsak a szakképzés és gazdaság hatékony együttműködésének, kínálat – kereslet vonal megújításának, hatékonyabbá tételére szereznek, hanem kitér ennek a „végrehajtói” oldalára is. Az együttműködés milyen módon valósítható meg, milyen szervezési strukturális átgondolásokra van lehetőség vagy szükség.

A stratégiai szervezet létrehozásánál külön kitér az iskolák, mint mikro közegek fontosságára, valamint a döntések hierarchikus rendjére is.

A stratégiai szintű döntéseket a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter hozza meg, kinek munkáját és a döntéshozatalban a szakképzési területért felelős kormánybiztos valamint a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter nyújt segítséget.

A hatékony és gyakorlatorientált bevezetés a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal munkaterülete.

Helyi szintű megvalósításért a szakképzési centrumok az illetékesek.

A szakképzést országos szinten 44 centrum képviseli, mintegy 381 iskolával, összeségében 238 szakma képzésével.

A szakképzési centrumok irányítói a kancellárok, kik feladatainak fő pillére a gazdaság szereplőinek igényeit megvalósítani, gazdasági szempontból a kapcsolatot megteremteni a képzőhelyek és a gazdasági szereplők között.

A kancellárok, centrumok munkájának támogatására, segítségnyújtásra az Innovációs és Technológiai Minisztérium létrehozta 2018. szeptember 7-én a Szakképzési Innovációs Tanácsot (SZIT), melynek kapcsolódási szerkezetét az 5. ábra szemlélteti.



5. ábra: SZIT felépítése és kapcsolatrendszere Forrás: ITM Szakképzés 4.0

A SZIT munkájában részt vesznek:

- a kormányzati szervek pl. ITM, EMMI stb.
- oktatási szervezetek és fenntartók pl. NSZFH, Klebelsberg központ stb.
- szakszervezetek és érdekképviseleti szervek pl. PSZ, PDSZ, NPK stb.
- MTA
- tanulók képvislete pl. EuroSkills-oktató, tanuló
- nagyvállalatok pl. Siemens ZRT. Audi Hungária ZRT. stb.
- kamarák, szövetségek pl. MKIK stb.
- szakértők

A SZIT-et alkotó szervezetek, képviselők munkájukkal a szakképzés 4.0 zökkenőmentes megvalósításához adnak szakértelmükkel, tapasztalataikkal, innovatív gondolataikkal támogatást. A támogató tevékenységen túl véleményt nyilváníthatnak a szakképzés rendszerét érintő kérdésekkel kapcsolatban.

A két fő támogató tevékenységekörén túl fő feladatuknak tekintik a szakképzés szakmai színtereinek fejlesztését, mely az eredményességi mutatókban is megnyilvánul. A duális képzésmodell 4.0-ás elvárásainak való megfeleltetése, a külső képzőhelyek bevonása a szakképzésbe szintén fő támogatói tevékenységet kínál a SZIT-nek.

A duális képzésben az iskolán kívüli helyszínek, képzők egyre hangsúlyosabb szerepet kapnak, szorosabb kapcsolatot kell kialakítani az iskolának a képzőhellyel az eredményesebb szakmai képzés érdekében. Sokkal piacképesebb technológiákat, eszközekezeléseket stb. sajátít el a képzésben résztvevő, a munka világában könnyebben fog boldogulni.

A SZIT mellett jönnek létre az Ágazati Képzőközpontok (ÁKK), melyek nonprofit gazdálkodó tevékenységként látják el a duális képzéshez kapcsolható adminisztratív feladatokat (tanulószerződés, elszámolás stb.). Az ÁKK tagjai, a gazdaság adott ágazatában tevékenykedő szereplői mellett a centrumok is tagjai lehetnek. Az ÁKK-k munkáját a centrum iskoláiból megbízott oktatók segítik. Az Ő munkájukat az oktatási gyakorlattal összeegyeztető módon kell megszervezni.

A szakképzési centrumok döntéshozatali jogkörének alkalmazásához továbbra is a szakmai képzés köré csoportosul. Kiterjed a szervezeti struktúrára, infrastruktúra működtetésével kapcsolatos döntésekre, a szakképzés szintjének megtartásához szükséges oktatói létszámról. A centrumok munkájának fontos részeként jelenik meg a lemorzsolódás csökkentése, szakmai kompetenciák fejlesztéséhez hozzájáruló projektekben való részvétel. A feladatok, projektek megvalósításához szükséges az adott térség gazdasági szereplőivel való szorosabb kapcsolattartás, hatékony együttműködés kialakítása.

Mind ezek megvalósítására olyan biztos alapokra van szükség, melyet az iskolai képzőhelyeken tudnak megvalósítani. A centrumokba tartozó szakképzésben résztvevő intézmények (technikumok, szakképző iskolák) képzéseik sikerességének érdekében a szakképzés duális kihelyezését megelőző időszakban ágazati alapképzést biztosítanak diákjaik számára.

A sikeres ágazati alapvizsgát követően folytathatják tanulmányaikat a munka világában (duális képzőhely) a diákok. Iskolák feladata továbbá, hogy az oktatási stratégiát ehhez igazítsák.

1.6 A Szakképzés 4.0 program összeglése

„A magyar szakképzés és felnőttképzés fejlesztése során figyelembe kell venni az Európai Unió szakképzéssel kapcsolatos tervezési folyamatainak eredményeit és az EU 2020 stratégia megvalósításához hazánk által tett vállalásokat. Ilyen például a végzettség nélküli iskolaelhagyók arányának 10%-ra csökkentése.” *(Szakképzés 4.0, 2019, 99 o.)*

„Az oktatási rendszer fejlesztése során figyelembe kell venni azokat a bilaterális gazdasági és képzési együttműködéseket, amelyek hozzájárulhatnak a SZAKKÉPZÉS 4.0 sikeréhez. Ez megjelenik a végzettségek elismerésében, a képzési tartalmak összehangolásában vagy a korszerű elektronikus tananyagok fejlesztésében.” *(Szakképzés 4.0, 2019, 99 o.)*

„A nemzetközi együttműködések fontos eleme a diákok és a pedagógusok mobilitásának fejlesztése a szakképzésben.” *(Szakképzés 4.0, 2019, 99 o.)*

A 4.0-ás szakképzési koncepció újfajta megjelenést biztosít a szakképzés területén. Nem csak a képzés megújításáról, hanem újfajta szerepek alakulásáról is van szó. Újfajta gondolkodásmódot, alkalmazásokat és egyben a szervezeti „működés” újra gondolkodását is jelentette a 2019. évi szakképzési törvény bevezetése. A bevezetést nem előzte meg olyan hosszú idő, mely a kidolgozást, a részletek pontosítását is elősegítette volna, így a tapasztalatokra épülő folyamatos változások, igazítások már meglévő alkalmazásokhoz a jellemző.

Az oktató, mint újfajta szerepkör igent nagy hangsúlyt kap. A 4.0 szakképzési modellben az innovációnak kiemelt helye van. Az értékek megtartása mellett az új típusú gondolkodásmód kialakítása és gyakorlati megvalósítása, korszerű megfeleltetése igen sokrétű megoldóképességet feltételez. Korszerű folyamatirányítást, rendszerfejlesztést kell megvalósítani, ezek összhangját kell megteremteni.

2. Munkaközösség-vezetők szerepe a szakképzés innovációs koncepciójában

A szakképző intézményekben a 2019. évi szakképzési törvény 2020-ban történő bevezetése, előtérbe hozta az intézmények vezetésének, működésének és szervezeti felépítésének ellenőrzését, annak jelen felülvizsgálatát és szükség szerinti módosítását.

A vezetői tevékenység így egyre összetettebb látásmódot és gondolkodást igényel az intézmény sikeres működtetése érdekében. Ez a vezetői rendszerben, annak újra gondolásában, kialakításában is megnyilvánul. Az iskola vezetésének hierarchiáját, annak újszerű átgondolását, az új szakképzési törvény, a 4.0 szakképzési koncepció és az általa létrehozott innovatív képzési struktúra hatékony bevezetése és működtetése érdekében kerüljön átalakítva. A feladatokhoz tartozó munkakörök, a munkaközösség vezetői feladatok strukturálását hozta vonzataként a szakképzés újragondolása. Nemcsak a feladatok, hanem a hozzájuk csatolt mérés- ellenőrzési feladatok átláthatóbbá és egyértelműbbé alakultak.

Elvárt követelmény, hogy a politikai – gazdasági rendszerben kialakított vezetői szintek tükröződjenek mintegy alapként az oktatásban történő vezetési szintek kialakításánál.

Vezetési szintek	Vezető	Feladat	Példa
stratégiai szint	felső vezetés	meghatározza a szervezet hosszú és középtávú céljait (misszió, célok, stratégiák, akciók)	miniszter, vezérigazgató
taktikai szint	középvezetés	a célkitűzésekben megfogalmazottak megvalósításához programokat készít, normákat határoz meg	főosztályvezető, tanszékvezető, intézményvezető
operatív szint	alsó szintű vezetés	közvetlenül a beosztottak vezetését végzi	munkahelyi vezető, munkaközösség-vezető

6. ábra: Vezetési szintek a szervezeti hierarchiában Forrás: Dr. Móré Mariann előadása alapján

A táblázatból is kitűnik, hogy az iskola vezetési színtere az operatív szint, vagyis végrehajtóként működik. Ezért fontos, hogy a stratégia kialakításánál olyan oktatókat bízson meg az iskola vezetése az igazgató helyettesi és a munkaközösségek vezetésével, akik nemcsak alkalmasak a feladat elvégzésére, hanem irányítói szerepet is betöltenek.

2.1 A szakképzés megújításának megjelenése a munkaközösség vezetői munkájában

Az intézményvezetőknek új feladataik jelentek meg az új szakképzési szerkezettel. Az intézmény mindennapjainak rutin szerinti irányítása, összehangolása már nem tűnt elegendőnek, új típusú feladatelosztást eredményezett. Az igazgató helyettesek is több területen dolgoznak munkájukban legfőbb feladatként jelenik meg, hogy az új típusú szakképzés bevezetése zökkenőmentesen jöjjön létre.

A vezető munkáját az igazgató helyettesek támogatják. A szakképzési törvény megvalósulásához átdolgozásra kerülnek az intézmény stratégiai dokumentumai. Ez az SZMSZ és PEPO helyett a Programtanterv és az előző alapján kidolgozott Szakmai Program valósítja meg. A Programtentervet a KKK alapján, a Szakmai Programot a szakképző intézmény saját hatáskörben dolgozza ki. A Szakmai Program az SZMSZ és PEPO, a törvényben meghatározott módon történő átdolgozásának eredménye. (Szkt. 12. §)

A stratégiai dokumentumok kidolgozásában, annak törvény szerinti átdolgozásában, a munkaközösségvezetők beszámolója és tervezése, a munkaközösséghez tartozó oktatók szakmai tudása is szükséges. A munkaközösség vezetői feladata, hogy az adott tanévre tervezett programokat, azoknak megvalósulását elősegítse, ellenőrizze, és szükség esetén értékelje. Rendszeresen hívjon össze munkaközösségében megbeszéléseket, ahol átbeszéli az addigi megvalósult programokat, valamint szükség szerint módosítsanak az elképzeléseiken, terveiken. A Szakképzés 4.0 bevezetésével a munkaközösségek munkájukat felülvizsgálva, annak hatékonyságának növelésére az éves tervezeteiket módosítani kellett. A szakmai programok átdolgozásának alapja az Ágazati Képzési Programok. A Képzési Programok szakmánkénti megfogalmazása fontos iránymutató a szakmai helyi programok kialakításánál.

Ezekbe a munkaprogramokba teljesülnie kell egyrészt a központi elvárásoknak, valamint a helyi és külső képzőhelyekhez igazított, innovatív szakmai oktatás lehetőségeinek. Ezeknek a projekteknek a koordinálását végzi a munkaközösség vezetője. Mivel nemcsak a szakmai munkaközösség vezetői munkájának megújításáról, feladatainak változásáról van szó, ebből kifolyólag az elvárások túlmutatnak a szakmaiságon, ezért a nem szakmai munkavezetők munkájával szemben is új elvárások fogalmazódnak meg. Intenzívebb kooperációra van szükség a szakmai munkacsoportokkal, a projektoktatásban a szakma és közismeret „finom” összehangolása, a megvalósítás főbb pontjainak meghatározás és beépítése a munkacsoportjuk munkájába egyre jelentősebben kell, hogy megjelenjen az éves feladataik meghatározásánál. Kiemelt feladataik közé tartozik a digitális kompetenciák erősítése, mely a portfólió készítésénél jelenik meg. Valamint a kommunikáció erősítése, mely generációs probléma.

Az innovatív koncepcióban megfogalmazottak szerint a feladatok tervezésénél továbbá figyelembe kellett venni a következőket:

- külső képzőhelyek, duális partnerek intenzívebb bekapcsolódása a mindennapi oktatásba
- projektoktatás megvalósítása
- kompetenciák megjelenése a fejlesztendő területeknél
- a szakképzésben megfogalmazott, a kimeneti követelményekben elvárt tudásszint megvalósításának eszközei, módjai

Mindezen elvárások szerint a munkaközösségek munkáját, illetve az adott munkaközösség vezető személyét ezen feltételek hatékony megvalósításához érdemes meghatározni.

Ennek megfelelően a munkaközösség-vezető további munkájához szorosan kapcsolódik, hogy ellenőrizze a munkaközösségéhez tartozó oktatók mindennapi munkáját óralátogatással, a látogatott óra kiértékelésével (nem minősítő) segítse az oktató hatékony munkáját, részt vegyen az önértékelési folyamatban, tájékozódjon és tájékoztasson az intézményi vezetőséggel összhangban, a törvényi változások esetén életbe lépő az eddigiektől eltérő munkaformák, képzési tartalmak ismeretében és annak lehetséges megvalósításában az érintetteket. Az éves munkájának befejezéseként az évközi eredményeket, történeteket, változtatásokat kiértékelve elemzően beszámol a vezetőség felé az általa vezetett munkaközösség tevékenységéről.

Az iskola, intézmény vezetőségével olyan munkakapcsolatot kell kialakítania, mely előremutató a tevékenységének végzésekor. Ennek érdekében részt vesz a kibővített vezetőségi értekezleteken, ahol többek között a többi munkaközösség vezető is jelen van. Ezen az értekezleteken az iskola munkáját hatékonyan elősegítő, stratégiailag fontos tájékoztatás, megbeszélés, véleménynyilvánításra is sor kerülhet, ahol az adott területeket képviselő vezetők egy-egy fontos, időszerű témában elmondják véleményüket. Véleményükkel az adott munkaközösségbe tartozó oktatók, pedagógusok véleményét is képviselik.

Az iskola érdekeit szem előtt tartva véleményeztetik egy-egy döntésüket, majd ennek tükrében módosítják bevezetés vagy alkalmazás előtt az adott felvetést. A kibővített értekezleteken az adott felvetés bevezetéséről és ellenőrzéséről is születik terv, a végrehajtásáról és a felelősök személyéről is születik megállapodás.

2.2 Munkaközösség vezető, mint középvezető feladatai az innovatív képzési modellben

Az oktatók szerepkörének változásával megváltozik a hozzá rendelhető elvárt feladatok tartalma, jellege és „végrehajtási módja”, melyből következik, hogy az eddigi szervezeti rendszernek is igazodnia kell a megváltozott szerepkörökhöz.

Az új szakképzési koncepcióban a szerkezeti struktúrának is meg kell újulnia. A szerkezeti változásokat igazítani kell a 4.0-ban megfogalmazott elvárásokhoz, annak a megvalósításához szükséges célok végrehajthatósága érdekében. Az eddigi jól működő szervezeti egységeket, azok munkáját is felül kell vizsgálni, szükség esetén változásokat kell megvalósítani. Az egyes pozíciókhoz tartozó feladatok újra gondolására is szükség van, hogy minél dinamikusabban tudjon megjelenni az oktatással szemben támasztott követelmények elvárhatóságánál.

A szakképző iskolák munkájának irányítását továbbra is az intézményvezetők végzik, munkájában a megbízott igazgató helyettesek segítik. Az Ő munkájukat a következő szinten a munkaközösség vezetők alakítják, támogatják. A munkaközösségvezetői pozíció betöltésére az intézményi vezetők javasolják kollégáikat, de ebbe beleszólása van az adott munkacsoportnak is.

Több esetben a munkacsoportok maguk tesznek javaslatot arra, hogy kit látnának szívesen a munkaközösségek élén, ki az, akiben látják, hogy a munkájukat hatékonyan össze tudja fogni. Elvárás továbbá, hogy az oktatókat az intézményi vezetés felé megfelelően képviselje, az általuk végzett munkát bemutassa, érdekeiket képviselje.

Mk vezető feladatai közé tartozik, hogy az intézmény életében a tanév indulását előkészítse, megbízási feladatának megfelelően támogassa a zökkenőmentes tanulmányi elvárásokat, szervezze a munkaközösségének életét, segítse munkájával az iskola életének „színesítését”. Tegyen meg mindent annak érdekében, hogy az intézmény Szakmai Programjában megfogalmazottak szerint végezze munkáját, képviselje az ott megfogalmazott hivatástudat pontjait.

Az új szakképzési koncepcióban sokkal több és összetettebb feladat jelenik meg a munkaközösség-vezető munkájában. Összetettebb látásmódot igényel a feladatok elvégzése, annak hatékony megvalósítása. A feladatok túlmutatnak a szakmai koordináción és a megvalósítás ellenőrzésén. A munkaterv meghatározásánál az új koncepció elvárásait, pl. kompetencia, projektfeladat stb., is beépítve kell munkáját végeznie. A szakképzési tervezet innovatív jellege munkájába beépülve kell, hogy megjelenjen. Az újszerű gondolkodásmódot a munkaközösség tagjai felé is képviselnie kell, segítve, hogy munkatársai is ismerjék az elvárásokat, az elvárt tudást hatékonyan be tudják építeni a munkájukba.

A Szakképzés 4.0-ban megfogalmazott kulcskompetenciák (pl. komplex problémamegoldás, a kreatív gondolkodás, csapatmunka) szintén fontos mérföldkövet képviselnek a munkaközösségvezetők munkájában.

A munkaközösségek éves munkatervének elkészítésekor a digitális tananyagok beépíthetőségét, azoknak kidolgozását, mely szintén az innováció által megfogalmazott elvárások közé tartozik, az aktualitásuk felülvizsgálatáról is gondoskodnia kell munkája során a munkaközösség-vezetőknek.

Az innovatív munkaközösségek munkája kiterjed a duális képzőpartnerekkel történő kapcsolattartásra, hogy a külső partnerek elvárásainak és a „Képzési és Kimeneti Követelmények”-ben megfogalmazott főbb irányelveknek megfelelően tudják megvalósítani a szakmai munkát.

Az új szakmai követelményrendszer nem tesz különbséget a nappali rendszerű és a felnőttoktatás rendszere és tartalma között, ezért fontos tényező, elsősorban a szakmai munkaközösségeknek, hogy munkájuk során a hatékonyság mellett a rugalmasan változtatható szakmaegységek, és azok megvalósítása is megjelenjen. A felnőttképzésben lehetőségként jelenik meg az előzetes tudás beszámítása, így a munkacsoportok feladata is megnő, hiszen egy szakmacsoporton belül tartalmilag a nappali képzés és felnőttképzés azonos, a beszámíthatóság miatt más elgondolás szerint kell oktatni. Annak, hogy mindezeket a követelményeket elfogadhatóan tervezni és megvalósítani is tudják, egészen innovatív szemlélet kialakítására van szükség, E szemlélet kialakítása a munkaközösség vezetőkre nagy felelősséget hárít.

3. Munkaközösség-vezetők feladatellátásának vizsgálata összetett vizsgálati metodikával

A szakdolgozatom témaválasztásának megfelelően megfogalmazódott meg az a kérdés-csoport, hogy a tartalmi és szerkezeti megújulások mennyiben érinti az iskolák vezetésének operatív szintjét, a munkaközösségvezetők munkáját.

Milyen módon és mennyire kell az innovatív szakmai követelményeket ismerniük és alkalmazniuk munkájuk során, függetlenül attól, hogy milyen specifikációval rendelkezik a munkacsoportjuk. Vizsgálni szerettem volna, hogy hogyan tudnak megfelelni mindezen elvárásoknak a munkaközösség-vezetők, hogyan látják munkájukat a munkacsoport tagjai, az oktatók. Milyen elvárásokat támasztanak a munkaközösségvezetőkkel szemben, az intézményi munka vezetésében, mennyire töltenek be irányító szerepet az intézményvezetés szerint.

Szükséges e vagy ajánlott, hogy ismerjék a törvényi változásokat, informatív tudásuknak mennyire szükséges, hogy naprakész legyen. Ez a tudást mennyire tudják munkájukba beépíteni.

Ezen elvárásokra történő kérdéseim alapja a következő hipotézisekben fogalmazódnak meg:

H 1: A megújuló szakképzésbe szükségszerű a munkaközösség-vezetők munkájának megújítása.

H 2: Új elvárások fogalmazódnak meg a munkaközösség-vezetőkkel szemben.

H 3: A szakterületet érintő jogszabályok ismerete és alkalmazása a munkaközösség-vezetői szinten elvárt követelmény.

3.1 A vizsgálatban résztvevő intézmény általános bemutatása

Az intézmény, ahol a munkaközösségvezetők szerepét vizsgáltam, és a hipotéziseim igazolását kívántam feltárni, egy olyan középiskola, mely két tanintézményből áll, a szakképző intézmény mellett egy szakiskola is működik. A két intézményrész különböző képzési struktúra szerint működik.

A szakiskolába olyan tanulók oktatása zajlik, akiknek az együttnevelése nehézségekbe ütközik, hiszen fizikálisan, vagy szellemileg kérdéses a nagylétszámú osztályokba való nevelésük. A szakiskola igen eredményes munkáját mutatja, hogy a résszakképesítés megszerzése után több tanuló megpróbálkozik a szakképzésben is szakmát szerezni, 95%-os sikermutatóval. Az eredményes munkához szükséges szervezeti struktúrán túl jelentősen hozzájárul munkájukhoz, hogy az oktatók többsége gyógypedagógus, a fejlesztő munkájuk erre a területre összpontosul. Ennek a munkának az eredményességéhez hozzájárulnak a munkaközösségek, melyek az egyes területek munkáját támogatják és segítik.

Munkaközösségek a szakiskolai intézményrészben:

- Innovációs és pályázati munkaközösség
- Szakmai elméleti munkaközösség
- Szakmai gyakorlati munkaközösség
- Előkészítő munkaközösség

A szakképző intézményrészben is összetett munka folyik. A szakképzés mellett orientációs, dobbantó és műhelyiskola is működik, évek óta sikeresen. A felzárkóztató évfolyam (orientáció, dobbantó, műhelyiskola) sikerét mutatja, hogy országos szinten a második legeredményesebben teljesít az iskola.

A szakképző iskolarészben kreatív, kereskedelmi és vendéglátó ágazati képzés közül választhatnak az iskolát választó diákok. A vendéglátó ágazati képzések az elmúlt időszak egészségügyi helyzete miatt kissé nehéz helyzetbe kerültek (külső gyakorlati képzőhelyek zárva voltak), de a médiában sugárzott műsorok jó reklámhordozó értékkel rendelkeztek, így népszerűségük töretlen. A szakképző iskola is felvállalta, hogy a tanulási nehézségekkel küzdő tanulókat segíti szakmához fejlesztő órák biztosításával. Ennek ellenére viszonylag nagy a lemorzsolódás, mert az iskolában támogatott, fejlesztett diákokat a külső képzőhelyeken nem minden esetben tudták tovább fejleszteni, nem voltak alkalmas szakemberek a szakmai fejlesztés folytatására. Az új szakképzési konstrukcióba belépő külső képzőhelyek oktatóinak már a Kereskedelmi és Ipar Kamara által szervezett képzésen kell részt venniük. A képzés részeként a tanulási nehézségekkel küzdő tanulókkal való foglalkozást is tartalmazza a felkészítés. A régebb óta jelenlevő képzőhelyeknél erre nincs lehetőség, bár a kamara tervezi ennek felülvizsgálatát.

Oka az új szakképzési szerkezetben megfogalmazott kompetencia alapú oktatás megvalósításának kivitelezhetősége.

Amíg ez megvalósul, addig az iskolákban tevékenykedő, az oktatói munkát operatív szinten összefogó munkaközösség vezetőknek ebben a kérdéskörben megnő a felelősségük. Olyan munkaközösségek alakultak, amelyek a fent leírtakat segítik, támogatják.

Munkaközösségek a szakképző intézményrészben:

- Osztályfőnöki és pályaorientáció munkaközösség
- Felnőttképzési munkaközösség
- Vendéglátó és kereskedelmi szakmai munkaközösség
- Módszertani és mentori munkaközösség
- Érettségi munkaközösség
- Felzárkóztató munkaközösség

Mindkét intézményrészben a munkaközösségvezetők intenzív közreműködésével sikeres oktatás, nevelés zajlik.

3.2 Többszintű stratégiai vizsgálat bemutatása

A hipotézisek igazolására kvalitatív vizsgálati módszert találtam a leghatékonyabbnak. Ez abból adódott, hogy nem számszerűsíthető a szakképzés megújulásával megjelenő eredmények, inkább tapasztalati véleményeket tudnak elmondani az oktatás szereplői. Kéttípusú módot választottam a vizsgálataim eszközének, interjú és kérdőív készítése. A bemutatott intézményben a vizsgálatot három stratégiai szinten, vezetői, munkaközösség-vezetői és oktatói szinten vizsgáltam meg.

A vezetésben résztvevőknek interjút szerveztem, erre digitálisan került sor. Az intézményvezető és három igazgatóhelyettes részére előre elküldtem a kérdéseimet, majd online átbeszéltük, ennek eredménye olvasható az 1-2 mellékletekben.

Az intézményvezetővel és az igazgató helyettesekkel készített interjú kérdései az 1. számú mellékleten található. Az interjú válaszai személyenként a 1/1. – től a 1/4 számú mellékleten olvasható.

A munkaközösség-vezetőkkel készített interjú kérdései a 2. számú mellékleten található. Az interjú válaszai személyenként a 2/1. – től a 2/7. számú mellékleten olvasható.

Az oktatók számára, akik közvetlenül az oktatásban résztvevő személyekkel dolgoznak, kérdőíves felmérést valósítottam meg. Ez azért is volt célravezető, mert sokkal szélesebb sávon tudtam adatokhoz hozzájutni, a digitálisan küldött kérdőívek a közel 50 fős állományban lévő oktatókhoz pontosan eljutottak. A szakképzésben résztvevők több mint a fele, 30 fő vállalta a kérdőív kitöltését, ezért reprezentatív mintának is tekinthető.

Az oktatóknak feltett kérdések a 3. számú mellékleten található. A válaszok összesített eredménye a 3/1. – től a 3/1 számú mellékleten található.

Az alábbi táblázatban foglaltam össze, hogy a lehetséges válaszokat a három hipotézis igazolását, a három szinten megvalósított felmérés során mely feltett kérdések összegzéséből tudom elsődlegesen megállapítani.

	H 1	H 2	H 3
Vezetői interjú kérdései	1, 3, 6, 7, 8, 9, 10	6, 7, 8, 9, 10	9, 10
Munkaközösség vezetői interjú kérdései	2, 4, 5	2, 4, 5	5
Oktatók kérdőívének kérdései	1, 4, 5, 10, 11, 12	4, 5, 7	10, 11, 12, 13, 14

1. táblázat Hipotézisek és a vizsgált kérdéseinek összekapcsolása Forrás: saját tartalom

3.3 A vizsgált stratégiai szintek értékelése

Vezetői interjúk összegzése a feltett kérdések szerint

1. Milyen beosztásban dolgozik, mióta tölti be?

A vezetők a fent bemutatott intézményben az adott pozíciót több mint 10 éve töltik be. Az intézményvezető 2017 óta irányítja az iskolát.

2. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?

A vezetők részéről megfogalmazódott, hogy a megújulás folyamatos az oktatás rendszerében. Többségében teljesen időszerűnek érzik a szakképzés ilyen mértékű megújítását, hiszen így több esélyt kapnak azok a tanulók a szakma elsajátítására.

Akik eddig a körülményeik vagy tanulási nehézségeik miatt „lemorzsolódtak” az iskola-rendszerből. Problémaként fogalmazódott meg a képzés megújításnak másik fontos támpilléreként megfogalmazott duális képzőpartnerrel a kapcsolattartás, az eddig jól bevált rendszerről való átállás, erre a külső képzőhelyek nem minden esetben tudtak megfelelően felkészülni.

3. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?

A szakképzés újszerűségét, innovációjának leglátványosabb megjelenését elsősorban a tanulók részére biztosított „motiváló” eszközökben látják. A tanulók sikeres, szakmához jutásához megfogalmazott cél elérése érdekében való anyagi támogatás előtérbe kerülése, a külső képzőhelyekkel történő kapcsolattartás szorosabbá tétele, valamint a külső képzőhelyek részéről a szakmai képzésben megtörténő nagyobb ívű támogatás is ebbe az irányba mutat. Megnö az esélyegyenlőség, a lemorzsolódás csökkenthető az új elgondolás bevezetésével.

Az új tervezet lehetőséget kínál, hogy a gazdaság szereplői nagyobb mértékben befolyásolni tudják a számukra szakmailag célirányosan felkészültebb képzettséggel rendelkező tanulók megjelenését.

4. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?

A szakképzés 4.0 tervezetének bevezetésével a vezetők többsége egyetért, időszerűnek és megvalósíthatónak érzi, bár az innováció elsősorban a szakképzésben résztvevő diákokra gondol és nem globálisan a szakmát tanuló diákokra. Így a megújulás folyamatából ki-maradnak a szakiskolai képzésben tanulók, akik valamilyen tanulási nehézséggel küzde-nek (fizikai vagy mentális). Az elmúlt évek oktatás politikájának fontos pontjaként jelent meg, hogy olyan piacképes szakmát vagy rész szakmát tudjon elsajátítani mindenki, hogy azzal a gazdasági munkaerőpiacon aktívan részt tudjon venni.

5. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!

Alapvetően az új Szakképzési koncepció, annak megvalósítása elméleti síkon ebben a formában megtörténhet. A gyakorlati megvalósítása, kivitelezhetősége okoz nehézséget. Ennek egyik fő okaként fogalmazódott meg az intézmény vezetőségének részéről, hogy a törvény elfogadása és bevezetése között nem egészen egy év telt el.

Az előkészítésre és a részletek kidolgozására nem volt kellően megfelelő idő felkészülni. Ez az időhiány megnyilvánul pl. a külső gyakorlati képzőhelyekre történő tanulói kihe-lyezések nehézségbe ütközésében.

Az adminisztráció több digitális, egymással párhuzamos tér segítségével működik, melyet eddig a külső képzőhelyek nem vagy minimális mértékben ismertek.

Az átjárhatóság a szakképző és technikai képzés folytató intézetek között nem kidolgozott, valamint ehhez csatoltan a jogszabályi háttér nem egyértelműen értelmezhető és alkalmazható pl. "A szakiskola jelenleg a köznevelési törvény alá tartozik, de szakképzési feladatot lát el."

6. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?

A szakképzés 4.0-ban megfogalmazott irányelvek, azoknak megvalósítása a fokozatosság elvének megvalósítási hiánya miatt nehézségbe ütközik. Az egyszerre történő bevezetésük, a napi tennivalók összetettségében is megnyilvánul. Ez megmutatkozik abban, hogy folyamatosan jelen vannak az egyébként eddig nem napi rendszerességgel megjelenő tevékenységek. Folyamatosan foglalkozni kell az adminisztrációval, annak naprakész meg-újulásával, a szülők folyamatos tájékoztatásával. A vizsgák elsősorban ágazati alapvizsga megtervezésével, annak adaptálásával, például a felnőttképzésben megvalósítható vagy nem valósítható meg, a duális partnerekkel való kapcsolattartás az Ágazati vizsga köz-pontokkal való kapcsolattartás heti szintű egyeztetés rengeteg adminisztrációval jár, mely megjelenik a munkaközösség vezetők mindennapi munkájában is.

A szakiskolában folyamatosan foglalkozni kell a külső képzőhelyek és az azokkal történő kapcsolattartás megfelelő ápolásával. Nagyon sok esetben az új feltételekkel nem vállal-ják a külső képzőhelyek a gyakorlati képzést, így belső gyakorlati tevékenységet kell szervezni, ami eddig nem volt jellemző a szakiskolai képzésre.

A sok bizonytalanság folyamatosan megnehezíti a vezetői munkát így nagyobb felelősség hárul több munkával a munkaközösség vezetőkre.

7. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?

Ha változott, akkor ez miben nyilvánult meg?

Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?

Elsősorban a szakmai területen kellett változásokat eszközölni új munkaterületek bevonásával például a külső mérések biztosítására, a külső képzőhelyek általi úgynevezett „visszavásárolt” órák adminisztrációjára, illetve a különböző kimeneti követelmények és ágazati vizsgák felkészítéséhez szükséges területek létrehozásával. Ezen kívül a szakmai feladatokat, azok minőségének és mennyiségének megnövekedése miatt, át kellett csoportosítani az egyes munkaközösségek és a munkaközösség vezetői feladatok között, a feladatvégzés újra gondolásával, mely érintette az egyes munkaközösségek átalakítását és a tényleges vezetői feladatok változását is.

8. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségsszerűvé?

Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?

Amennyiben nem kellett változtatni a vezetési struktúrában, mi indokolta?

A vezetési struktúrában a szakmai igazgatóhelyettesi pozíció nem került betöltésre (a gyakorlati oktatásvezető pozíciójának változása hozta létre), helyette szakmai koordinátori pozíciók kerültek kialakításra illetve a tankönyv vezető pozíció. A koordinátori szerepekkel a megnövekedett feladatvégzést kívánják segíteni, valamint a munkaközösségvezetőkre háruló terheket csökkenteni. Az egyes pozíciók és a hozzá tartozó feladatok kiosztása még folyamatban van, hogy a leghatékonyabb feladatmegoldás valósuljon meg, mely megfelel az új Szakképzési koncepcióban elvártaknak.

Fontos lenne továbbá, hogy a pozíciókhoz tartozó feladatok egyértelműek legyenek és a külső képzőhelyekkel való kapcsolattartás hatékonyan bekerüljön a feladatok közé a hatékonyabb együttműködés kialakítására.

9. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt-e változás, ha igen hogyan valósult meg?

A Centrum az új Szakképzési konstrukciónak megfelelően megújította a vezetői szinteket. A munkaközösségek helyett munkacsoportok lettek létrehozva mely konkrétan meghatározott feladatvégzéshez kapcsolódik. A munkacsoportokat munkacsoport vezetők irányítják, akik korábban mint munkaközösség-vezetők tevékenykedtek. Az ő munkájukat fogja össze az intézményi szinten kialakított 3 vezető oktató-koordinátor. A vezető oktató-koordinátorok feladata, hogy a vezetés munkáját segítsék.

Támogassák illetve a döntéshez első sorban szakmai véleményt fogalmazzanak meg mellyel segítik a vezetők munkáját. De a pontos feladatuk meghatározása, hogy a szakképzés mely területét fogják össze és támogatják középvezetői szinten, ez még jelenleg is alakulóban van.

A szakiskolai iskola részben a munkacsoportok és vezetőik átnevezésével a feladataik nem változtak, hiszen a szakképzés 4.0 nem tér ki részleteiben ezen a területen tervezett változásokra.

10. A munkaközösség-vezetők feladatában történt-e változás, ha igen miben nyilvánult meg?

A munkaközösség vezetők a továbbiakban, mint munkacsoport vezetők jelennek meg. Mint a szakképzés 4.0-ban is megfogalmazódott, a munkavégzést munkacsoportokkal hatékonyabban lehet támogatni, egy-egy koncentráltabb feladatvégzés célirányos megoldásával. Elő kell segíteni a projekt gondolkodás kialakulását, a projektekben történő feladatmegoldást munkacsoport és vezetői szinten is. A munkacsoport vezető felelőssége az éves munka tervezésében is megnyilvánul, a projektekben való gondolkodásnak és tervezésnek is meg kell jelennie a tanév feladataiban. Az általuk vezetett munkacsoportok munkájának az iskola koncepciójához igazodó célorientált feladatmegoldásában is megnyilvánul a felelőssége. Az egyes munkacsoportoknak együtt kell dolgoznia, rendszeresen meg kell valósítani az együtt gondolkodást és az együttműködés feltételeit is.

11. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szakképzés 4.0”-ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjainak?

A szakmai jellegű munkacsoportoknál illetve az ő tevékenységeiket szorosan segítő munkacsoportoknál a szakmai projektek megvalósítása illetve az ahhoz történő szervezés jól működik, munkájuknál látszik, hogy kevés még az információ, amivel munkájuk hatékonyságának látványosabb eredményét is tapasztalni lehetne.

Ez az első év, amikor már konkrét szakmai munka is folyik, nemcsak alapozás. A következő egy év elteltével lehet pontosabb képet kapni arról, hogy az új koncepció, a munkacsoportok létrehozása, a projekt feladatra koncentrált munkavégzés mennyire hatékony, mennyire sikerült közvetíteni és megvalósítani a szakmai feladatokat és mennyiben kell ezen majd jövőre változtatni.

Ez alól természetesen a Szakiskola ismét kivételt képez, hiszen a fent említettek szerint a szakképzést 4.0 nem ad ajánlásokat a szakiskolában a szakmai feladatok újra gondolására, a munkavégzés megváltoztatására, hanem globálisan ad útmutatót a szakmai képzés helyi középszintű vezetésének a megvalósításra. Ennek ellenére a szakiskolában is törekednek a munkacsoport vezetők is arra, hogy az új Szakképzési koncepcióban megfogalmazott elvárásokat megvalósítsák, megújuljanak a munkavégzésben.

Munkaközösség-vezetői (munkacsoport vezetők) interjúk összegzése a feltett kérdések szerint

Szakképző iskolai mk vezetők válaszainak összegzése

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?

Az interjúalanyok nyilatkozatából kiderült, hogy széles spektrumon mozog, hogy már mennyi ideig töltött be a munkaközösség-vezető pozíciót, 2 évtől egészen a 30 évet is meghaladó irányítói feladatot töltenek be.

2. Amióta munkaközösség-vezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?

Mivel az előző pontra viszonylag széles, közel 30 évnyi „tapasztalati skála” vonatkozik, ezért nagyon sok olyan dolog fogalmazódott meg a vezetői interjúkban, amikből kiderülhetnek, hogy az elmúlt évek alatt, több évtized alatt, milyen változások jelentek meg és kerültek bevezetésre a szakképzés területén.

Minél több időt tölt valaki munkaközösség vezetőként az iskola életében annál kritikusabban szemléli ezeket a változásokat, ezek változásoknak hatását a munkájára.

A legnagyobb kérdésként illetve feladatként jelent meg, amikor több iskola összevonása által létrejön egy pedagógusi közösség. A különböző képzési kultúrával rendelkező pedagógusoknak kell egy tantestületté kovácsolódnia, így a munkaközösség vezetők feladata is ennek megfelelően sok nehézségben nyilvánult meg.

Megfogalmazódik továbbá, hogy egyre több önállóságot vár el az intézményvezető a munkaközösség vezetők feladat végzésében. Ezzel párhuzamosan a hatékonyságot is növelni kell hatékonyabb információ közvetítés és kommunikáció megvalósításával.

Továbbá a változások egyre gyorsabban és egyre nagyobb mértékben jelennek meg az intézmények életében. Egyre kevesebb idő jut a feladatok átgondolására, kidolgozására és hatékonyabb megvalósítására.

3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?

A szakképzés 4.0-nak az ismerete elsősorban a szakképzést támogató munkaközösségek és azok vezetőinek a feladata. A nem szakmai munkaközösségek vezető arról nyilatkoztak, hogy nekik nem feladatuk olyan alaposan ismerni az új szakképzési koncepciót, mert nem kapcsolódik közvetlenül hozzá a feladatvégzésük.

4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?

A munkacsoport feladata, mint általánosságban megfogalmazódott konkrétan nem változott. Az egyes konkrét feladatok, azoknak a megoldásához vezető út, illetve annak a kidolgozásában tapasztalhatóak a változások.

Megfogalmazódott továbbá, hogy a nagyívű szakképzés innováció megjelenése, az előkészítés minimális ideje sokkal nehezebbé teszi a munkacsoport feladatok pontosabb megoldását, azok eredményesebb integrációját az egyes területeken. A nem szakmai munkacsoportok feladatainak támogató, megerősítő hangolását a szakmai munkacsoport feladataihoz, azok vezetőinek a részéről még nem valósult meg teljesen.

5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?

Közismereti illetve a humán munkaközösségek vezető nyilatkozatai szerint, a megújulás igazából a hatékony.

A kommunikáció, az elemzés és a megújulásban később jelentkezhet majd a munkájuk során, akár mérhető formában. A munkacsoportok munkájának megújulása elsősorban a szakképzés és annak a támogatására, az oktatás támogatására létrejövő csoportok munkájában figyelhető meg.

A szakmai munkacsoportok munkájának egyik fő befolyásoló tényezője a Szakképzési Törvények és az abban foglaltak megvalósításának végrehajtása, így a változások folyamatosan generálják a megújulás iránti igényt és a szakmai munka hatékonyságának az innováció általi bevezetésével történő megvalósulását.

6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?

Azoknál a munkacsoportoknál, akiknél a szakképzés illetve annak közvetlen megjelenése nem tapasztalható ott jellemző hogy az intézmény vezetősége szabadkezett ad a munkavégzéshez, főbb instrukciókat megfogalmazva, illetve egyes problémák esetén segítséget is adva.

A szakképző munkacsoportok vezetőinél, mivel az iskola profilja a szakképzés megvalósítása, szakmák tanítása-oktatása, tehát a szakmai végzettséghez segítése a tanulóknak, akár napi szintű is lehet a segítségnyújtás. Ezt indokolja, hogy a sok változást, annak hatékony megoldását csak az intézmény vezetőivel kialakított szoros támogató együttműködéssel lehet megvalósítani.

7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?

Ami legelsőként megfogalmazódott a munkaközösség vezetők részéről hogy legfontosabbnak tartják jelen helyzetben a napi szintű kommunikáció.

A kollégák részéről felmerülő problémák meghallgatása és indokolt esetben tudásuk szerinti megoldását vagy a megoldáshoz vezető út meghatározását.

Az empátiát és annak hatékonyságát is többen megfogalmazták jelen körülmények között.

A szakmai munkaközösségek vezetőinek hatékonyságát a szakmai megújulás ismeretében, annak törvényi hátterének ismeretét is kiemelték. Megfogalmazódott továbbá a szakmai képzés koordinálása az oktatók bevonásával, illetve a szakképzésben felmerülő problémák azonnali középvezetői szinten való orvoslása mind hozzájárul munkájuk hatékonyságának növeléséhez.

Szakiskolai mk vezetők válaszainak összegzése

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?

Szakképző iskolában a munkaközösség vezetői pozíciót betöltő kollégák nyilatkozata szerint viszonylag „kevés” ideje, négy-öt éve töltik be az adott pozíciót.

2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?

Az elvárások terén igazából nem fogalmazódott meg a részükről olyan feladat ami az eddigi munkájukhoz képest mást kívánna meg.

3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?

Általános ismereteik vannak a szakiskolás munkaközösség vezetőknek a szakképzés 4.0-ról, mert mint említettem az előzőekben mivel nem tér ki az új koncepció a szakiskolai képzésekre. A szakképzés megújítása hangsúlyosan a szakképzéssel foglalkozó intézményekre vonatkozik, részletekbe menően ezért nem is ismerik, hiszen az ott megfogalmazottak nem jelennek meg, még a célkitűzések se egyértelműek. A szakiskolai iskolában dolgozó munkaközösség-vezetők ezért nem is tudnak ebben állást foglalni.

4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?

Munkacsoportok feladatai kevésbé vagy egyáltalán nem változtak, a munkacsoport nevének pontosítása, a végzendő feladatának jobb visszatükrözés érdekében változik.

5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?

“Direkt módon” nem érinti a megújulás a törvényi változások terén a szakiskolai képzést, de természetesen a szakiskolai munkacsoportok vezetői figyelik, hogy munkájukban mikor jelenik meg egy-egy törvényi változás. Általánosságban elmondható, hogy munkájuk minden évben megújul alkalmazkodik az akkori igényekhez még ha ezt törvényileg változást nem jelent.

6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?

A munkájuk elvégzéséhez maximális bizalmát élvezik a vezetőségnek, mely megnyilvánul a feladatok reális kiadásában, annak elvégezhetőségében illetve egy adott probléma esetén a direkt segítségnyújtásban

7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?

Hatékonyságuk növelését az egyes munkaközösség vezetők úgy tudják, hogy a munkacsoporton belül a feladataikat kisebb munkacsoportok alakításával célirányosan kiadják, így biztosítva nemcsak a feladat elvégzését, hanem, hogy a legalkalmasabb csoport tudjon ezzel foglalkozni.

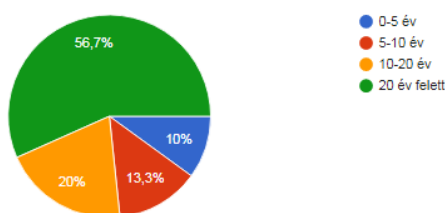
Folyamatos a kommunikáció munkacsoporton belül, gyakoriak az tanóra látogatások, ellenőrzések, melyeket a mentor jellegű megbeszélések követnek.

Oktatói kérdőív összegzése a feltett kérdések szerint

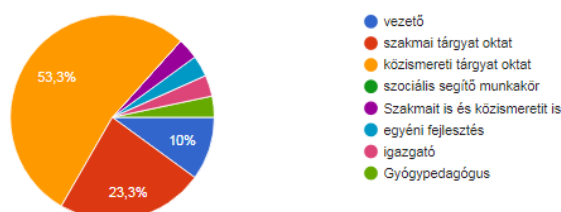
A kiküldött kérdőíveket 30 oktató töltötte ki és küldte vissza.

1.-2. kérdés összefoglalása

1, Mióta dolgozik pedagógus/oktatói munkakörben?



2, Milyen munkakörben dolgozik a középfokú köznevelési intézetben?

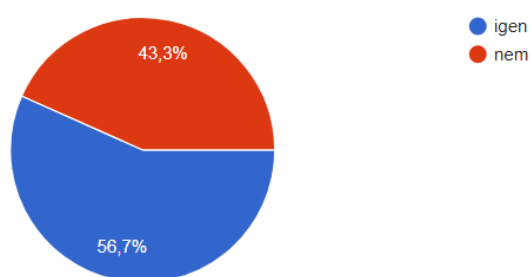


Az első két kérdésre adott válaszokból kiderül, hogy az intézményben dolgozó oktatók több mint az 50 %-a legalább 20 éve dolgozik a pedagógusi pályán. Ebből feltételezhető, hogy nem először tapasztalták a szakképzést érintő változásokat, hogy több szakképzésben történő szerkezeti változásnak voltak tanúi. Így van rálátásuk az intézményi irányítási rendszerére, annak változási és változtatási lehetőségére is.

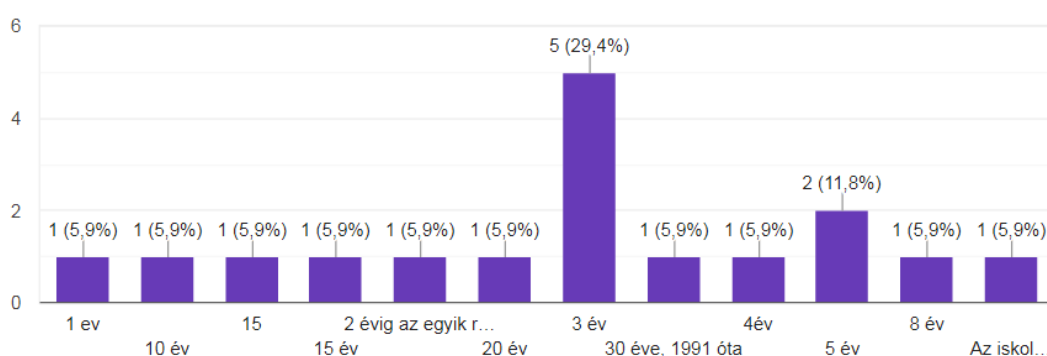
A többség közismereti tantárgyat oktató pedagógus, ami az elmúlt időszakban biztosabb oktatói pályát biztosított a szakképzés területén is.

3.-3./A kérdés összefoglalása

3, Volt e munkaközösség-vezető pályája során?



4, Ha az előző kérdésre "igen" választ adott, mennyi ideje tölti, ideig töltötte be ezt a munkakört?



Következő két kérdésre adott válaszokból kiderült, hogy a válaszadók több mint 50% a (17 fő) volt már munkaközösség vezető pályája során. Munkaközösség-vezetőként általában a 3-5 éves idő periódus volt a jellemző, bár volt olyan munkatárs, aki több mint tízéves betöltött munkaközösség-vezetői pályával rendelkezik (utolsó oszlop).

Következtetés: a kiemelkedően hosszú munkaközösség-vezető pálya azt is mutatja, hogy a munkaközösség-vezetői pozíció felelősségteljes operatív vezetői szint, melynek betöltésére a legalkalmasabb, az adott feladatkörrel rendelkező pozíció szempontjából a leghatékonyabb kolléga kerül kiválasztásra.

4. kérdés összefoglalása

4, Milyen általános elvárásai vannak a munkaközösség-vezetők munkájával kapcsolatban? Soroljon fel legalább hármat!

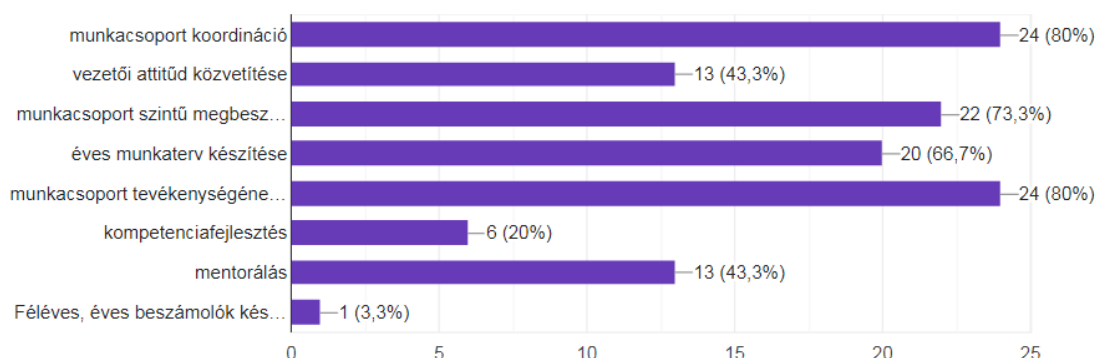
Munkaközösségek munkájának illetve a munkaközösség vezető munkájának feltárásakor az oktatói elvárások között többször is szerepel: a jó kommunikációs készség, a szakmaiság, a szakmai tudás, az információ pontos átadása, a munkaközösség munkájának koordinálása, illetve öszhangja a munkavégzésben. Ez megmutatja, hogy a munkaközösség-vezetők, az iskola szervezetében elvárt szerepeik megegyeznek az oktatók által megfogalmazott elvárásokkal is.

Következtetés: Érdekes hogy többször is megfogalmazódik, illetve megjelenik a munkaközösségi tagok részéről a munkaközösség vezetőnek kiemelt empatikus képességekkel kell rendelkezniük annak érdekében, hogy megfelelően tudja a csoport munkáját segíteni. Ezt az óralátogatásokban, majd az azt követő kiértékelésében látják megvalósítható tendenciának.

Fontosnak tartják továbbá a szakmai munka közvetítését, majd értékelését és visszacsatolását. Fontosnak tartják, ezért többször megjelent a szakmaiságon túl az érdekeik képviselése a vezetőség felé.

5. kérdés összefoglalása

5, A felsoroltakból válassza ki a jelenlegi munkaközösség-vezetők főbb feladatait! (többet is jelölhet)



Munkaközösség vezetői feladatok rangsorolásánál legtöbb szavazatot kapott a munkacsoport koordináció és a munkacsoport tevékenységének összehangolása. Nem sokkal maradt el a munkacsoport szintű megbeszélések koordinálása és az éves munkaterv elkészítése, mely kötelező feladatai közé tartoznak a munkaközösség vezetőknek.

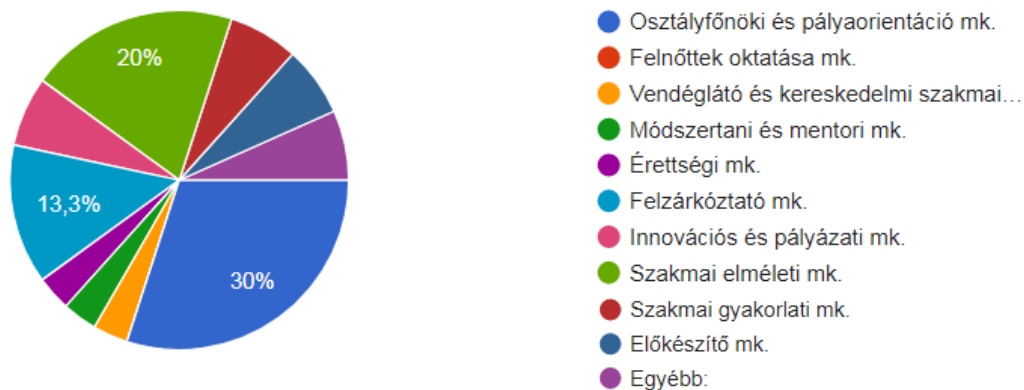
Következtetés: a százalékos arányban is látszik, hogy tényleg vezetői funkciókat várnak el a munkacsoport tagjai, ha van munkaközösség vezetőtől, de emellett, mint az előző kérdésben is megmutatkozott a koordináció az oktatók munkájának támogatása szintén fontos feladatként jelenik meg.

6. kérdés összefoglalása

6, Jelenleg melyik munkaközösség tagja? Egyet jelöljön!

Ebben a kérdésben inkább arra voltam kíváncsi, hogy melyik munkaközösség tagjaiként tekintenek magukra, mi dominál a munkájukban.

Ezért a százalékos elosztás igazából erre mutat példát. Legtöbbször az osztályfőnöki munkaközösség megtekintik magukat, majd a szakmai elméleti munkaközösség az, ami jellemző többséget mutat.



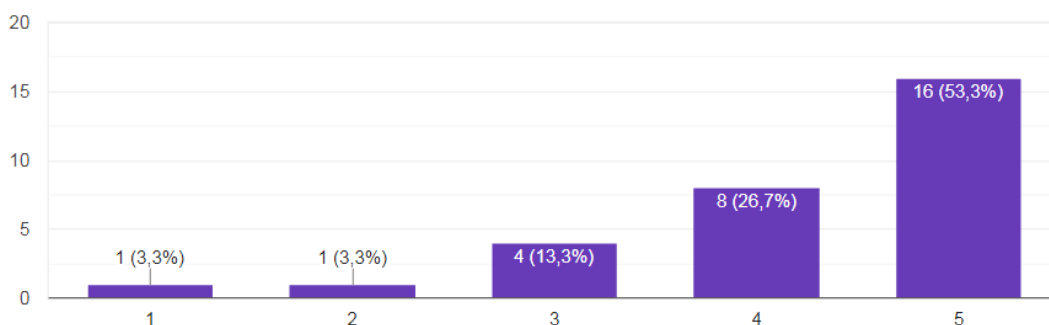
7-8 kérdés összefoglalása

7, Értékelje néhány mondatban a munkaközösség-vezetőjének munkáját!

A munkaközösség vezetők értékelése teljesen vegyes képet mutat, többségében vannak azok, akik általánosságban a vezető munkájával meg vannak elégedve. Az elvártaknak megfelelően értékelik a munkáját, illetve megjelennek azok az elvárások is, melyek általánosságban egy munkaközösség vezető tevékenységét jellemzi. Például ilyen a kapcsolattartás több szinten, az oktató és tanuló közötti kommunikáció és ennek a kapcsolat minőségének a segítése, a minőségi oktatásnak a létrehozása, a szakmaiság, a szakmai hozzáértés mind jelen van a megfogalmazott szempontok között.

8, Mennyire felel meg a munkaközösségének vezetői munkája az Ön elvárásainak?

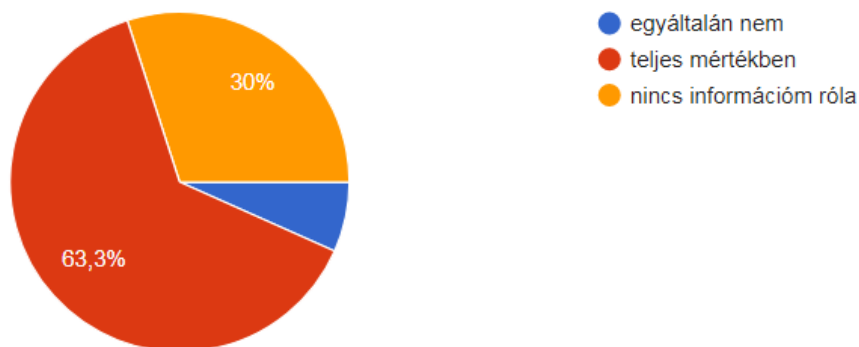
egyáltalán nem – 1 2 3 4 5 – meg vagyok elégedve



Az elégedettségi eloszlásdiagramm alapján kiderül, hogy a válaszadók több mint a fele elégedett általánosságban munkaközösség vezető munkájával, viszonylag kevesebben vannak, akik nem elégedettek a vezetői munkával illetve annak a minőségével.

9 kérdés összefoglalása

9, Milyen mértékben tudja képviselni a munkaközösség-vezető az Ön elvárásait az intézmény vezetősége felé?



Ennek a kérdésnek az értékelésénél százalékos arányban voltam kíváncsi, hogy az oktatók mennyire érzik a vezetőség felé a kapcsolattartást megfelelőnek a munkaközösség vezetői részéről. A válaszadók 63%-a úgy gondolja hogy valóban képviseli a munkaközösség vezető az érdekeiket a vezetőség felé, 30%-a akinek nincs erről információja és szinte elenyésző, 7%, aki nem érzi az érdekképviselést.

10 kérdés összefoglalása

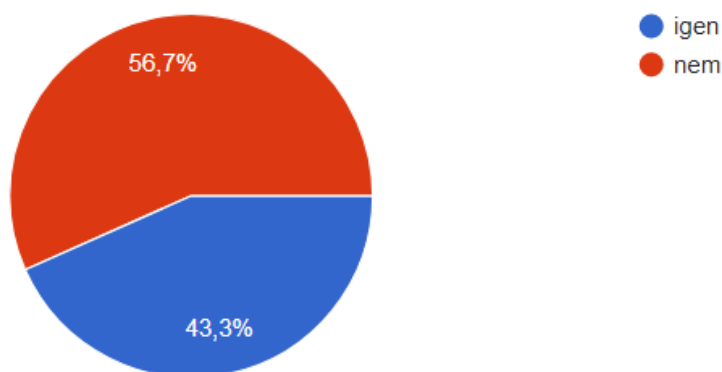
10, Tapasztalta e hogy hatással volt a Szakképzés 4.0 (2020.szeptember 1.) bevezetése a munkaközösség-vezetőjének munkájára? Ha igen miben nyilvánult meg?

A válaszadók többsége (19 fő) nem érzi vagy nem tapasztalták a szakképzésben bekövetkező változásokat, vagy hogy ez mennyire befolyásolná a munkáját munkaközösség vezetőként. A szakképzést 4.0 megjelenéssel 11 véleményben fogalmazódott meg, hogy a szakképzés hatással volt munkaközösség vezetőre, de inkább negatív kicsengése volt a válaszoknak.

Következtetés: a válaszadók nem minden esetben ismerik annyira mindenre kiterjedően a munkaközösség vezetőik munkáját, így nem tudnak határozott véleményt formálni ebben a kérdésben.

11 kérdés összefoglalása

11, Az új szakképzési törvény bevezetésével a munkaközösség-vezetők helyzete az intézményi struktúrában változott e?

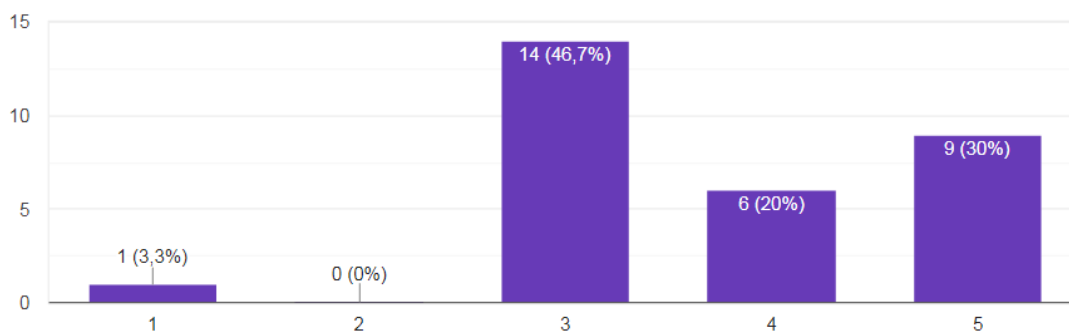


Az előző kérdéshez kapcsolódva kérdeztem rá, hogy mennyire van jelen a változás az intézmény szerkezeti rendszerében, de körülbelül 50% os lefedettséggel voksoltak Az igen és a nem mellett, hogy nem történt olyan kiugró változás az intézmény szervezeti szerkezetében.

12 kérdés összefoglalása

12, Az új szakképzésben a munkaközösség-vezetők helyzete előnyösebb lett?

igen – 1 2 3 4 5 – nem



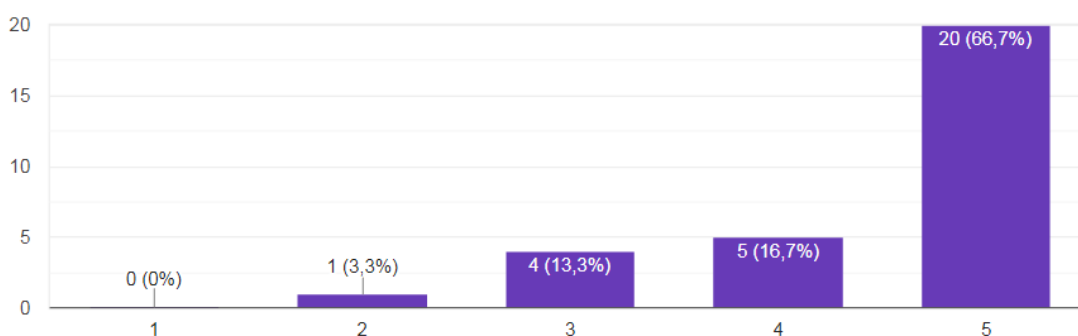
Az új szakképzésben az oktatók úgy látják, hogy a munkaközösség vezetői helyzete nem lett előnyösebb, de nem lett hátrányosabb sem, hiszen összességében a nem változott érték jelenik meg a válaszokban.

Következtetés: ez elvárható eredmény volt, mert a szakképzés 4.0 változásának szervezeti elvárt változását nem érzik a válaszadók az előző, 11 kérdésben megjelenő elemzés szerint.

13-14 kérdés összefoglalása

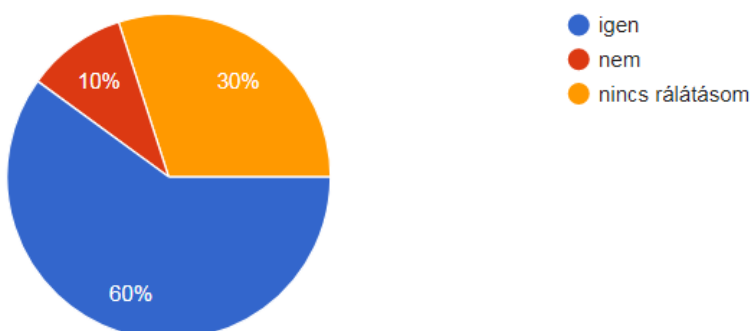
13, Ön szerint mennyire kell ismernie a törvényi változásokat egy munkaközösség-vezetőnek?

egyáltalán nem – 1 2 3 4 5 – teljes mértékben



A válaszok 66%-ban a teljes mértékben elvárható, vagyis az igen válaszok jelennek meg arra a kérdésre, amelyben az új Szakképzési törvény változásainak ismeretét tartják elfogadottnak az oktatók.

14, Ön szerint a szakképzési törvény ismerete segíti a munkaközösség-vezetők munkáját?



A 13. kérdésre adott választ igazolja továbbá, hogy az adott válaszok aránya 60%-os eredményt mutat. A szakképzési törvény ismerete elvárt a munkaközösség vezetői részére.

3.4 Összefoglaló az interjúk és a kérdőívek kiértékelése alapján

A vizsgálatok kiindulási alapjának számító hipotézisek alátámasztására az általam választott interjúk és kérdőívek egyrészt az általam várt eredményt mutatták, másrészt viszont egyéb, a szakképzés 4.0 helyzetéhez kapcsolható problémákat is előhozott.

A három hipotézis, amelyekre a vizsgálatommal szerettem volna pontosabb képet kapni:

H 1: A megújuló szakképzésbe szükségszerű a munkaközösség-vezetők munkájának megújítása.

H 2: Új elvárások fogalmazódnak meg a munkaközösség-vezetőkkel szemben.

H 3: A szakterületet érintő jogszabályok ismerete és alkalmazása a munkaközösség-vezetői szinten elvárt követelmény.

A három hipotézist vizsgálva az interjúk és kérdőívek kiértékelésének a következő összegzésre jutottam.

	H 1	H 2	H 3
Vezetők	igazolást nyert	igazolást nyert	igazolást nyert
Munkaközösség vezetőik	nem egyértelműen nyert igazolást	igazolást nyert	nem egyértelműen nyert igazolást
Oktatók	igazolást nyert	nem egyértelműen nyert igazolást	igazolást nyert

2. táblázat Hipotézisek összegzése Forrás: saját tartalom

Az intézményvezetők és helyettesei egyértelműen megfogalmazták a szakképzés 4.0 által megfogalmazott új koncepció, mely téren generál változásokat az oktatásban, valamint milyen formában jelenik meg a vezetői szinten, jelenik meg középvezetői és a munkaközösség vezetőik szintjén, illetve hogyan jelenhet meg az oktatók munkaszervezésében. A munkaközösség munkájának megújítására szükség van, erre mutat a vezetői interjúk 8-9. kérdésekre adott válaszok. A munkaközösségek újra gondolásával, munkaközösség vezető feladatainak átalakításában az új képzési struktúrában is megvalósítandó feladat.

A stratégiai intézményi szervezet átalakításban munkaközösség vezetőkre nagyobb feladatrész és több munka hárul, mely nemcsak az adminisztrációban, hanem a munka mennyiségében is visszatükröződik. Megújulás nemcsak a munkavégzésben, hanem annak minőségében és elvárt követelmények megvalósítása terén is megmutatkozik. Erre mutat a vezetői 7. 8. 10. kérdésekre adott válaszok, a munkaközösség vezetői kérdéscsoport 5. kérdésre adott válaszokban is erre irányulnak a megfogalmazások. Erre az oktatói kérdőív 10-11. kérdésére adott válaszok is a megújulást támasztják alá.

Az elvárások terén a szakiskolai munkaközösség-vezetők feladataiban igazából nem fogalmazódott meg olyan feladat, ami az eddigi munkájukhoz képest mást kívánna meg.

Ez valószínűleg abból adódik, hogy a szakképzési koncepció kevésbé fogalmazza meg konkrét változásait a szakiskolákkal szemben. A szakiskolában a feladatvégzés, annak hatékony megvalósítása kevésbé függ a szakképzési innovációtól.

Legfontosabb feladatként a projektekben való gondolkodás lehetőségének megteremtése és annak elvárásával jelennek meg az innovatív elvárások a munkaközösség-vezetőkkel szemben, melynek fontossága a vezetői interjúkban fogalmazódik meg.

A munkaközösség vezető szintjén az elkészített interjúk kielemezésénél megmutatkozott, hogy minél régebbi idő ideje tölti be ezt a pozíciót annál kevésbé érzi a változás szükség-szerűségét. A változást a feladatok meg növekedésében látja első sorban, mely mennyi-ségi és nem minőségi változást mutat az elvárások terén. (Munkaközösség-vezetői kérdé-sek 2. 4. 5.) Elsődleges elvárásként fogalmazódik meg, hogy munkájával segítse az iskola munkáját, annak zökkenőmentes működését, összefogja az azonos területen dolgozó munkatársakat, segítsen munkájukban, összehangolja és szükség esetén támogatást nyújt-son.

Különbség található a szakiskolában dolgozó és a szakképzésben résztvevő munkaközös-ség-vezetők munkájának értékelésében. A szakképzési koncepció nem érintette a szakis-kolákat, csak a külső képzőhelyek és az azokkal történő kapcsolattartás minőségében tör-tént változás. Így a részükről jobban kiemelésre került, hogy a változások kevésbé jelen-nek meg munkájukban. (Szakiskolai munkaközösség-vezetői kérdések 3. 5.)

A szakképző iskolai munkaközösség-vezetők részéről munkájukkal szemben alapvetően megfogalmazásra került, hogy az új szakképzési konstrukció és annak ismerete szükség-szerű.

Azonban azoknál a munkaközösség vezetőknél, akiknél a szakmaismeret, szakmai tudás konkrétan nem jelenik meg az oktatói tevékenységi körében, kevésbé vagy egyáltalán nem érzik szükségességét az új szakképzési koncepció alapos ismeretét. Megfogalmazódott a részükről, hogy követni kell a jogszabályokat ismerni kell azokat hiszen ez munkájuk annak minőségi ellátását nagymértékben befolyásolja.

Bár úgy gondolom, hogy mivel a szakképzés innovációjában is megfogalmazásra került, hogy a közismereti és humán tantárgyakat tanító oktatók szorosan együttműködve dolgozzanak együtt a szakképzés sikerességén, ezért alaposabb ismerettel kell rendelkeznie, mint ismereti szint a megújulások terén egy adott munkaközösség vezetőjének.

Én úgy gondolom, hogy minden munkaközösség vezetőnek, függetlenül attól, hogy konkrétan nem ismeri a részleteket, de maga a koncepciót, az elveket illetve a megvalósításhoz vezető utat és a következményként megjelenő változásokat is ismernie kell. A tavalyi évben bevezetésre került innovációs szakképzési program ismertetése általánosságban az iskola egész képzési szintjén megtörtént.

Oktatói szinten vizsgálva a hipotéziseket, megállapítható, hogy annak ellenére, hogy az oktatók többsége akár rövidebb vagy több ideig munkaközösség vezetőként is dolgozott vagy dolgozik, jelen pillanatban is nem érzik pályájukat, annak operatív vezetői szinten történő megújításának szükségességét. Ez az első 5 kérdőíves felmérésre adott válaszok összesítéséből derül ki, amikor és arra kerestem a választ, hogy mennyi ideje dolgozik oktatóként/pedagógusként, érzékeli munkájának változásának szükségességét mint munkaközösség vezető.

Az oktatói válaszok többsége alapján elenyésző százalékban jelenik meg a válaszokban, hogy a megvalósítandó innovációra nincs szükség. (oktatói kérdések 10. 11. 12.)

A munkaközösségek vezetőivel szemben megfogalmazott elvárások terén nem történt változás, ugyanúgy fő hangsúlyt kap a munkaközösség koordinálása, feladatainak összegzése, feladatkiosztás illetve a munkaközösség tagjainak segítése és támogatása.

A kérdések kiértékelésével bizonyítást nyert, hogy a munkaközösség vezetőkkal szemben elvárt követelmény a szakmai megújítás ismerete és a hozzá kapcsolódó jogszabályok ismerete is. A válaszadók többsége ennek szükségességét a szakmai innovációnak bevezetésével indokolta.

4. A tapasztalatok összegzése, javaslatok megfogalmazása, az intézményvezetői munka hatékonyságának növelése

A szakképzés 4.0 stratégia lehetőséget kínál a szakképzés szereplőinek, hogy az innovatív elvárásokkal szemben a saját szinten valósítsanak meg olyan változásokat, amelyek végeredményeként XXI. századi képzési modell valósulhat meg.

A megújulás legfőbb támogató színtere az iskola, annak szerkezeti felépítése, szervezeti egysége. Ennek legfőbb irányítói az intézményvezető és helyettesei, a vezetés képviselői a munkaközösség vezetők.

Az előző fejezetben kvalitatív komplex vizsgálat eredményeként megfogalmazódott, hogy nemcsak a szakképzésben résztvevő intézmények vezetői számára, hanem az intézmény és hierarchikus stratégiájának megfelelően a munkaközösség vezetők számára is jelentős szerepvállalás az elvárt, az új szakképzési stratégia 2020. szeptemberi bevezetésével.

A vizsgálat feltárta, hogy ezen a stratégiai szinten (szakképző intézmény), olyan feladatok jelennek meg, amelyek hatással vannak az intézményben folyó munkára és az oktatók mindennapi tevékenységére is. Az intézmény vezetése ezért elsődleges támogatóit a munkaközösség vezetőkben és az általuk végzett munkájukban látja, legfőképpen, mint elsődleges csatlakozási és feladat végrehajtási szintre a vezetés irányítás szervezetében. Számítanak a szakmai hozzáértésükre és számítanak arra, hogy a felmerülő problémákat elsősorban első lépésként ezen a szinten oldják meg. Ennek következtében a következő főbb elvárások fogalmazódtak meg a munkaközösség vezetők munkájával szemben az adott intézményben történő vizsgálat elemzésekor:

- a 4.0 stratégiában megfogalmazott innovatív oktatás szemlélet képviselése
- a 4.0 szakképzés elvárásainak, követelményeinek ismerete
- jó kommunikációs készség
- Jó irányító képesség

Természetesen ennél sokkal több elvárás fogalmazódott meg, de összességében, ha összegyűjtjük és egy adott főbb gondolt köré csoportosítjuk őket, akkor ezek jelennek meg, mint legfőbb csomópontok. Továbbá ezek azok a főbb pontok, melyek köré csoportosítani kell a munkaközösség vezetők munkáját, legjelentősebb szempontként jelenik meg akár egy munkaközösség vezetőjének kijelölésekor/választásakor, vagy akár munkájának értékelése folytán.

Javaslatok megfogalmazása

Mind ezen elvárások tükrében több lehetséges modell is felmerült annak érdekében hogy az előzőekben tárgyalt elvárásoknak megfelelően milyen módon lehetséges a megvalósítása a szakképzési innovációnak. Valamint ezen kívül milyen tényezőket kell figyelembe venni, hogy a lehetséges elvárások teljesülhessenek.

A szakképzés 4.0 stratégiában megfogalmazottak kiegészítéseként felmerül az oktatás 2020 stratégia ismerete, annak főbb pontjaihoz való csatlakozás, illetve a főbb pontok beépítése a szakképző intézmények stratégiai modelljébe. Valamint a megvalósítás lépéseinek kidolgozása és beépítése egy-egy munkaközösség programjába.

Az oktatás 2020 program négy fő pontban határozza meg azokat az elvárásokat, amelyek XXI. századivá teszik az elvárt szakképzési modell megvalósítását.

Propagálja az egész életen át tartó tanulás és ehhez kapcsolódóan az olyan mobilis szaktudás megszerzését, mellyel az adott szakmával rendelkező könnyebben tud akár szakmát váltani akár az adott szakma területén, más munkakörbe elhelyezkedni. Ehhez az iskoláknak olyan teret kell adnia, olyan programokat kell, kidolgoznia melyek az oktatásba beintegrálva megjelennek. Ezek azok a programtervek amelyek révén ez megvalósulhat, melyek kidolgozásában és összefogásában jelentős szerep hárul a munkaközösség vezetőkre.

Továbbá célként fogalmazódik meg a nyitottabb oktatási és képzési rendszerek megvalósítása, mely a kompetenciák erősítése révén vagy azok hiánya esetén, azoknak pótlása révén újfajta oktatáspolitikában valósulhat meg.

A munkaközösség vezetők szerepe ebben az esetben, az adott területen végzett munkájukhoz kapcsolódó kompetenciák kialakítása és megerősítése, valamint az ehhez vezető út felülvizsgálata és szükség szerinti átdolgozása a legfőbb folyamatos célkitűzés.

Ennek megvalósítására természetesen a szakképzés vezetői struktúrájában fontos feladat hárul az intézmény vezetőire és az igazgatóhelyettesekre is.

Fontos szerep jut a közismereti oktatást végző tanároknak, az őket összefogó munkaközösség vezetőkre, hiszen a szakképzés 4.0-ban is megfogalmazza a programot kidolgozó ITM, hogy a közismert során elsajátítható alapkompenciák milyen hatással bírnak későbbiekben a szakma tanulására. Továbbá meghatározzák, hogy azt követően az elsajátítható alapkompenciákon túl melyek azok a kompetenciák, amelyeket a külső képzőhelyek és a gazdasági szektor fogalmazott meg, tart a legfontosabbnak egy szakma elsajátítása során. Így a közismereti oktatáshoz csatlakozó munkaközösségek munkájának elsődleges célja ként jelenik meg hogy a szakképzés kompetenciáinak kialakulásához is segítséget nyújtson, ebben a munkában támogassa és szorosan együtt működjön a szakképzés szereplőivel.

Nem utolsó sorban megfogalmazódott, hogy milyen jelentős szerepet szánunk az innovációnak és a kreativitásnak, ezeknek a fejlesztésére a képzés minden szintjén, hiszen alapelvárás, hogy egy kreatívan gondolkodó, modern, előremutató szemléletű szakmai tudással rendelkező fiatal kerüljön ki az oktatásból. Ezen fiatal az adott területen megállja a helyét, nem fél a szakmai kihívásoktól, keresi a probléma megoldásának lehetséges modelljeit és produktívan képes a termelési folyamatban részt venni. Kezdeményező készségével, vállalkozói készségével tudatosan segíti az adott vállalkozás sikerességét.

Mindezeket kiegészíti a digitális kompetenciák fejlesztése és az olyan vállalkozási és kulturális tudatosság kialakítása, amely tovább növeli a megszerzett szakképesítés értékét. Ezzel is adott szakképzés értékét növelve, mely értéknövelő hatással bír a gazdasági színtér szereplőinek gazdaságossági mutatóira is. Tehát olyan tudatos szakember képzése a cél mely mindezeket magában foglalóan értékteremtő tudással bír.

Ezek függvényében igen jelentős stratégiai változások szükségesek a szakképzés területén. Szükséges a munkaközösség munkájának illetve a vezető munkájának innovatív felülvizsgálatára az új korszerű követelményeknek megfelelően, a feladatellátás újra konstruálása, minek eredményeképpen az adott munkavégzés jellege és megváltozhat.

Ezt a vizsgált intézményben oly módon került átalakításra, hogy a munkaközösség vezetői megfogalmazás átalakul munkacsoport vezetői megfogalmazássá.

Ez nemcsak névváltozást, hanem koncentráltabb feladat végzést és projekt feladatmegoldást elváró tartalommal bír. Már a munkacsoport elnevezés is nagyon beszédes, de sokkal jobban kifejezi, hogy a csoporttagok között igazából nincs különbség, sokkal egyenleesebben kell a munkavégzést elvégezni. A munkacsoport vezető nemcsak a csoport munkáját fogja össze, hanem szervezi, miközben Ő is szerves része a feladatok megvalósulásának.

Kiemelt munkacsoportok jelennek meg, melyek vezetőinek munkájával a többi munkacsoport tevékenységét és közvetlenül a vezetői munkát és segíti. Elvárt továbbá, hogy a három kiemelt munkacsoport vezető, mint vezető koordinátori szerepet betöltő középvezető, tisztában legyen a szakterületeiket érintő változásokkal, annak jogszabályi háttéréről, és alkalmazni is tudják azon a területen, amelynek koordinálását és vezetésével megbízták.

És nem utolsósorban mindezen feladatok megvalósításához segítséget szükséges biztosítani nemcsak az oktatóknak, hanem elsősorban a munkacsoport vezetőknek is, akik átlátva a szakképzés összetettségét, az adott területen végzett munkájuknak becsatlakozási lehetőségét és a továbbképzés lehetőségét is. A továbbképzés nem minden esetben célirányosan, egy-egy adott munkavégzésre vonatkozó, hanem olyan általános képzési irányelveket képviselő továbbképzést is takarjon, amely szervesen beépítve az oktatás különböző színterein munkát végzők munkavégzésébe is megjelenjen. Ennek a propagálása nemcsak munkacsoport vezetője, hanem vezetői szinten is nagy jelentőséggel bír.

Az intézményvezetői munka hatékonyságának lehetséges növelése

Mindezeknek a folyamatoknak az elősegítésére kiemelten megnő a felelőssége az intézményvezetőnek. Ez jelentősen befolyásolja a mindennapi munkáját mely az intézmény hatékonyságát, innovatív megjelenését is tükrözheti. Nagyon fontos ezért, hogy a mindennapi rutint fel kell, hogy váltsa egy olyan új szemléletű munkastruktúra kialakítása, melyben az adott fix pontok mellé olyan változók és bekerülhetnek, amelyek hatékonyan növelhetik az adott szakképző intézmény intézményvezető általi munkáját.

Az intézményvezetőnek ezért jelentős szerep jut abban, hogy az előzetesen fellelt ismeretei függvényében, mely akár a szakképzés megújítása következtében szükséges, olyan hatékony szervezeti rendszert alakítson ki a vezető társaival együtt, amely hatékonyan tud dolgozni mindezen innovatív feladatok megvalósításában.

A hatékonyabb munkavégzés érdekében ezért szükséges intézményvezetői szinten az adott képzési struktúra főbb mérföldköveinek ismerete, a megújulás szükségességéhez szükséges információk begyűjtése és azoknak hatékony közvetítése a vezetői struktúrának.

Szükség esetén olyan lehetséges szerkezeti modellek kidolgozását és meg kell valósítani mely túlmutat egy-egy munkacsoport feladatvégzésén és mindezzel növelve munka hatékonyságát és eredményességét.

Intenzívebb oktatói és munka csoportvezetői tájékoztatása is szükség van, rendszeres kontroll az adott munkacsoport által elvégzett feladat visszacsatolására és szükség van a hatékonyság növelése érdekében is. Szükséges hogy a munka megtervezésén túl olyan főbb visszacsatolási pontok is megjelenjenek a munkaszervezésben, melyekkel nem csak a munka hatékonyságát lehet növelni, hanem adott feladat esetén egy aktuális folyamatot módosítani is lehet attól függően, hogy hol milyen formában jelennek meg a módosítást igénylő feladatok.

Az intézményvezetőnek ezért igen pontosan tudnia kell, hogy melyik munkacsoport vezető milyen konkrét feladat ellátással bír. Melyek azok a feladatok, amelyek elvégzése feltétlenül szükséges és a hatékony, célravezető eredmény érdekében nem csak elvégezni, hanem kontrollálni is szükséges. Melyek azok a feladatok, amelyek vezetői szinten oldhatók csak meg. Mindezek összhangjának megteremtése a szakképző intézmény működése érdekében elengedhetetlenül szükséges. A szükségességét az is alátámasztja, hogy a gazdasági piac szereplői fogalmazták meg elvárásaikat a szakképzés 4.0 stratégiában, illetve sokkal intenzívebben vannak jelen a képzés területén, mint duális képzőpartner. Duális képzőhelyként az új szakképzési irányelvek megfogalmazása, annak bevezetése és megvalósítása, amely a 2019.évi Szakképzési törvényben jelenik meg, és 2020 szeptember 1-el került bevezetésre intézményi szinten, jelentős kontroll tevékenységet határoz meg részükre.

A vizsgálatom eredményének összegzéseként az intézményvezetők részére a legjelentősebb javaslatokként az újfajta szerkezeti struktúra, melyben a munkacsoport vezetők jelennek meg mint köztes vezetői szint, a projekt feladatokban való gondolkodás és azoknak a meghatározása, az ellenőrzés és visszacsatolás rendszerességének megvalósításában mutatkozik meg igen fontos szerepük.

Mindezeket figyelembe véve az új szakképzési stratégia, a szakképzés 4.0, annak 2020. szeptember 1. történő bevezetése igen összetett feladatot ad a szakképző intézmények és a vezetés számára. A vezetés, a szakképzés irányítása, a hétköznapi, mondhatni rutin feladatok elvégzése és megvalósítása kikerül az intézményvezetők repertoárjából, helyette az innovatív gondolkodás, a projekt szemlélet és a hatékonyabb munkaszervezés megvalósítása válik elsődleges feladattá. Ez nemcsak az intézményvezető munkájában, hanem az intézményi rendszerben megjelenő többi vezetői szinten például igazgatóhelyettesi munkacsoport vezetői/ munkaközösség vezetői szinten is megjelenik. Kiemelt fontossággal bír ezért az eljövendő évek tervezése. Mindezt annak az érdekében, hogy olyan szakembergárda kerüljön ki a szakképző intézményekből, melyek az új oktatási stratégiának, a gazdaság szereplők elvárásainak is eleget tesznek. Ez igen komoly feladat nemcsak az intézményvezetők számára, hanem a szakképzés többi szereplőinek a számára is.

Összegzés

A munkám során azt a célt tűztem ki magam elé, hogy megvizsgáljam, hogy az új oktatási stratégia, az új szakképzési törvény 2020-as bevezetése után a szakképzésben milyen változások figyelhetők meg az oktatás terén. Mennyire láthatóak az eredmények a szakképzés szintjén, az ott elvárt mutatók mennyire valósultak meg. A középfokú oktatási intézmények szintjén történt-e az intézmény stratégiai és operatív szintjében változás, hogyan sikerült adaptálni az új koncepcióban megfogalmazottakat a szakképzésbe.

Mivel a bevezetés óta nem telt el sok idő, kevésbé mérhető tényleges eredmény (az eredményességet a sikeres vizsgák és értékelésük alapján lehet mérni), ezért az operatív stratégiai szinten a vezetésben részt vevő munkaközösségek munkáján keresztül elemeztem a Szakképzés 4.0-t. Kiemeltem a munkaközösség-vezetőt, mint azt az operatív stratégiai pozíciót, mely közvetlen kapcsolódása (vezetéssel, oktatókkal) révén legtöbb tapasztalati információ birtokában van. Vizsgáltam, hogy a szakképzésben megfogalmazott innovatív elgondolás mennyire érződik vagy van jelen a munkaközösség vezetői munkájában.

Vizsgáltam, hogy

- a megújuló szakképzésbe szükséges-e a mk vezetői munkájának megújítása.
- Milyen új elvárások fogalmazódnak meg a mk. vezetőikkel szemben.
- A szakterületet érintő jogszabályok ismerete és alkalmazása a mk. vezetői szinten mennyire elvárt követelmény.

A komplex kvalitatív vizsgálatot több stratégiai szinten elvégezve (oktató, munkaközösség-vezető, intézményvezető, intézményvezető helyettesek) kaptam meg azokat a mutatókat, melyek jellemzőek a vizsgált intézményre.

Az innovációhoz és megvalósításához szükséges további vezetői szintek munkáját tovább kellett gondolni és szükségszerűen szervezni, a változások igényelte feladatokat újra kellett gondolni, ki kellett alakítani egy újfajta szakképzési koncepciót intézményi szinten. Az szakképzés 4.0 stratégia bevezetése legelőször a vezetői szintet érintette, majd ezen keresztül az intézményi stratégiai szinten is megjelent, mely az interjúk összegzéséből derült ki. Újtípusú gondolkodásmód és oktatási stratégia része a projektgondolkodás, és megvalósításukhoz szükséges projekt feladatok elvégzéséhez új típusú szemléletváltás szükséges. Mindezeket túl a kompetencia alapú oktatás stratégiáját is erősítenie kell.

Az innovatív oktatásszemléletet az előkészítési idő rövidege miatt, a rendelkezésre álló idő rövidegéből adódóan, kevésbé sikerült mindenre kiterjedően kidolgozni és megvalósítani, ezért lassabban jelennek meg kézzelfogható eredmények.

Javaslatként jelenik meg, hogy a szakképzés koordinálása, az innovatív gondolkodás, a projekt szemlélet és a hatékonyabb munkaszervezés megvalósítására törekedjenek a szakképzés területén. Erősítsék meg azokat a kompetencia területeket, melyek hathatós segítséget nyújtanak egy szakma elvárt szintű elvégzéséhez.

Ezen a téren még nagyon sok feladat fogalmazódik meg a szakképző iskolákban. A javaslatként megfogalmazott feladatok hogyan tudnak beépülni munkájukba, hogyan tudnának innovatív szemléletet megvalósítani munkájukban a kommunikáció erősítésével, a feladatok meghatározásának honosításával. Fontos a folyamatos elemző tevékenység erősítése, majd az abból levont következtetések visszacsatolása, publikálása.

Mindezek ellenére úgy gondolom, hogy ezt a nagyívű innovatív szakmai képzésmegújítást és bevezetését a szakképző iskola, annak vezetése a fokozatosság elvét betartva valósítja meg. Törekszik a vezetés arra, hogy kevésbé sérüljenek a kollégák érdekei, de minden képzésben résztvevő munkája, annak eredménye aktívabban jelenjen meg az intézményi innovációban.

Summary

The aim of my thesis was to examine the new educational strategy after introducing the regulations of vocational training in 2020 and the changes in vocational education which were caused by them. It was also important to describe how much the results are seen and whether the indices are appropriate or not. In the institutes of secondary education there were changes on the level of strategy and operation and my interest was in adaptation of these regulations in the new conception.

As no long time has passed since the introduction, the concrete consequence can be less measured (the results can be measured by the success of exams and their evaluation) so my decision was to analyse the operative strategical level of Vocational Training 4.0 throughout the work of panels. The leaders of these teams were highlighted as they have the most experience and information about this concept and they also have a direct connection with the management and tutors. I was studying whether the innovative thoughts are present in their work or not.

I was examining the necessity of reformation in the work of team leaders, what the new expectations are towards them and if it is an obligatory task to know and to engage the regulations in their specific field.

The complex, quality examination was fulfilled on many strategical level (tutor, team leader, manager and assistant managers) to get the results which are the characteristics of the certain institute.

The work of further managers had to be rethink and reorganize and the tasks which were necessary because of the changes had to be based on a new vocational conception on the level of the institute. The 4.0 strategy has been introduced first on the level of management and then on the strategic level of the institute which could be found out from the interviews too. The project based education is a new way of thinking and to achieve it we have to change our attitude. Afterwards we also have to strengthen the skill based education.

The innovative teaching view has not covered all the fields due to the short period of time that's why the results do not appear to be seen.

As a suggestion the coordination of vocational training, the project based view, innovative thinking and the effective work organisation should be achieved. They should strengthen the parts of skills that help to acquire a profession.

There are many tasks to be done in the vocational institutes: if they can adopt them in their work, how they can think in an innovative way to help communication and to fulfill the duties.

In spite of the facts mentioned above I think that this important professional training method is introduced gradually by the management of the school. They try to take into consideration the preferences of the colleagues but to show the results of institutional innovation throughout those work who take part in this job.

IRODALOMJEGYZÉK

- Szakképzés 4.0 stratégia ITM 2019
https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024&Itemid=166 (letöltés 2021.10.13)
- Innovatív Képzéstámogató Központ
<https://ikk.hu/>
- 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv>
- 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2000012.kor>
- http://www.medgyessygimnazium.hu/documents/11_mell_szakmai_munka-koz_egyuttmuk.pdf (letöltés 2021.10.03 22:34)
- Nemzetgazdasági Minisztérium (2013) Nemzeti Kutatás-fejlesztési és Innovációs Stratégia (2013-2020).
<https://nkfih.gov.hu/hivatalrol/strategia-alkotas/nemzeti-kfi-strategia>
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2014) Köznevelés-fejlesztési stratégia.
<https://2015-2019.kormany.hu/download/6/fe/20000/K%C3%B6znevel%C3%A9s-fejleszt%C3%A9s.pdf> (letöltés 2021.12.15 13:32)
- OECD (2013) Innovative Learning Environments.
https://read.oecd-ilibrary.org/education/innovative-learning-environments_9789264203488-%20en#page1
- Halász G. (2016) Oktatási innovációk keletkezése és terjedése. Kézirat.
http://halaszg.elte.hu/download/Innov%C3%A1ci%C3%B3s_tanulm%C3%A1ny.pdf (letöltés 2021.12.15 13:46)
- Fazekas Á., Halász G. & Horváth L. (2017) Innováció az oktatásban: Az Innovációs kutatás elméleti-fogalmi keretei.
http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2017/nevelestudomany_2017_4_26-43.pdf (letöltés 2021.12.15 13:34)
- Fazekas Ágnes, Halász Gábor, Horváth László (2017) Innováció az oktatásban. Kézirat.
http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2017/nevelestudomany_2017_4_26-43.pdf (letöltés 2021.12.15 13:42)
- Petrőczy Gábor (2020) honlapja, publikációja, cikkek
<https://www.petroczigabor.hu/>
- Bakacsi Gyula: *Szervezeti magatartás és vezetés*, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 2000
- Tornóczy Nagy Éva: *Rendszer-szervezet, szervezetfejlesztés*, BME, 2004
- Mezei Gyula (2006) *Alkalmazott vezetéselmélet* BME Bp.
- Dobák Miklós (2000): *Szervezeti formák és vezetés*, KJK KERSZÖV
- Barlai Róbertné (2007): *Teljesítményértékelés- Pedagógusok és vezetők teljesítményének értékelése – Műszaki Könyvkiadó, Budapest*
- Radó P. (2017) *Az iskola jövője*. Budapest, Noran Libro Kft.

Mellékletek

1. számú melléklet

Az intézményvezetővel és az igazgató helyettesekkel készített interjú kérdései

1. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?
2. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?
3. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?
4. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!
5. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?
6. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?
Ha változott akkor ez miben nyilvánult meg?
Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?
7. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségszerűvé?
Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?
Amennyiben nem kellett változtatni a vezetési struktúrában, mi indokolta?
8. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt-e változás, ha igen hogyan valósult meg?
9. A munkaközösség-vezetők feladatában történt-e változás, ha igen miben nyilvánult meg?
10. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szakképzés 4.0” – ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjainak?

1/1. számú melléklet

Név: Borbély László

1. Milyen beosztásban dolgozik, mióta tölti be?

Igazgató vagyok 2017. július 2. óta.

2. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?

Teljes mértékben, hiszen a tanulók eredményei, a lemorzsolódás, a társadalmi mobilitás mind szükségessé teszi ezt.

3. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?

Anyagi erőforrásokat biztosított a szegényebb tanulók számára, így lehetőséget arra, hogy befejezzék szakképző iskolai tanulmányaikat. Komolyabb együttműködést kíván meg a duális partnerektől.

4. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?

Ebben a formában inkább irányelvnek tekinthető, mint stratégiai programnak. Bevezetése nem volt előkészített (ld. ágazati képzőközpontok hiánya. Túl sok bizonytalanság van benne, amely a szakmai partnereket megrémiszti.

5. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!

- külső gyakorlat előkészítetlensége miatt tanulókat nem lehet kihelyezni.
- A különböző fizetések miatt a duális partnereknél bérfeszültség.
- Adminisztráció nem megoldott.
- Az utólagos finanszírozás a kisebb képzőhelyeket ellehetetleníti.
- Bonyolult e-Kréta használat.
- A felnőttek kihelyezése nem reális.

6. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?

- Kiegyensúlyozó szerep a törvényi elvárások és a valóság között.
- A kollégák, szülők tájékoztatásának nehézségei
- A duális partnerekkel, AKK-val, vizsgaközponttal kapcsolatos adminisztráció elkészítése.
- Sötétben tapogatózás a tárgyalások során.
- Ki nem helyezett tanulók elhelyezése.
- Ágazati vizsga pozitív.

1/1. számú melléklet folytatása

7. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?

Ha változott akkor ez miben nyilvánult meg?

- külső mérések biztosítása
- saját és visszavásárolt órák adminisztrációja
- éves órakeret
- kimeneti követelményekhez alkalmazkodás
- ágazati vizsga felkészítés.

Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?

8. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségesszerűvé?

Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?

Ebben a tanévben a szakmai igazgatóhelyettes pozíciót nem töltöttük be. Három szakmai koordinátor és egy tankönyv-vezető között osztottuk el a feladatokat.

Amennyiben nem kellett változtatni a vezetési struktúrában, mi indokolta?

9. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt-e változás, ha igen hogyan valósult meg?

A munkaközösségek helyett munkacsoportokat hoztunk létre. A munkaközösség-vezetők közül vezető oktatók lettek.

10. A munkaközösség-vezetők feladatában történt-e változás, ha igen miben nyilvánult meg?

A fenti elnevezés változás utal arra, hogy új körülményekhez kell alkalmazkodni, ezért a korábbi kereteket újra kell gondolni. A pontos részletekről ennek az évnek a tapasztalatai alapján lehet nyilatkozni.

11. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szakképzés 4.0” – ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjainak?

A koncepcióból fakadó sok bizonytalanság miatt nem lehetett egyértelmű segítséget adni. Tájékoztatás történik a hivatalos elvárásokról, illetve a esedékes történetekről.

1/2. számú melléklet

Név: SzA

1. Milyen beosztásban dolgozik, mióta tölti be?

Igazgatóhelyettes, 2009 óta

2. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?

Az elmúlt 20 évre jellemző a folyamatos megújulás. Szükséges a változó körülményekhez igazodni, illetve a magunk hasznára, képességeink kibontakoztatására átalakítani környezetünket.

3. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?

Sok vezetői szándék nem ér célba a hosszú kommunikációs csatorna információvesztő, átalakító, esetleg torzító hatása miatt. Fontos bővíteni a hozzáértő, elkötelezett, globálisan és hosszú távon gondolkodók számát, akik a szervezet gerincét erősítik.

4. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?

Időszerűnek tartom, a kor követelményeinek megfelelő vezetői szándék nyilvánul meg benne. Kellően rugalmas ahhoz, hogy lokális specialitások is beleférjenek és kellően határozott iránymutatás a strukturális átalakítások megvalósításához.

5. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!

Az iránymutatás számomra nem tartalmaz olyan elemeket, amelyeket ne lehetne megvalósítani. A helyi adottságokhoz igazítva megfelelőnek tartom a koncepciót.

6. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?

A hozzám közelálló, közvetlen kapcsolatban lévő munkaközösség-vezető szakszerű segítségével sokban megkönnyítette a tanév kezdését, annak ellenére, hogy sokkal több feladat megoldása állt előttünk, mint a korábbi években.

1/2. számú melléklet folytatása

7. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?

Az megjelenő új feladatok szakszerű megoldása szerint kellett megtalálni a megfelelő munkatársakat, beosztásokat és a feladatköröket ennek megfelelően kellett körülhatárolni. Jelentős változást jelentett az intézmény életében.

Ha változott akkor ez miben nyilvánult meg?

Új munkaterületek létrehozásában, a feladatok átcsoportosításában.

Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?

8. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségszerűvé?

Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?

Sokkal nagyobb szerepet kapott a munkaközösség-vezetői, vezetőpedagógusi réteg az iskolai élet szervezésében. Közvetlenebb lett a kommunikáció, pontosabb a tájékoztatás, szorosabb az együttműködés.

Amennyiben nem kellett változtatni a vezetési struktúrában, mi indokolta?

9. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt-e változás, ha igen hogyan valósult meg?

Konkrétabb feladatok megoldásán kezdtek dolgozni, nagyobb területen és összehangoltan kellett megvalósítani a terveket. Úgy érzem, hogy sikerült elszakadnunk attól a régi feladatmegoldástól, ami egy vezetői elképzelés megvalósításáról szól. (Így vagy úgy, ímmel-ámmal) Sokkal nagyobb szerepet kapott az együttműködés, a kreativitás. A menet közben felmerülő problémák már nem a feladat megoldásának sikertelenségét jelentették, hanem egy frappáns ötlet megjelenésével az alternatív megoldást, egy másik elérési útvonal kidolgozását.

10. A munkaközösség-vezetők feladatában történt-e változás, ha igen miben nyilvánult meg?

Sokkal konkrétabb feladatokat kellett megoldaniuk, amihez a szakmai tudás mellett kellett az elkötelezettség is. A munkaközösség is valós helyzetekben tevékenykedett, összehangolt munkára volt szükség.

1/2. számú melléklet folytatása

11. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szak-képzés 4.0” – ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjai-nak?

Elsősorban a gyakorlatba nyilvánult meg az új irányvonal. A tanév eleji feladatok meg-oldásaiban volt tapasztalható az új szemlélet, a szorosabb együttműködés és a pozitív gondolkodás segített abban, hogy mindenképpen sikeres legyen projekt.

Név: NI

1. Milyen beosztásban dolgozik, mióta tölti be?

Általános, majd pedagógiai igazgatóhelyettesként dolgozom 2007 szeptembere óta.

2. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?

A szakképzés megújulásának folyamata a kormányzati ciklusokhoz kötődően 4-8 évenként folyamatos átalakuláson megy keresztül. Sokszor idő sincsen a folyamatok kiérlelésére, az eredmények értékelésére, tapasztalatok leszűrésére.

3. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?

A koncepció, ténylegesen és teljesen új rendszerben körvonalazódik. A piaci igények felmérésén és az Ipar 4.0 elnevezésű kormányzati előterjesztésen alapszik. A kidolgozásában az érdekképviseltek, szakmai szervezetek és a munkáltatók, cégek, vállalkozások jelentős számban vettek részt. Figyelve a gazdasági elvárásokra is.

4. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?

A tervezettel szinte teljes egészében egyet lehet érteni. A megvalósítás során fog kiderülni, hogy mennyire állja meg a helyét, mennyire lehet működtetni.

5. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!

Sajnos az átjárhatóság, mint elvárás nem tud megvalósulni, mert a technikumi és a szakképző iskolai képzés szerkezete, a tanulók tudásszintje, az egyéni esetek többségében nem feleltethető meg egymásnak, főleg a technikum felé.

A másik nagy probléma a koncepció jogszabállyá alakítása körül alakult ki.

Sem a Képzési és kimeneti követelmények többsége, sem pedig a programtantervek egy része nem éri el azt a szakmai színvonalat ami a változásokat pozitív irányba generálná. Az ágazati alapvizsgák közül sok olyan található, amelyek nem veszik figyelembe a szakképzésben (alapozó oktatásban) érintett tanulói kör előzetes tudását, a társadalmi problémáikat, a tanulási akadályokat, szocio-ökonomiai státuszokat.

A műhelyiskolai képzés koncepciója jól kidolgozott volt, de a jogszabályi hivatkozások minimálisan, az értékelési rendszere pedig már-már tragikus.

1/3. számú melléklet folytatása

6. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?

A mindennapokban nagyon sok újdonságot jelentenek a változások, többségében inkább az adminisztratív elvárások gördítenek akadályokat, ezeket nem sikerül összehangolni az e-kréta rendszerrel.

Ami még nehézséget okoz, a legalapvetőbb pedagógiai probléma, az újra való átállás. Sok munkahely és iskola ragaszkodik a jól bevált eszközeihez, ügymenetéhez. Ez nehezíti az innovációt és lassítja az átalakulás folyamatát.

7. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?

A változások első köre az adminisztrációs munkát érintette. Több kollégát kellett bevonni a mérés-értékelés folyamatába.

Nehézkessé vált a tanulói kihelyezés folyamata is, itt is erősítésre van szükség, hiszen a régi státusz, amely a gyakorlati-oktatás vezetői feladatkört jelentette, eltűnt a szakképzési jogszabályokból. A munka ezzel ellentétben legalább megháromszorozódott.

Ha változott, akkor ez miben nyilvánult meg? Az eddig meglévő feladatok még kifutó rendszerben továbbra is megmaradtak, de ezek mellé sok új feladat érkezett. Ide sorolnám például a tanulók mérési-értékelési folyamatának bővülését, a munkahelyi kapcsolattartás kiszélesítését, az ágazati képzési központtal való kapcsolattartást, a lassan körvonalazódó vizsgaközpontok adat, információ bővítését. A folyamatosan változó képzési és kimeneteli követelmények monitorozását, a jogszabályok állandósuló változását.

Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?

1/3. számú melléklet folytatása

8. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségsszerűvé?

Kellene változtatás, de még ennek a munkának az elején vagyunk, konkrét intézkedések nem történtek.

Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?

Támogatnám egy szakmai igazgatóhelyettesi poszt kialakítását, valamint a tankonyha-vezető mellett a többi műhely/ágazat esetében szakmai irányító megbízása is javasolt lenne. A jelenleg szinte kiürített tankonyha-vezetői feladatkört meg kellene tölteni tartalommal.

Amennyiben nem kellett változtatni a vezetési struktúrában, mi indokolta?

9. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt e változás, ha igen hogyan valósult meg?

A változás már az előző tanévben elindult, de még nem forrta ki magát. A feladatok, felelősségi körök rögzítése nem történt meg, jelenleg ezek átláthatatlanok, így működési problémák okozói.

10. A munkaközösség-vezetők feladataiban történt e változás, ha igen miben nyilvánult meg?

A feladatokban a fent említettek szerint van változás, bár azok iránya nem egyértelmű.

A változás elsősorban, hogy nem egy-egy terület teljes felügyeletét viszi egy munkaközösség-vezető, hanem projekteken gondolkodik, azokat szervezi.

11. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szakképzés 4.0” – ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjainak?

A szakmai jellegű munkaközösségek vezetői átlátják és jól szervezik munkájukat, a megváltozott jogi, pedagógiai környezetben.

1/4. számú melléklet

Név: TI

1. Milyen beosztásban dolgozik, mióta tölti be?
igazgatóhelyettes, 10 éve
2. Mennyire érzi időszerűnek a szakképzés megújítását?
Nem volt időszerű, több előkészítést igényelt volna. A külső képzőhelyeke nem tudtak felkészülni, nem kaptak elég tájékoztatást.
3. Miben tapasztalta a „Szakképzés 4.0” koncepció újszerűségét?
A külső képzőhelyekkel, duális partnerekkel a szakmai munka szorosabb együttműködést igényel. A külső képzőhelyek „beleszólhatnak” a szakmai munka tervezésébe. A tanulók több időt tölthetnek a gyakorlati helyeken, akik akár az elméleti oktatást is magukra vállalhatják. A munkaszerződés újszerű a szakképzésben. A diákok nem „tanulóként”, hanem dolgozóként vannak jelen.
4. A Szakképzés 4.0 tervezetével mennyire ért egyet?
A szakiskola teljes mellőzése felháborító!!!!
5. Melyek azok a szakképző iskolákat érintő pontok, amikkel nem ért egyet, indokolja választását. Amennyiben nincs ilyen, indokolja meg!
A szakiskola jelenleg a köznevelési törvény alá tartozik, de szakképzési feladatot lát el. A részsakképesítések elvesztették szakma jellegüket, nincs számuk, a levegőben lógnak. Sok részsakképesítés megszűnt, többhöz kerettanterv sem készült el.
6. Munkájában milyen változásokat tapasztal, hogyan jelentek meg 2020. szeptembertől mindennapi tevékenységében?
Fejetlenség. ide-oda dobálják a szakiskolákat. A külső partnerek közül több nem vállal tanulót az új munkaszerződéssel. Több osztálynak belső gyakorlatot kellett szervezni a képzőhelyek megszűnése miatt, így a tanulók elvesztették az ösztöndíjukat.
7. Milyen módon kellett az új szakképzési törvény hatályba lépésének következtében munkatársai munkakörét, feladatait változtatni?
Ha változott akkor ez miben nyilvánult meg?

1/4. számú melléklet folytatása

Ha nem, akkor miért nem kellett változtatni?

Nem kellett változtatni, mert a gyakorlati oktatásvezetői poszt megszűnése nem befolyásolta a munkánkat.

8. A vezetési struktúrában milyen változások bevezetése vált szükségsszerűvé?

Amennyiben kellett változtatni a vezetési struktúrában, azt miként valósult meg?

Új igazgatóhelyettesi megbízás, ami nem valósult meg.

9. Az intézményben középvezetői szinten tevékenykedő munkaközösség-vezetők munkakörében történt-e változás, ha igen hogyan valósult meg?

A szakiskolában nem történt változás.

10. A munkaközösség-vezetők feladatában történt-e változás, ha igen miben nyilvánult meg?

11. A szakiskolában nem történt változás.

12. Mit tapasztalt, a munkaközösség-vezetők mennyire tudták közvetíteni a „Szakképzés 4.0” – ban megfogalmazott képzési koncepciót a munkaközösség tagjainak?

Nincs új képzési koncepció a szakiskolában.

2. számú melléklet

A munkaközösség vezetőikkel készített interjú kérdései

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
2. Amióta munkaközösségvezető milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?

2/1. számú melléklet

Név: KCs

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?

A szakmunkás képzésben 1889 óta dolgozom. Munkaközösség vezetői pozícióm éppen 30 éves. 1991 óta változó elnevezésekkel, de mindig ugyanazt a munkát végeztem: humán tantárgyak munkaközössége, elméleti tanárok munkaközössége, osztályfőnöki munkaközösség, végzős évfolyamok munkaközössége, 9-10. osztályok munkaközössége, mentori és módszertani munkaközösség stb. jelenleg: módszertani munkacsoportot vezetek. 30 esztendő után a munkaközösség vezetői elnevezés is munkacsoporttá "szelídült". Ám az elvégzendő munkám nem lesz kevesebb. 30 éve végzem hiányzó tanárok napi helyettesítésének szervezését. Úgy vélem, hogy ez a feladat mindig és az iskola szervezettségének igazi fokmérője. Voltak olyan tanévek, amelyekben külön erre a célra alkalmazott kollégák álltak rendelkezésemre. ez még a régebbi telephelyen lévő szakiskolában történt az ezredforduló körül. Ebben az esetben az igazgató ténylegesen támogatta a munkámat: igazából jobb iskolát akart. 1989-től 2007-ig a Szakiskola kiválóan működött. Az igazgató mellett volt egy gyakorlatért felelős kollégám és voltam én, aki az elméletet vittem. Hétfőn reggel minden héten értekeztünk és megterveztük a hetet. 2007- ben vontak össze minket a szakképző iskolával és kerültünk át egy másik épületbe. Az akkori két tantestület az évek folyamán fokozatosan Összecsiszolódott. Ma már csak kevesen tudják közülünk, hogy ki volt a szakiskolai és ki volt a szakképző iskolából jövő kolléga.

2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?

A Szakiskola területén minden adott volt a munka színvonalas végzéséhez. Az összevonás után a vezetés elvárása volt, hogy mint munkaközösség vezető segítsen a két eltérő pedagógiai kultúrával rendelkező tantestület egységesítését. Az alap vezetői elvárás az iskola pedagógiai munkájának felölelése. Az állandó, tanai évenkénti változások azonban ezt megnehezítették. Voltunk mi már egy másik iskola fióka szervezete is, de megpróbálkoztak egyéb szervezeti felépítéssel is. Most éppen 13 iskola fuzionálta Komplex Szakképzési Centrum néven, de hát a mindennapjainkban nem mindegy, hogy éppen mi az aktuális trend!? Adottak az nyolcadikat éppen hogy elvégzett diákok, akik jószerével írni és olvasni se tudnak. Na ezekből kell az évek során valamilyen szakmát elsajátító szakembereket képezni. Lehetőleg a legcsekélyebb lemorzsolódással Ez az igazi kihívás.

2/1. számú melléklet folytatása

3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?

Mennyire ismerem a szakképzés 4.0 Hát!??

Figyelemmel kísértem a tervezését és kialakítását. 2019 szeptember 24-én részt vettem egy egész napos pedagógiai konferencián, amelynek témája volt: a leendő változások a szakképzésben. Akkorra már megtörtént az irányok kijelölése. 2020 szeptember 29-én egy ugyancsak egész napos előadássorozaton voltam, amelynek keretében az Iparkamara szakképzési és jogi tanácsadója ismertette a konkrét lépéseket is. A szakképzési rendszer legfontosabb tudnivalói között szólt az új munka szerződésekről, a 2021-es már lezajlott időközbeni alap vizsgáról, az új fenntartói megállapodásról, valamint a Szakképzési információs rendszerről. Az, hogy én mennyire értek egyet az új rendszer célkitűzéseivel nem mindegy? Az elmúlt több mint három évtizedben teljesen mindegy volt. Az elmélet magas polcra helyezett elképzelés, a fontosak a mindennapok voltak és lesznek.

4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?

A munkacsoport feladata az innovatív szakképzés bevezetésével mit sem változott. meg, szerintem előtte, alatta és megkockáztatom utána is a komplex instrukciós program bevezetését, népszerűsítését vállalom, melyet vállaltam évek óta és folyamatosan csinálom. Én próbálok minél több kollégát bevonni ebbe a munkába. A módszertani megvalósítást az összes jövő iskolájának záloga. Ezt a fiatal kollégák bevonásával lehet csak végrehajtani. Ehhez az út a személyes tanításon át vezet csak. A tanár diák kapcsolat mélyítése kell legyen a cél. Ezt azonban nem lehet digitális eszközökkel elérni. A rendkívüli helyzet jól mutatta, hogy nem lehet hatékonyan nevelni és oktatni online módon.

5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?

A munkacsoport munkája valamennyit tanévben megváltozik. Meg kell újítani a Pedagógia Programját. Ennek azonban semmi köze sincs a törvényi változtatásokhoz. A tanári megújulás legfontosabb útja hogy élményt adjunk a tanulóknak az órákon amely a változatos módszerekben ölthet testet. Magyarul: nem unalmas órák legyenek és magunk is élvezzük.

6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?

Majdnem négy évtizedes tanári pályámon nekem szerencsém volt. Olyan igazgatóim voltak, akik szinte szabad kezlet adtak. Nem álltak bele a Pedagógiai jellegű munkámba. Ez a feltétlen bizalom övezte érzés értékes. Én soha egyetlen nap sem éreztem a munkavégzést nyűgnek, hanem a diákok és tanárok együttműködését segítő ténykedésnek. Soha egyetlen igazgató sem éreztette velem felettes voltál. Nyilván látták a mindennapi lelkesedésemet és nem utolsó sorban az eredményességemet. A legfontosabb segítség tehát az, hogyha az ember szabadon dolgozhat.

2/1. számú melléklet folytatása

7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?

ezer és ezer dologgal lehet támogatni a kollégákat a mindennapok dzsungelében.

Pl. a teljesség igénye nélkül:

- figyelemmel meghallgatom őket
- problémáikat igyekszem megoldani
- nap mint nap pedagógiai kerek asztalt csinálunk, vagyis az órákat folytatjuk a szünetekben
- őszintén elmondom véleményemet bármiről
- bemegyek az órákra, utána óra elemzés
- bejönnek az én órámra utána megbeszélés
- kollégáris kapcsolat kiépítése mindenkivel
- az iskolán kívüli programokra meghívom őket
- egyeztetések, megbeszélések minden nap
- példamutatás

2/2. számú melléklet

Név: PS

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
Kb. 5-6 éve
2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
Alapvetően semmi Bár Borbély Laci igazgatósága alatt azt lehet mondani, hogy picit nőtt a önállóság. Amúgy meg azt kell mondanom, hogy nem kapunk elég segítséget. Tehát egy felelől elvárják, hogy kezdeményezünk, együtt legyünk, más oldalról pedig - legalábbis úgy látom -, ehhez nem kapunk kellő segítséget. Érettségi munkaközösség vezetőként alapvetően minket az határoz meg, hogy maga az érettségi követelmények mennyiben változnak. Az a feladat, hogy ezt kell összefognom, alapvetően nem változott,
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
Őszintén? Egyáltalán nem ismerem, de azt gondolom, hogy nem is nekem kellene ezt ismerni, hanem a szakmásoknak.
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
Erre a kérdésre szerintem ugyanaz a válasz, mint az előzőre.
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
Amennyiben a törvényi változások azt jelentik, hogy az új NAT 2020 szabályainak meg kell felelnünk, ebben a tekintetben ott vagyunk a szeren, tudjuk hogy jövőre elvileg már eszerint fogunk érettségiztetni. Mindenki készül erre, úgy értem, tudja, hogy milyen változások vannak a régihez képest.
Valamikor második félév elején fogunk tartani egy munkaközösségi értekezletet, amikor megnézzük, hogy az újra való felkészülésben ki hol áll, kell-e segítség.
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
Az utóbbi néhány évben egyre kevesebbet. Azt kell mondanom, hogy amikor a Laci elkezdte az igazgatóságát, akkor sokkal nagyobb lendület volt benne, nem csak azért, mert többször tartottunk munkaközösségi szintű értekezleteket, hanem összességében is.
Azt hiszem, hogy talán a feladatok kezdenek összezsapni a feje fölött, vagy nem tudom, minden esetre egyre kevesebbet látom az iskolában.
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?
Szerencsés helyzetben vagyunk, mert a kötelező érettségi tárgyak miatt viszonylag kevés tanárral dolgozunk, gyakorlatilag évek óta ugyanaz a csapat.
Ismerjük egymást, tudjuk, kinek mi az erőssége, gyengesége; szinte majdnem minden nap találkozunk a folyosón.
Negyedévente szoktunk tartani értekezletet (most lesz éppenséggel a jövő héten), ahol megnézzük, hogy állunk. A kollégák számára is egyfajta visszajelzés ez, a diákok számára is fontos.
Amúgy vannak digitális platformjaink is amiket használunk (Classroom); más-résről pedig a közvetlen kommunikáció a legfontosabb.

2/3. számú melléklet

Név: ZH

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
Mintegy 20 éve vezetek közösségeket. Felzárkóztató közösség, Szakmai team, de volt amikor egy egész épületrész vezetése volt a feladatom.
2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
A változások nem a személyemmel, és a titulusommal kapcsolatosak, hanem a szakmaisággal. Viszont ez a sok változás nem csak a vezetők szakmaiságának változását generálja, hanem az összes oktatóét. Az elmúlt 20 év rengeteg, és igen gyors változást eredményezett, ahol sokan megtanultuk az ezekre elvárt gyors reagálást. Belőlünk lettek a könnyen megújulók. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy nem sírjuk sokszor vissza a múltat. Csak megtanultunk a jelennel foglalkozni, és közben a jövőbe tekinteni.
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
Az ELTE Neveléstudomány Mesterképzés zárásaként írt szakdolgozatom részletesen foglalkozik a Szakképzés 4.0 feldolgozásával.
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
Munkacsoport alapvető feladata nem változott. A változások mindig ugyanazokat a feladatokat generálják. Változások feltérképezése, bevezetés idejének meghatározása, információ gyűjtés, ötletelés az ismeretlen területek vonatkozásában, próbaverziók (tételek, feladatok, megoldások) elkészítése, újítások kipróbálása, BEVEZETÉS.
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
Szakmai munkacsoport lévén természetes a megújulás. Azt gondolom, hogy szerencsések vagyunk, hogy az újításokat először felnőtt tanítványainkkal próbálhatjuk ki, és mire a nappali tanítványok vizsgáznak, már egy jól bejáratott rendszerrel dolgozunk.
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
Szakmai munkacsoport vezetőjeként a megújulást általában én szoktam kezdeményezni. Vezetőimtől ötletelést, megerősítést szoktam kérni, és ezt a segítséget meg is kapom. Utána tudom folytatni a feladatomat.
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?
Mindenképpen a változások előtt kell járni. Naprakésznek kell lenni a törvényi változások vonatkozásában. Az átmeneti időszakban a régi, és az új követelményeket s szem előtt kell tartani. Támogatás, koordinálás, dokumentumok vonatkozásában előkészítés, szakmai ötletelés mindenképpen a feladatok közé tartozik. Vis major helyzetek megoldása is sokszor ad feladatot.

2/4. számú melléklet

Név: BGY

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
 - Szeptembertől (2,5 hónap), valamint korábbi munkahelyemen 2 évet.
2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
 - Amit a 4.0 szakképzési törvény előír, röviden a felgyorsított (lerövidített) képzések keretein belül a maximális tudás átadása, kollégák hatékonyságának az elősegítése.
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
 - Mondanám az elképzelés jó, csak fényévek választanak el a valóságtól, valamint egy szemlélet/célkitűzést akarnak ráhúzni minden szakmára, holott ez lehetetlen. Az rendben van, hogy munkaerőhiány van, és kell tenni ellene valamit, de az hogy képzett szakembereket varázsoljuk a legrövidebb idő alatt a munkaerő piacra, az lehetetlen. Természetesen vannak szakmák ahol a képzési idő talán rövidíthető (kereskedelem, vendéglátás) de egy gépészet, könnyűipart, építőipar stb. ott a szakmai tudás hátrányára rövidítik a képzések idejét. Sőt a női-férfi szabó (divatszabó) területen a duális képzés zátonyra fut, hiszen hiányszakmaként alig vannak képzőhelyek. Szóval a célkitűzéssel nincs gond, csak az alapok, a hiányosságok, részletesen ki nem dolgozott területek bevezetésével vannak problémák.
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
 - Felzárkóztató munkaközösség vezetőként, sajnos itt is a gyors továbbképzés (a híd volt 2 év, jelenleg a dobantó és a műhelyiskola 1 év) a mérvadó. a Tanulók óriási hiányosságokkal rendelkeznek, erre nagyon kevés, hogy mindezt bepótoljuk és a munka világára a megfelelő felelősségtudattal, szakmai tudással felkészíthessük 1 év alatt.
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
 - Teljes mértékben követi a törvényi változásokat, több-kevesebb sikerrel.
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
 - Teljes mértékben segítenek, viszont a kollégák motiválása, és szakmai módszertani fejlesztése (különböző továbbképzések, egészségfejlesztő programok) még hatékonyabbá tenné a nevelő oktató munkánkat.
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?
 - Szakmai tanácsadással, jó kommunikációs képességgel, mindig meghallgatom a felmerülő kérdéseket, melyet a vezetőség segítségével megpróbálunk a legrövidebb úton orvosolni.

2/5. számú melléklet

Név: GÉ

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?

Kb. 5 éve a szakiskolában vagyok mk vezető. 4 évig az „E-tanulás” néven, s idén a „Pályázati és innovációs” néven futó munkaközösségben.

2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?

Speciális helyzetben vagyok, mert a munkaközösségnek nincsenek állandó „tagjai”, feladatai nem nélkülözhetetlenek. Persze nem keveset adhat hozzá az oktató-nevelő munkához, az iskola életének jobbá tételéhez. Nem tapasztaltam változást az elvárások terén.

Két elvárást érzek/két elvárásnak igyekeztünk megfelelni. Egyik a működésünk adminisztrációja tervek, beszámolók formájában, a másik pedig a választott (egészséges mennyiségű) feladatok legjobb tudásunk szerinti elvégzése.

3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?

A bevezetés előtt megismertem központi rendezvényen is és az iskolában is. A célkitűzések szép és érdekes szavak. A célkitűzések megvalósításához nem kapunk kellő támogatást az oktatási kormányzattól (szakiskola, részsakkképzés).

4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?

A munkaközösség neve megváltozott. A feladat továbbra is az oktató-nevelő munkának, és a kollégák szakmai, módszertani fejlődésének támogatása.

5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?

A helyi igényeknek, lehetőségeknek a figyelembevételével újulunk meg évente.

6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?

Támogatnak bizalom-adással, igény esetén konkrét segítséggel és azzal, hogy nem várnak el irreális dolgokat.

7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?

A munkaközösség 1-1 feladatra verbuválja tagságát. Például Erasmus pályázat megírása, menedzselése, beszámoló-írása (4-5 fő). Témahetek (6-8 fő). Helyi innovációs feladatok tervezése, kivitelezése (8-10 fő). Az említett kisebb csapat tagjai támogatják egymást (jó légkör kialakítása, közös célok felállítása, munkamegosztás kialakítása) és a kisebb csapat a munkájával támogatja a szakiskola pedagógusait, valamint a tanulók tanulási folyamatát, és közösségi életét.

2/6. számú melléklet

Név: SzLB

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
Ha jól számolom, negyedik éve vagyok munkaközösség vezető.
2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
A munkaközösség mindennapjaival kapcsolatos feladatok ellátása, a munkaközösség munkájának koordinálása, feladatok felosztása, másik munkaközösségekkel kapcsolatos kapcsolattartás, aktív kommunikáció- talán elsősorban ezek azok a feladatok/elvárások, amiket el kell látnom.
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
Az előkészítő évfolyamot (aminek az MK-ja vagyok), nem érinti annyira direkt módon, bár természetesen a tanulóink szakmai képzése, azok változása az előkészítőt is érinti, még ha átvittén is. Nem vagyok annyira tisztában a Szakképzés 4.0 minden részletével, hogy erről véleményt formáljak.
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
Nem változott.
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
Direkt módon az előkészítőt nem érintik a változások, ezáltal a munkacsoport munkáját se befolyásolta.
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
Úgy gondolom, hogy maximális mértékben megkapom azt a támogatást, amire szükségem van.
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?
Rendszeres megbeszélésekkel, aktív kapcsolattartással, óralátogatással, problémák felvetésével-megvitatásával.

2/7. számú melléklet

Név: SBB

1. Mióta tölt be munkaközösség vezetői pozíciót?
8 éve
2. Amióta munkaközösségvezető, milyen változások történtek az Önnel szembeni elvárások terén?
Megnőttek az elvárásai a kollégáknak az érdekvédelem terén a vezetőségnek pedig a lojalitás terén és több munkát terhelnek rám.
3. Mennyire ismeri Szakképzés 4.0, mennyire ért egyet az abban lévő célkitűzésekkel?
Nem ismerem, mert nem szakmai oktatóként dolgozom.
4. Az innovatív szakképzés bevezetésével változott e munkacsoportjának feladata, ha igen miben?
Nem érint minket.
5. Az Ön által koordinált munkacsoport munkája mennyiben újult meg, mennyire követi a törvényi változásokat?
Igyekszem követni a változásokat, de a megújulás nehézkes. Az idősebb kollégák nehezen motiválhatóak.
6. Mennyire kap segítséget a vezetők részéről munkájának hatékony elvégzéséhez?
Változó. Konkrét kérésre kapok segítséget általában, de inkább azt várják el, hogy önállóan oldjam meg a problémákat.
7. Miben tudja kollégái munkáját segíteni, hatékonyságukat támogatni?
Próbálok közvetíteni köztük és a vezetés között. Igyekszem minél hatékonyabban szervezni a munkát. Igyekszem minden változásról időben tájékoztatni őket.

3. számú melléklet

Az oktatókkal kitöltetett kérdőív kérdései

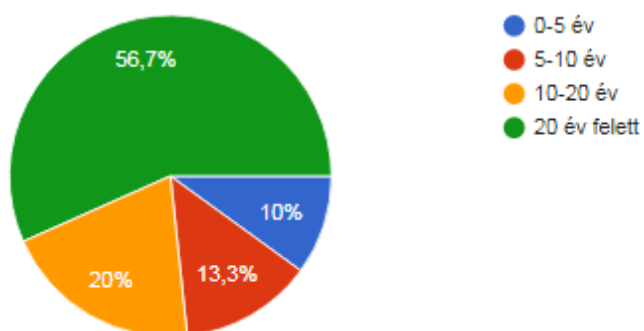
1. Mióta dolgozik pedagógus/oktatói munkakörben?
0-5 év, 5-10 év, 10-20 év, 20 év felett
2. Milyen munkakörben dolgozik a középfokú köznevelési intézetben?
vezető, szakmai tárgyat oktató, közismereti tárgyat oktató
3. Volt e munkaközösség vezető pályája során? Ha igen mennyi ideig?
4. Milyen általános elvárások fogalmazódtak meg munkaközösségvezetői munkájával kapcsolatban? Soroljon fel legalább hármat!
5. A felsoroltakból válassza ki a jelenlegi munkaközösségvezető főbb feladatait! (többet is jelölhet)
 - munkacsoport koordináció
 - vezetői attitűd közvetítése
 - munkacsoport szintű megbeszélések koordinálása
 - éves munkaterv készítése
 - csoporttevékenység összehangolása
 - kompetenciafejlesztés
 - mentorálás
6. Jelenleg melyik munkaközösség tagja? Nevezze meg a munkaközösséget!
7. Értékelje néhány mondatban a munkaközösség vezetője munkáját!
8. Mennyire felel meg a mk vezető munkája az Ön elvárásainak?
egyáltalán nem, megfelel, meg vagyok elégedve
9. Milyen mértékben tudja képviselni a mk vezető az Ön elvárásait az intézmény vezetősége felé?
egyáltalán nem, teljes mértékben, nincs információm róla
10. Tapasztalta e hogy hatással volt a szakképzési innováció a mk vezetőjének munkájára? Ha igen miben nyilvánult meg?
11. Véleménye szerint a szakképzés átszervezésével a munkaközösség-vezető helyzete változott e?
12. Az innovációval a munkaközösség-vezetők helyzete előnyösebb lett?
13. Ön szerint a szakképzési törvény ismerete segíti a munkaközösség-vezetők munkáját?
14. Ön szerint mennyire kell ismernie a törvényi változásokat egy mk. vezetőnek?

3/1. számú melléklet

Az oktatókkal a „Munkaközösség-vezetők feladatellátásának vizsgálata” digitális kérdőív eredményei.

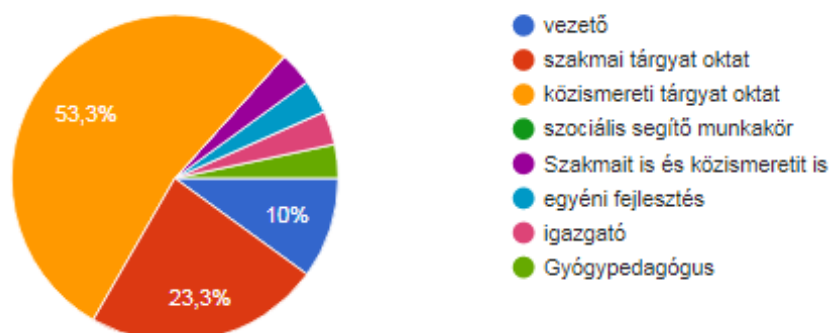
1. Mióta dolgozik pedagógus/oktatói munkakörben?

30 válasz



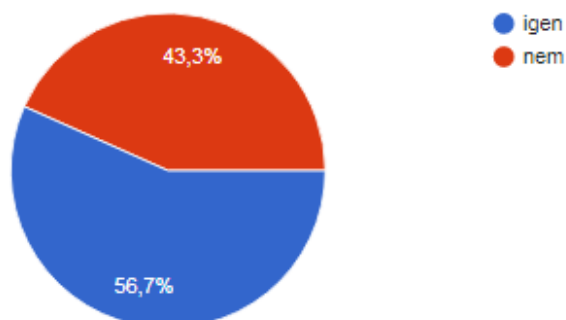
2. Milyen munkakörben dolgozik a középfokú köznevelési intézetben?

30 válasz



3. Volt e munkaközösség-vezető pályája során?

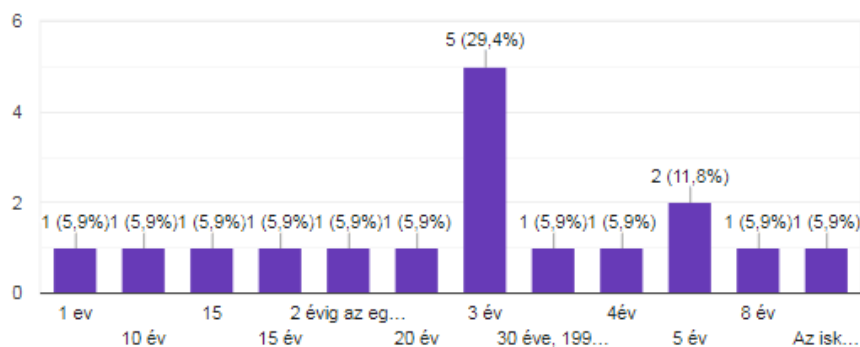
30 válasz



3/1. számú melléklet folytatása

3./A Ha az előző kérdésre "igen" választ adott, mennyi ideje tölti, ideig töltötte be ezt a munkakört?

17 válasz



4. Milyen általános elvárásai vannak a munkaközösség-vezetők munkájával kapcsolatban? Soroljon fel legalább hármat!

- **szakmai ismeret törvényi tudás** jó szervezőkészség
- Naprakész, pontos informálás. A munkaközösségi **tagok munkájának összehangolása**, koordinálása. Világos célok megfogalmazása; visszacsatolás.
- A csoport összetartása Feladatok időbeni tájékoztatása Az információk áramlása .
- Aktuális időszakhoz kapcsolódó információk átadása, feladatokról informálás. Konkrét feladat meghatározás. **Konfliktus kezelés**, érdek képviselés.
- Tanári munka sokoldalú, minden részletre kiterjedő, maximumra törekvő végzése, amelybe beletartozik a diák és tanárkolléga, sőt még a szülő is Bármilyen feladat elvégzése/elvégeztetése után történjen meg a **visszacsatolás** Személyes példamutatás
- Hatékony munkaszervezés, jó problémamegoldó képesség, magas szakmai tudás, szakmai elhivatottság, elősegíti az iskolai oktató-nevelő munka hatékonyságának növelését, illetve pályázatok, tanulmányi versenyek, lebonyolítását, valamint a pályakezdő pedagógusok munkáját segíti.
- Feladatok egyértelmű ismertetése Konfliktus megoldás (kollégák között) Pedagógusi munka ellenőrzése
- Erejéhez, lehetőségeihez mértén támogassa a kollégákat.
- Folyamatos kommunikáció, munkacsoport koordinálása, tájékoztatása, közvetítés a vezetőség felé
- Munkacsoport **koordinálása**, (megbeszélések)tevékenységek összehangolása
- kommunikációs képesség; szakmai biztonság; innováció
- Nincsenek különösebb elvárásaim, mert az iskolavezetőség sem támaszt elvárásokat a csoportvezetők munkájával kapcsolatban.
- Képzett, empátikus, jó problémamegoldó

3/1. számú melléklet folytatása

4. kérdés folytatása

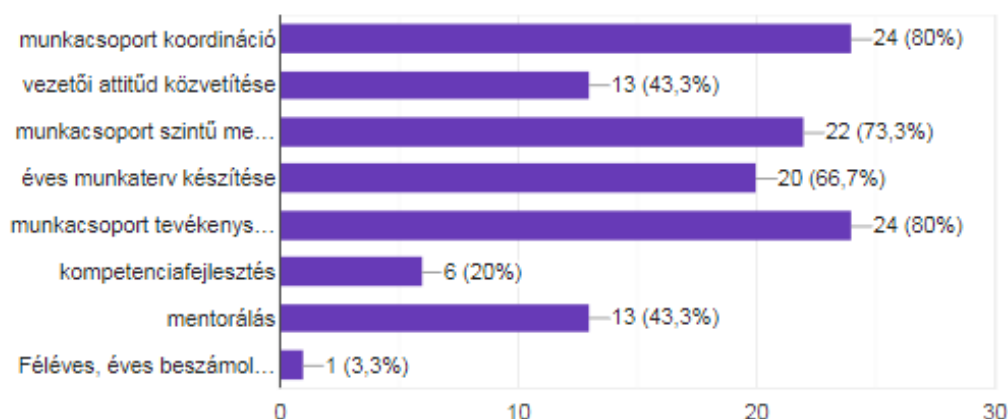
- Korrekt informálás, a tanulókat érintő programok szervezése, lebonyolítása, a mk. tevékenységének összehangolása. Ismerje a tagok előnyös tulajdonságait, erősségeit és ezen információk birtokában kérje fel őket plusz feladatok ellátására közös tevékenység végzése estén. Az önálló ötletek megvalósításában legyen a tagok segítségére. Egyébként pedig engedjen szabadon dolgozni.
- Naprakész legyen a tanárok problémáival és eredményeivel. Rendszeresen tartson megbeszéléseket. Ismerje a gyerekeket.
- Beszámolókra felkészült. Összegyűjti a kollégák információit, Merjen kiállni a vezetők felé a problémák megoldására ösztönözve!
- Közvetítsen a vezetőség és az oktatók közt. Szakmailag támogassa az oktatókat. Szervezze a munkaközösség rendezvényeit. Támogassa a vezetőség munkáját. Képviselje az oktatók érdekeit, véleményét a fórumokon.
- legyen naprakész közelgő eseményekről időben **tájékoztasson** kollégák munkáját segítse
- Koordinálás, megtorolás, oktatók munkájának összehangolása
- alkotó együttműködés a pedagógusokkal - a tennivalók koordinálása javaslat-tétel a nevelési értekezletek témáira összefoglaló elemzés, értékelés, beszámoló készítése a nevelőtestület számára a munkaközösség tevékenységéről
- Közösségi ember, pontos, empátikus, jó szervező
- magas szintű hozzáértés, figyelem, jelenlét, csapatmunka, csapatszemplélet
- Koordinálás, Empátia, Management
- Irányítsa a munkaközössége tevékenységeit, segítse **óralátogatásokkal** kollégái munkáját, szerezzon tapasztalatokat kollégái munkájából.
- Jó szervezőképesség, következetesség, érdekképviselése a munkaközösség tagjainak
- Érdekképviselést, vezetőkkel kapcsolattartás, feladatok elosztása egyenlő mértékben történjen
- Vezető munkájának támogatása, munkaközösség munkájának koordinálása, jogszabály követés munkája során
- jó problémamegoldó képesség, magas szakmai tudás, szakképzési törvény ismerete
- jó szervezőképesség, empátikus, ismerje a területet ahol vezető

3/1. számú melléklet folytatása

5. A felsoroltakból válassza ki a jelenlegi munkaközösség-vezetők főbb feladatait! (többet is jelölhet)

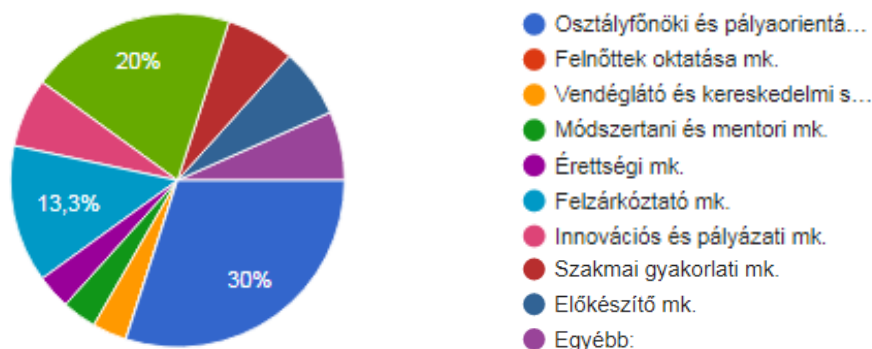


30 válasz



6. Jelenleg melyik munkaközösség tagja? Egyet jelöljön!

30 válasz



7. Értékelje néhány mondatban a munkaközösség-vezetőjének munkáját!

- Jó szervező, segítő tevékenységet folytat.
- Megfelelően (korrekten) látja el a feladatát.
- Határozott, nagyon ismeri a jogszabályokat amit betart és betartat mindenki-vel. Így, elkerülve bármiféle konfliktust. Mindig elérhető, segítőkész, időben kiosztja a feladatokat. Meghallgat, más véleménye is fontos. Ha téved, elismeri. Egyszerűen Szuper!!!
- Heti és aktuális feladatokat koordinálja. Munkaközösség érdekeit képviseli.
- Csakis úgy lehet elérni eredményt, ha empátiával közeledik diákhhoz, tanárhoz egyaránt. Ebben a viszonyrendszerben a mellékrendelő kapcsolat a lényeg, vagyis, hogy kiegészítjük egymást a pedagógiai folyamatban. "Nem osztom az észt, hanem inkább szétterítem".

3/1. számú melléklet folytatása

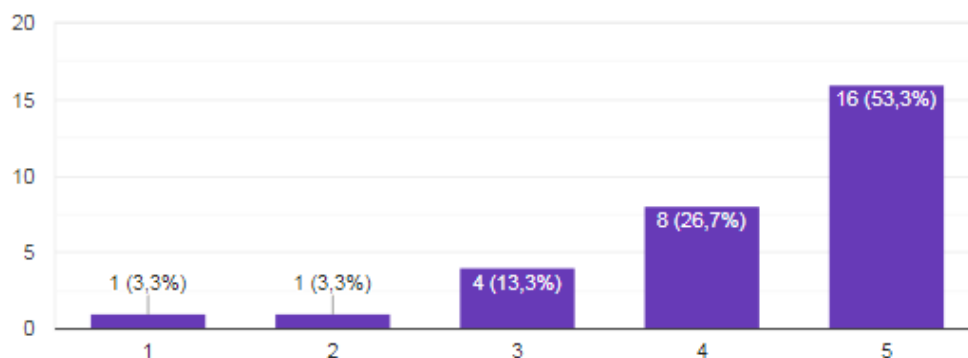
7, kérdés folytatása

- Munkaközösség vezetők által ellátott munka, nagyban segíti a iskolában végzett oktató- nevelő munka hatékonyságát, összetartja a pedagógus közösséget, megkönnyíti az intézmény vezetőinek munkáját.
- Nem szeretném.
- Hálás vagyok, hogy elvállalta, és erején felül támogatja a kollégákat.
- Folyamatosan tájékoztat az aktuális feladatokról, tevékenységekről, MCS munkáját közvetíti a vezetőség felé
- Vezetői szerepét maximálisan jól látja el.
- Igyekszik koordinálni a 14 részszakma eltérő elvárásrendszerét.
- Szuper. Nagyon elégedett vagyok.
- Segíti a munkát a szülői értekezletek feladat listájában.
- Korrekt módon informál. Olyan feladatot kapok tőle egy rendezvény/program lebonyolításában, amit el tudok látni és szívesen látok el.
- Figyelmes, probléma megoldásában érdemes a segítségét kérni. A munkámat önállóan tudom végezni.
- Rendszeresen megbeszéljük a tanulók előmenetelét, problémáit. Ismeri az osztály tagjait.
- Oroszlánként harcol, hogy a bárányok is oroszlánná változzanak! Feladatát megbízhatóan elvégzi. Probléma esetén segít.
- Ötletei vannak. Elvégzi a szükséges szervezési feladatokat.
- Én a munkaközösség vezetőnkkel teljesen meg vagyok elégedve. Munkáját precízen pontosan végzi. Mindig segítőkész.
- Jól
- Megfelelőnek tartom.
- Korrekt, precíz, alapos.
- Semleges, láthatatlan, önmagával foglalkozik
- Kreatív, Kooperatív, Proaktív, Szociális, Empatikus, Konstruktív, Informális, Kompetens
- Megkapunk időben minden információt, ami segíti a munkánkat.
- Én vezetem.
- Összefogja a közösséget, mindenre odafigyel, precízen, megbízhatóan látja el a feladatát
- Kimagasló koordináló, változást követő, munkámat támogató
- szakképzési törvény által előírt szakmai és módszertani ismereteken alapuló szakmai oktatás megszervezése
- jól végzi

3/1. számú melléklet folytatása

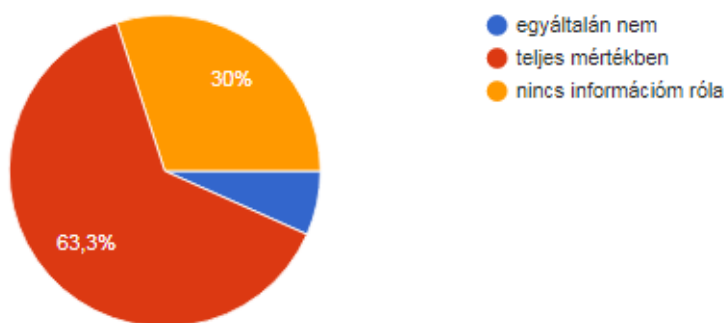
8. Mennyire felel meg a munkaközösségének vezetői munkája az Ön elvárásainak?

30 válasz



9. Milyen mértékben tudja képviselni a munkaközösség-vezető az Ön elvárásait az intézmény vezetősége felé?

30 válasz



10. Tapasztalta e hogy hatással volt a Szakképzés 4.0 (2020.szeptember 1.) bevezetése a munkaközösség-vezetőjének munkájára? Ha igen miben nyilvánult meg?

- 19 Nem

- Igen, sokkal bonyolultabb lett.

- Semmilyen tekintetben nem volt hatással a munkaközösség-vezetői munkámra. Ám-
bár nagyon rosszul érintett, hogy ezt a beosztást el is veszítettem, hiszen munkacsoport
vezetésre degradálták az elnevezést.

- Igen, szerintem még vannak hiányosságok melyeket a közeljövőben korrigálni kell. -

3/1. számú melléklet folytatása

10. kérdés folytatása

- Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a pedagógus kollégák szakmai, módszertani fejlesztésére, motiválására, a hatékonyabb oktatói munka elérése érdekében.

3 mk-ban vagyok benne.

- Mondjuk a szakmai gyak. mk vezetőjét lehetetlen feladat elé állította.

- Ezt így konkrétan nem tudom, de az én munkavégzésem előtte és azóta is segíti az a vezetőm, aki korrekt módon informál. Az információkat megkapom, kérdezni tudok kitől, a felmerülő kérdéseket közösen megbeszéljük - a többi már az én dolgom.

- Azok a dolgok amiket nem szívesen csinálnak a felső vezetők, azokat szépen ráaggatták!

- A külső gyakorlatok, hiányzások súlya megnőtt. Az ágazati alapvizsga új feladatokat jelentett.

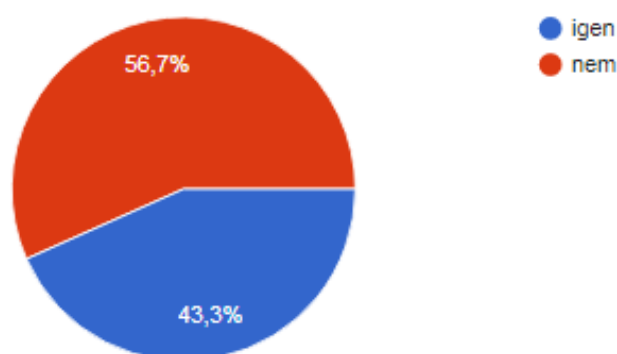
- Bizonyos szakmai csoportok (pl. gépészet, divatszabó, építőipar) képzésének a lerövidítése, mely komoly gondokat jelent, hogy a szakképzési törvény által előírt elméleti és gyakorlati tudással felruhazzák a tanulókat.

- Lényegében a lerövidített képzés maximum a résszakképesítés elsajátítására elegendő, és nem a megfelelő szakemberek képzésére.

- igen, több szervezési feladata lett

11. Az új szakképzési törvény bevezetésével a munkaközösség-vezetők helyzete az intézményi struktúrában változott e?

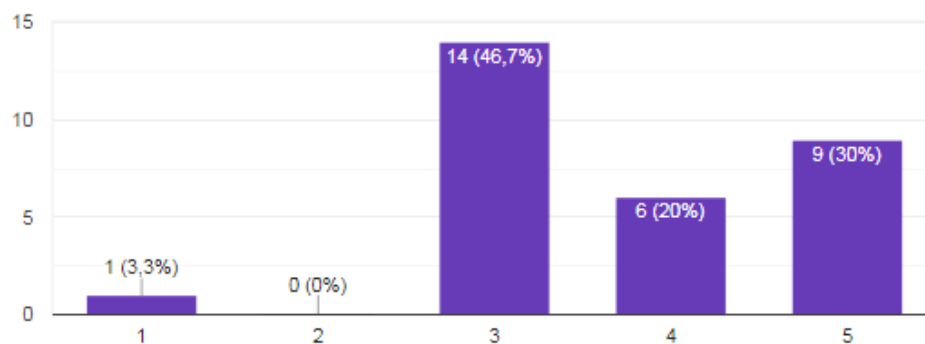
30 válasz



3/1. számú melléklet folytatása

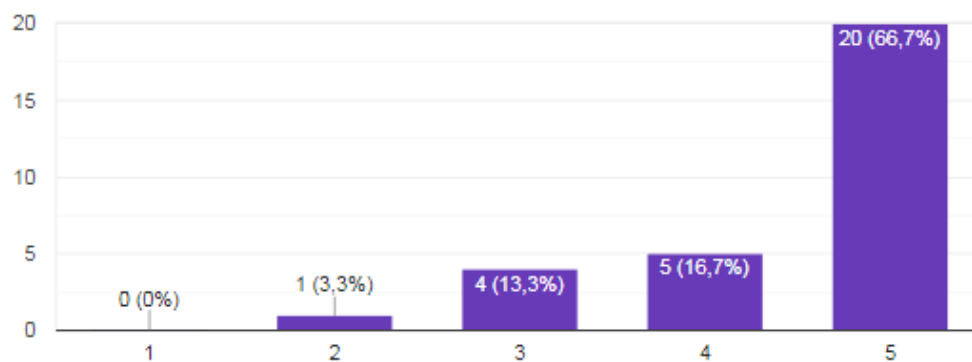
12. Az új szakképzésben a munkaközösség-vezetők helyzete előnyösebb lett?

30 válasz



13. Ön szerint mennyire kell ismernie a törvényi változásokat egy munkaközösség-vezetőnek?

30 válasz



14. Ön szerint a szakképzési törvény ismerete segíti a munkaközösség-vezetők munkáját?

30 válasz

