



**TOLNA MEGYEI SZC**  
ADY ENDRE TECHNIKUM  
ÉS KOLLÉGIUM

**Tolna Megyei Szakképzési Centrum**

**Ady Endre Technikum és Kollégium**

# **Nemzetköziesítési stratégia**

**2021.**

## Tartalomjegyzék

<b>1. A Nemzetköziesítési stratégia célja</b>	<b>4</b>
<b>2. Küldetésnyilatkozat és jövőkép</b>	<b>4</b>
2.1. Intézményünk küldetésnyilatkozata	4
2.2. Az intézmény jövőképe	5
<b>3. Helyzetelemzés, működési környezet</b>	<b>7</b>
3.1. SWOT elemzés	7
3.2. Jelenlegi működési környezetünk	8
3.2.1. Az intézmény alapadatai	8
3.2.2. A képzés jellege, az iskola név- és fenntartóváltozásai	9
3.2.3. A tantestület	11
3.2.4. Az intézmény tanulóközössége	11
3.2.5. Az intézmény infrastruktúrája	12
3.2.6. Intézményi kapcsolatrendszer	13
3.2.6.1. Munkaerőpiac	13
3.2.6.2. Szülői ház	13
3.2.6.3. Nemzetközi kapcsolatok	14
3.2.6.4. A Nemzetköziesítési Stratégia célkitűzései	14
3.3. Az intézmény működési környezetének kihívásai	15
3.3.1. Klienscsoportok	15
3.3.1.1. Tanulók	15
3.3.1.2. Munkaerőpiac	15
3.3.1.3. Társadalmi környezet	16
3.3.2. Erőforrások	16
3.3.2.1. Munkatársak	16
3.3.2.2. Gazdasági környezet	17
3.3.2.3. Intézményi menedzsment	17
<b>4. Kihívások, stratégiai és fejlesztési célok, feladatok</b>	<b>18</b>

4.1. Szakképzés előtt álló kihívások, amelyekre a célképzés során figyelmet kell fordítani	18
4.1.1. Tanulólétszám csökkenése	18
4.1.2. Lemorzsolódás	18
4.1.3. Tanult szakmában történő elhelyezkedés	19
4.1.4. Hátrányos/ Halmozottan hátrányos helyzet	19
4.1.5. Kompetenciamérési eredmények	20
4.1.6. Versenyképességbeli lemaradás a nemzetközi munkamegosztásban	20
4.2. Kihívásokra épülő stratégiai célok indoklással	20
4.3. További stratégiai célok	21
4.3.1. A Nemzetköziesítési stratégia célkitűzései részletesen	22
4.3.2. A stratégiai célok ütemezése, mérése	26
4.3.3. Tevékenységek összefoglalása	30
4.4. Feladatok a célok elérése érdekében	30
4.4.1. Egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása	30
4.4.2. A belső átjárhatóság biztosítása	31
4.4.3. Az esélyegyenlőség megteremtése	31
4.4.4. Hatékony beiskolázás	31
4.4.5. A szakember utánpótlás biztosítása	31
4.4.6. Hatékony külső erőforrás bevonás	32
4.5. Fejlesztési célok, feladatok	32
4.6. Elvárt eredmények és az azokhoz kapcsolódó indikátorok meghatározása	33
4.6.1. Stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok	33
4.6.2. Fejlesztési célokhoz kapcsolódó indikátorok	34
4.7. Logikai keretmátrix	36
<b>5. Stratégia jóváhagyása és nyilvánossága, vezetői elkötelezettség</b>	<b>39</b>
5.1. Vezetői elkötelezettség	39
5.2. Jóváhagyás	39
5.3. Nyilvánosság biztosítása	39

A stratégia a TEMPUS Közalapítvány által összeállított „Módszertani útmutató az intézményi nemzetköziesítési stratégia megírásához” című kiadvány ajánlásai alapján készült

## **A Tolna Megyei Szakképzési Centrum**

### **Ady Endre Technikum és Kollégium**

### **Nemzetköziesítési stratégiája**

#### **1. Nemzetköziesítési stratégia célja**

A nemzetköziesítési stratégia megalkotásával az volt a célunk, hogy a képzés színvonalának emelése érdekében képessé váljunk a nemzetköziesítésben rejlő lehetőségek minél szélesebb körű kiaknázására. Továbbá fontosnak tartjuk a nemzetközi tevékenységek intézményi ismertségének erősítését, és a részvétel támogatását is.

#### **2. Küldetésnyilatkozat és jövőkép**

##### **2.1 Intézményünk küldetésnyilatkozata**

Az **Ady Endre Technikum és Kollégium** alapvető küldetése, hogy a **Tolna Megyei Szakképzési Centrum** keretében az intézményegységek (iskolák) együttműködésében rejlő erőkre építve megőrizze és továbbfejlessze a szakképzésben eddig felhalmozott anyagi- és szellemi tőkét, elkötelezetten biztosítsa a térség fejlesztésének emberi erőforrás háttérét.

Valljuk, hogy a szakmáját szerető és magas szinten művelő, felelősen és kulturáltan viselkedő ember minden korban alapvető társadalmi érték. A hozzá vezető úton az intézményünk szolgáltatásait választóknak egyenlő esélyt biztosítva irányt mutatni, segítséget nyújtani a hivatásunk.

Törekszünk valamennyi olyan kompetencia fejlesztésére, amelyek a társadalmi és természeti környezetéért felelős állampolgári létehez, a munkaerő-piaci sikerességhez nélkülözhetetlenek.

Tudjuk, hogy eredményeket kizárólag a partnereinkkel - hazai és nemzetközi partnerekkel egyaránt - való szoros együttműködések révén tudunk elérni, ezért törekszünk kapcsolatrendszerünk szélesítésére és elmélyítésére szűkebb és tágabb környezetünkben.

## **2.2 Az intézmény jövőképe<sup>1</sup>**

**Olyan, a Tolna Megyei Szakképzési Centrum (TMSZC) keretében működő szakképző központtá válni:**

- amely mérete, szervezettsége és korszerűsége folytán a TMSZC-ben erős érdekérvényesítő képességgel rendelkezik,
- amely képes a megyében működő intézmények együttműködésén alapuló integrált fejlesztések vezető szerepének betöltésére,
- amely gyorsan és hatékonyan tud reagálni a környezet igényeire és kihívásaira,
- amely a partneri kapcsolatok rendszerében a TMSZC-vel koordinált, együttműködést generáló szerepre törekszik a szakképzéssel kapcsolatos folyamatok valamennyi elemében,
- amelynek inkluzív szemléletű képzései és szolgáltatásai, valamennyi korosztály számára lehetővé teszik a szakmai életút tervezését, előképzettségtől és szociális helyzettől függetlenül,
- amelynek folyamatai szabályozottak és dokumentáltak, ennek következtében folyamatosan elemezhetőek és javíthatók,
- ahol az egyes szakterületek egymást inspirálják és erősítik,

---

<sup>1</sup> Az intézmény jövőkép elemei, a már meglévő elképzelések kiegészítésre kerültek a jövőbeli működést vizionáló tervvel, amely az iskola nemzetközi vérkeringésbe való bekapcsolódásával válhat teljessé (tanulási eredmények). A jövőkép elem elérése érdekében az Erasmus+ szakképzési mobilitási tanúsítvány megszerzésére kiemelten fontos, annak birtokosaként megvalósítása reálissá válhat.

- amelyben az elektronikus írásbeliség alkalmazása kiterjed az iskolai élet valamennyi területére (adminisztráció, információáramlás, tanítás-tanulás, partneri kapcsolattartás)
- amelynek intézményegységei a nevelési - oktatási folyamatok egységessége folytán átjárhatóak, sajátosságaik megőrzése folytán egyediek,
- amelyben a pedagógusok ismerik és alkalmazzák:
  - a korszerű tanulószervezési eljárásokat, tanulásirányítási módszereket,
  - az információs és kommunikációs technikákat,
  - a kompetencia alapú képzést,
  - team-munkát
  - projekt alapú oktatást
  - a tanulási eredmények alapú oktatást
- amelyben a diákok, a szolgáltatásokat igénybe vevők:
  - megalapozhatják a szakmai műveltséget, munkakultúrát,
  - megszerezhetik a sikeres életpálya építéshez szükséges kompetenciákat,
  - reális önismeret birtokában a személyiségüknek leginkább megfelelő tanulási stratégiát alkalmazhatják.
- amelyben középtávon (3-5 év) gyakorlattá válik az EU országokban „közös nyelvként” alkalmazott tanulási eredmény alapú képzéstervezés és –fejlesztés biztosítva a képességek hazai és európai elismertettségét, összehasonlíthatóságát és átláthatóságát. ECVET- rendszer alkalmazása a pályázatokban és az oktatásban
- amely az ERASMUS+ pályázatokban nem csak „küldő”, hanem „fogadó” intézményként is megjelenik.
- amelyben a jelenlegi Fogadó és Küldő intézményekkel a jó kapcsolatot ápoljuk, fenntartjuk, újabbakat kiépítünk

#### **Jövőképünk további elemei:**

- A TMSZC létrejöttével iskolánk működése önállóbbá válik. A Centrum biztosítja a működés optimális erőforrás szükségleteket.

- Megerősödik a duális képzés, tanulóink nagyobb része külső gazdálkodó szervezetnél életszerű gazdálkodói körülmények között, tanulószervződés keretében végzi gyakorlatát.
- Növekszik a munkaszervződés foglalkoztatott diákjaink száma, aránya, ezzel rendszeres pénzügyi támogatáshoz juthatnak.
- Szakképzésből Technikumba, illetve a Technikum és a felsőoktatás között biztosított lesz az átjárási lehetőség mindkét irányban.
- Eltűnik a köztudatból a jelenlegi szakképző oktatás zsákutca jellege.
- Technikumi képzés elindulása
- Szakképzés 4.0 Program bevezetése
- EU-s vállalásnak megfelelően 2020-ra 10% alá csökken a szakképzettség nélkül iskolánkat elhagyó fiatalok aránya.

### 3. Helyzetelemzés, működési környezet

#### 3.1 SWOT elemzés

<p><b>Erősségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- szakképzés területén megszerzett több évtizedes tapasztalat,</li> <li>- jól felkészült oktatók,</li> <li>- széles képzési kínálat mind az iskola-rendszerű, mind a felnőttképzés területén,</li> <li>- kollégiumi ellátás biztosítása valamennyi kérvényezőnek,</li> <li>- széles, változatos kapcsolatrendszer a társadalmi környezetben,</li> <li>- önálló hatáskörrel rendelkező, kihívásokra gyorsan reagálni tudó intézményvezetés.</li> </ul>	<p><b>Gyengeségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elavult infrastruktúra (eszkőpark, tanműhelyek)</li> <li>- elöregedő infokommunikációs technológia</li> <li>- mindennapos testnevelés eredményes megszervezésének nagyméretű tornaterem hiánya</li> <li>- oktatói testület fizikai széttagoltsága (három tanári, információáramlás akadályozása),</li> <li>- szülői közösség aktivizálása, közösségépítésbe való bevonása,</li> <li>- diákok személyiségfejlesztésében rejlő lehetőségek ki nem használása.</li> </ul>
<p><b>Lehetőségek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- szakképzési oktatói életpálya modell kialakításával a gyakorlati oktatók elismerése, megbecsülése,</li> </ul>	<p><b>Veszélyek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elöregedő oktatói közösség,</li> <li>- nagy tapasztalattal rendelkező szakoktatók, szakemberek elhagyják az</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- szakképzési centrum erőforrásaira (humán, infrastruktúra, intézményhálózat) való támaszkodás,</li> <li>- „modern városok” program keretében Szekszárd városnak megítélt – szakképzés helyi erősítését szolgáló céltámogatásból minél nagyobb részarány megszerzése,</li> <li>- igazodás a magyar képzési keretrendszer (MKK), továbbá a képzési és kimeneteli követelmények (KKK) elvárásaihoz,</li> <li>- nemzetközi együttműködések, mobilitási projektek fokozása,</li> <li>- beiskolázásunk hatékonyságának növelése.</li> <li>- nyitás új képzési formák, így a rendszeti és honvédelmi ágazat irányába</li> </ul>	<p>iskolát jövedelmezőbb állások csábításának engedve,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- csökkenő tanulólétszám,</li> <li>- korai iskolaelhagyás (lemorzsolódás),</li> <li>- szakképzés átalakításához szükséges jogszabályok megjelenésének elakadása,</li> <li>- többszöri, jelentős átalakítás, fenntartóváltás oktatóknak szülőknak, menedzsmentnek átmeneti nehézségeket okoz.</li> </ul>
--	---

## 3.2 Jelenlegi működési környezetünk

### 3.2.1. Az intézmény alapadatai

- Neve: Tolna Megyei Szakképzési Centrum Ady Endre Technikum és Kollégium
- (Jogelődje: Szekszárdi Szakképzési Centrum Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma előtte: Szent László Térségi Integrált Szakképző Központ (SZLTISZK) Székhelyintézménye)
- Címe: 7100 Szekszárd, Széchenyi u. 2-14.
- OM azonosító: 203054

#### *Kiemelt alapfeladatok*

- Technikumi nevelés-oktatás
- Szakképző iskolai nevelés-oktatás
- Kollégiumi nevelés, ellátás,
- Iskolarendszerű felnőttoktatás,
- Tovább, illetve átképzés,
- Vizsgaszervezés,
- Iskolarendszeren kívüli képzésben való részvétel (felnőttképzés).



### **3.2.2. A képzés jellege, az iskola név- és fenntartóváltozásai**

Az Ady Endre Technikum és Kollégium Tolna megye legrégebbi és legnagyobb szakképző iskolája, múltja 1928-ig nyúlik vissza. 1971-ben alakult meg a sokak által még a mai napig is ezen a néven ismert 505. sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet. (Nyílt napokon máig sokan így keresnek minket.) Infrastrukturális fejlesztések, továbbá a megyei szakképzés koncentrációja eredményeként 2007-től Szent László Egységes Középiskola, majd 2008-tól a Szent László Térségi Szakképző Központ (SZLTISZK) Székhelyintézménye néven folytattuk a szakemberképzést. Kormányzati szándéknak megfelelően további központosítás történt 2015-ben a szakképzés területén, így újabb névváltozás következett, megszűntek a TISZK-ek, helyettük létrejöttek a szakképzési centrumok. Az iskola az önállósodó jellegnek köszönhetően élt névváltoztatási jogával, így a 2016/17. tanévtől visszakaptuk régi, ismert nevünket, az Ady Endre Szakképző Iskolát.

2015. július 1-jével létrehozzák a Szekszárdi Szakképzési Centrumot (SZZSC) tíz tagintézménnyel (Az SZZSC a Szent László Térségi Integrált Szakképzési Központ (SZLTISZK) jogutódjaként jött létre. Iskolánk tagintézményként **Szekszárdi Szakképzési Centrum Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma** névvel működik tovább.

2019. március 1-jén kancellár került az SZZSC élére (a fenntartó ITM a felsőoktatás mintájára kialakította a kancellári rendszert a szakképzési centrumokban), majd 2020. július 1-jén létrehozzák a Tolna Megyei Szakképzési Centrumot (TMSZC), (TMSZC az SZZSC jogutódjaként jön létre). Iskolánk tagintézményként **Tolna Megyei Szakképzési Centrum Ady Endre Technikum és Kollégium** névvel működik tovább. Ugyanezzel az időponttal a szakképző iskolák kikerülnek a köznevelési rendszerből és közvetlenül a Munka törvénykönyve (Mt.) szabályozása alá kerülünk, fenntartó továbbra is az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM).

Az iskola szakmai jellegéhez kapcsolódóan főleg műszaki és szolgáltatóipari képzést folytat, valamint részt vesz a felnőttoktatásban, felnőttképzésben is. A jelenleg nálunk folyó képzések, oktatott ágazataink és szakmáink: informatika, közlekedés, szépművészet, gépészet, rendészet, elektronika, szakiskolások szakközépiskolája (2 éves szakma utáni érettségi képzés), gépi forgácsoló, karosszerialakatos, asztalos, villanyszerelő, kőműves, asztalos, autószerelő, informa-

tikai rendszergazda technikus, gépgyártás-technológiai technikus, CNC gépkezelő, elektrotechnikus, autó-technikus, kozmetikus és fodrász.

#### **Fenntartóváltások:**

2008-2010: Szent László Térségi Integrált Szakképző Központ (SZLTISZK) kialakítása a Tolna Megyei Önkormányzat fenntartása mellett

2012: intézményünk a megyei önkormányzatok konszolidációja folyamányaként az akkor megalakuló, Tolna Megyei Intézményfenntartó Központ (TMIK) fenntartásába került

2013: újabb fenntartóváltás a MIK- et a KLIK (Klebelsberg Intézményfenntartó Központ) követte

2015: július 1-jével a szakképzésben, így a mi intézményünkben is megjelenik egy új fenntartó a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM)

2019-től fenntartó az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM).

#### **Tartalmi jellegű változások<sup>2</sup>:**

- az elmúlt kormányzati ciklusban megkezdődött a szakképzés átalakítása (duális képzés, három éves egységes szakmunkásképzés, iskola és a vállalkozások közös feladatellátása),
- Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) és a Kormány között megkötött megállapodás értelmében a szakképzésben jelentős szerepet kapott a MKIK,
- új Országos Képzési Jegyzék (OKJ) jelentősen csökkentette a megszerezhető alapszakmák számát (jelenleg 175),
- átalakították a szakképzési hozzájárulás rendszerét,
- bevezetésre kerültek a szakmánkénti normatívák az iskolai rendszerű szakképzésben,
- tovább erősítették a tanulószereződés rendszerét, már 9. évfolyamtól is köthető,
- megjelent a diákok körében is a munkaszerződés fogalma,
- szakképző iskolai, technikumi tanulmányi ösztöndíj már 9. évfolyamtól,

---

<sup>2</sup> Forrás: Szakképzés a gazdaság szolgálatában (kivonat, NGM. 2015. március)

<http://ngmszakmaiterulet.kormany.hu/szakmai-dokumentumok-reszletes-informaciok>

- új, egyszerűbb vizsgáztatási rendszer került kialakításra,
- nyitott az út ahhoz, hogy a szakiskolát végzetek a jövőben akár két év alatt is érettségi vizsgát tehessenek,
- emelt szintű szakképesítések meghatározott kreditértékkel beszámításra kerülnek a felsőoktatási tanulmányokba.

### **3.2.3. A tantestület**

Az oktatói testület aktív létszáma 84 fő, ebből 14 óraadó oktató, 2 fő tartósan távol van, 3 fő áttanít más tagintézménybe is. A vezetőség összetétele: 1 fő igazgató, 4 fő helyettes (általános igazgató-helyettes, fejlesztési igazgató-helyettes, szakmai igazgató-helyettes, gyakorlati oktatás vezető). Az oktatói testület 10 munkaközösségre tagolódik (4 közismereti, 5 szakmai, 1 kollégiumi), 40 osztályfőnök tevékenykedik az osztályok közösséggé formálásán. A nevelő-oktató munkát segítők száma 10 fő - iskolatitkár, tanügyi adminisztrátor, oktatás-technikus, könyvtáros, rendszergazda és pszichológus. A technikai dolgozók létszáma 21 fő. Az oktatói testület végzettsége megfelel a törvényi előírásoknak mind a technikumi, szakközépiskolai, mind a szakképző iskolai, szakközépiskolai részen, informatikai kultúrája fejlett. Az oktatói testület nagy része beszél valamilyen idegen nyelvet.

### **3.2.4. Az intézmény tanulóközössége**

Jelenleg 1098 tanuló jár hozzánk, 46 osztályunk van.

- Technikum - 25 osztály - 675 fő
- Szakképzés - 16 osztály - 348 fő
- Felnőttek - 5 osztály - 66 fő

A változatos, sokrétű képzési formáknak köszönhetően az iskola vonzáskörzete gyakorlatilag az egész megyére kiterjed, de megyén kívülről (Baranyából, Somogyból, Fejérből, Bácsból) is vannak diákjaink. Az iskola tanulóinak nagy hányada (80%) nem szekszárdi, egyéb településekről jár be. Az iskola területén működik a kollégium is. A képzési palettából adódóan a fiú tanulók aránya jóval magasabb a lányokénál. A tanulók szociális háttere általában rossz (sok

a csonka család, a rossz anyagi körülmény). Talán ez is ok lehet a magas lemorzsolódási arányra. (Több tanév átlagában 10% körül mozog az iskolát képzettség nélkül elhagyók aránya.) A kezdő évfolyamokon előfordul, hogy megfeleződik egy osztály a 10. évfolyam kezdetére. Sok esetben nálunk derül ki, hogy a tanuló hatalmas hiányokkal kerül ki az általános iskolából, az alapvető kompetenciák terén, nehézséget okoz maga a tanulás, az olvasás, az írás, szövegértés és a matematikai-logikai ismeretekkel is vannak gondok. Az első néhány napot így már a tanulás tanulásával/tanításával töltjük a tanév elején. Sok a hátrányos/halmozottan hátrányos (HH/HHH) és a sajátos nevelési igényű (SNI) tanulónk, akik jelenleg nem vesznek részt fejlesztő képzésben, egyszerűen, mert nincs fejlesztő pedagógusunk, pedig nagy szükség lenne rá, csakúgy, mint egy gyermekvédelmi felelősre.

### **3.2.5. Az intézmény infrastruktúrája**

Az Ady Endre Technikum és Kollégium hatalmas területen helyezkedik el Szekszárd központjában, sok esetben azonban mégis kicsi. (Nincs például egy olyan aulánk, ahol legalább a diákjaink egy részét leültethetnénk, rendezvényt szervezhetnénk). Az épületegyüttes egyik fele közel 100 éve épült („B” jelű épület), mostanra a felújítás alatt áll, ezért nem használható, le van zárva. Városképileg meghatározó épületről van szó megmentése reményeink szerint nemcsak szóban fontos a Szekszárd Városnak és a fenntartó Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalnak. Az épületegység 5 részre tagolódik („A”, „B”, „T”, „K”, „V” jelű épületek), 3 tanárival, számos szertárral, 2 tornateremmel (még így is nehezen kivitelezhető a mindennapos testnevelés, a szomszédos főiskola tornatermében, uszodájában is vannak testnevelés órák), egy könyvtárral, számos osztályteremmel és szaktanteremmel. A könyvtári könyvtármány közel 20.000 könyvet foglal magába, fejlesztésből azonban sosem elég, főleg az újabb szakmai könyvek hiányoznak, melyek egy része sajnos még egyszerűen nem létezik. Az udvaron fedett kerékpártároló van, a kollégium épületében pedig menza és iskolai büfé működik. Infrastruktúrafejlesztést támogató pályázatoknak (TIOP) köszönhetően az iskola jól felszerelt, számos informatikai eszköz áll rendelkezésre, sok tanterem interaktív táblával felszerelt. Az alapeszközök ugyan megvannak, fejlesztésekre kevés lehetőség van, a rendszer kezd elavulni, lassulni. A 2019-20-as tanévben adták át a DKA-t a Digitális Közösségi Alkotóteret, ami

lehetővé teszi a különböző szakmák kipróbálását, digitalizálását nemcsak iskolánk diákjai, hanem minden érdeklődő számára is. A DKA kiváló lehetőséget biztosít arra, hogy nyitottak legyünk, mások is megismerhessék iskolánkat, a beiskolázás könnyebb legyen.

Az iskolai hálózaton belső levelezési rendszert, intranetet és KRÉTA rendszerű elektronikus naplót működtetünk. A naplón keresztül a diákok és szülei egyaránt nyomon követhetik az osztályzatokat, fontosabb hivatalos bejegyzéseket – talán ezért sem érzik szükségesnek a szülők a szülői értekezletet és fogadó órát, hisz sok szükséges információt megkapnak otthon is. A felszerelt termek mellett hordozható gép és vetítő (projektor) is rendelkezésre áll, illetve nagyon sok kolléga laptopot kapott a GINOP 6.2.3 pályázat kapcsán.

### **3.2.6. Intézményi kapcsolatrendszer**

#### **3.2.6.1. Munkaerőpiac**

Az iskola szakképző iskola, így fő profilja a szakképzés. Fontosnak tartjuk a kapcsolati rendszer kiépítését helyi cégekkel, vállalkozásokkal, munkaügyi hivatalokkal, így feltérképezve mire is van igénye a munkaerőpiacnak környezetünkben. Az iskola vezetése rendszeresen részt vesz a környező települések általános iskoláinak szülői értekezletein is a szekszárdiak mellett, hiszen tanulóink túlnyomó többsége Tolna megye falvaiból kerül ki. Több „Jó gyakorlattal” rendelkező referenciantézmény vagyunk. Az iskola támaszkodik a külső gyakorlati helyek humánerőforrására (ezek száma folyamatosan nő, hisz már a szakgimnáziumi ágazati képzésben részt vevő diákok is külső gyakorlati hellyel rendelkeznek). A tanév során több állandó rendezvényünk van, nyílt nap, nyitott műhelyek, valamint az immár hagyományossá váló Szakmák Éjszakája programba is bekapcsolódtunk. Fontos célunk, hogy a munkaerőpiac figyelembe vételével képezzük diákjainkat, így oktatunk hiányszakmákat, lehetőséget adva a rossz, hátrányos körülmények között élőknek az ösztöndíj rendszerbe való bekapcsolódásra.

#### **3.2.6.2. Szülői ház**

A szülőkkel való kapcsolattartás problémás terület. A tanév során három alkalommal tartunk szülői értekezletet és fogadó órát. Sok esetben alig van jelen pár szülő, ez persze köszönhető annak is, hogy messze laknak, nem tudják megoldani a munka utáni bejutást Szekszárdra.

Van, aki ennek ellenére érdeklődik telefonon az osztályfőnöktől, oktatótól, de előfordul, hogy csak a beiratkozásnál és a ballagásnál találkozunk egyes szülőkkel. Az iskola-szülői ház kapcsolaton lenne mit javítani a jövőben. Jelenleg a járványügyi helyzet miatt főként a KRÉTA és TEAMS alapján tartjuk a kapcsolatot a szülőkkel. Szülői értekezletet is TEAMS csoportban tartottunk.

### **3.2.6.3. Nemzetközi kapcsolatok**

Az Erasmus+ program keretében több éve intézményi mobilitási projekteket valósítunk meg. Eddigiekben, Spanyolországban és Németországban diákjaink munkahelyi szakmai gyakorlaton vettek részt. A nyelvi, kulturális és szakmai felkészítés a projekt szerves részét képezi. A gyakorlati idő általában 3-4 hét időtartamról szólt. A szakképzés - iskolánkban működő - mindkét formájában részt vevő tanulók (szakképzés, technikum) bekapcsolódtak a projektbe. A kiutazók között egyaránt előfordultak kiskorúak, valamint hátrányos helyzetűek, így minden alkalommal kísérő pedagógusok utaztak a diákokkal.

Nemzetköziesítési stratégiánk részeként a külföldi kapcsolatrendszerünk bővítését tűztük ki célul. Ennek megfelelően más országból érkező szakképzési tanulók fogadóintézményévé kívánunk válni. A gyakorlati képzést intézményünk tanműhelyiben szerveznénk, ami az elvárásoknak megfelelően kiegészülne külső munkahelyen, illetve gyakorlati helyen történő képzéssel is.

Nemzetközi vonatkozású másik kiemelt fejlesztési terület a más, fejlett Nyugat-Európai országok szakképzésének megismerése, a diákok fejlesztése annak érdekében, hogy európai polgárokká váljanak, megismerjék a fejlett Nyugat-európai demokráciákat, kulturálisan nyitottá váljanak, kulturális élményeket szerezzenek.

### **3.2.6.4. A Nemzetköziesítési Stratégia célkitűzései**

- 1. A nemzetközi munkaerőpiac elvárásainak megfelelően képezni a diákokat**
- 2. A diákok nyelvi kompetenciájának fejlesztése idegen nyelvi környezetben**
- 3. Kapcsolatok kiépítése, szakmai tapasztalatszerzés, modernizáció, elszigeteltség feloldása**
- 4. A jövő hazai szakembereit nemzetközi tudással és készségekkel (pl. problémamegoldás, együttműködés, alkalmazkodó készség) felvértezni**

5. Kulturális érzékenyítés, más kultúrák megismerése, megértése
6. Kulturális értékek megismerése, művelődés
7. Szakképzési szakértők metodikai fejlesztése, látókörének bővítése
8. Európai Unió értékrend megismerése, európai polgárrá válás
9. Hátránykompenzáció
10. Öngondoskodás, felelősségvállalás, felnőtté válás támogatása

### 3.3 Az intézmény működési környezetének kihívásai<sup>3</sup>

#### 3.3.1 Klienscsoportok

##### 3.3.1.1. Tanulók

A szakképzésbe (iskolánkba) belépő tanulók összetétele évről évre romlik. Minél inkább tapasztalható a motivációhiánnyal, előképzettségi hiányokkal (általános iskolában megszerzhető alapok hiányával) és a magatartási problémákkal, zavarokkal küszködő diákok megjelenése iskolánk kezdő évfolyamán. A **Szakképzés 4.0 Stratégiának** köszönhetően most kezd némi javulás érződni ebben a tendenciában, a technikumi osztályokba jobb eredménnyel, céltudatosabb, motiváltabb tanulók érkeznek.

Tanulóink mintegy 10%-a lemorzsolódik (főleg a szakképzésből), mert az általános iskolából érkezők jelentős hányada nem rendelkezik az alapkompenciákkal.

A szakképzésben magas arányban tanulnak hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű diákok. Ugyancsak magas a sajátos nevelési igényű (SNI), továbbá a beilleszkedési, tanulási, magatartási (BTM) gondokkal küzdő tanulók aránya.

A diákok nagyon nagy hányada (kb. 90%-a) bejáró a környező településekről (korán kelnek, későn érnek haza, autóbuszok, vonatok indulásához igazodnak), így rendkívül nehéz tanórán kívüli (délutáni) programokat szervezni az iskolában.

##### 3.3.1.2. Munkaerőpiac

A szakképzési rendszernek, benne saját iskolánknak megfelelő válaszokat kell adni a gazdaság és a munkaerőpiac folyamatosan változó és megújuló kihívásaira.

---

<sup>3</sup> „Szakképzés a gazdaság szolgálatában” szakmai koncepció felhasználásával

Alacsony a tanult szakmájában elhelyezkedő, iskolánkban szakképzettséget szerző tanulók száma, aránya.

### **3.3.1.3. Társadalmi környezet**

A város a megye gazdaságának (figyelembe véve a paksi erőműbővítéssel kapcsolatos igényeket is) több, megfelelően képzett szakmunkásra és technikusra van szüksége, mint amennyit jelenleg iskolánk képez (villanszerelők, gépi forgácsolók, hegesztők, autotechnikusok stb.)

A magyar társadalomban az iskoláskorú népesség száma tartósan csökken. (A középiskolás korosztály létszáma még drasztikusabban, mintegy hatodával csökkent az elmúlt évtizedekben.) Előregedő társadalomban élünk, kevés gyermek születik, így nincs munkaképes utánpótlás.

A nem formális, informális tudások, készségek megfeleltetése, beépítése az iskolai kimeneti követelmény sorába, képzést lezáró kompetenciamérés kidolgozása még várat magára. Főként a lexikális tudásra építünk, nem pedig a kompetencialapú készségek megszerzésére.

Meghosszabbodott képzési idő (4+1, 3+2) leszállított tankötelezettségi korhatár (16 év) elmentmondásának újragondolása még várat magára, sok tanuló anyagi megfontolásból válik iskolaelhagyóvá 16 éves kor után. Az ő lemorzsolódásukat lehetne szociális intézkedésekkel megelőzni.

### **3.3.2 Erőforrások**

#### **3.3.2.1. Munkatársak**

A tanulók hátrányos társadalmi-gazdasági helyzetére, illetve a hátránykompenzációra tekintettel igen jelentős szerepet kellene, hogy kapjon a nevelést-oktatást támogató segítő hivatásoknak, szakembereknek (iskolapszichológus, fejlesztő pedagógus, szociális munkás, ifjúságvédelmi felelős, szabadidő-szervező stb.) Ennek ellenére iskolánkban egy főállású iskola-pszichológus dolgozik, fejlesztő pedagógusként utazó fejlesztő pedagógust kapunk az EGYMI-



től. A közel 1000 fős iskolánkban a diákok háttérét figyelembe véve ennél sokkal többre lenne szükség! A 2020-21-es tanévtől Iskolaőr teljesít szolgáltatást nálunk, ami a kezdő évfolyamok esetében nagy segítség a szabályrendszer elfogadtatásában.

Családlátogatás, családdal való együttműködés erősítése, ifjúságvédelmi jelzőrendszerben való aktív részvétel, egészségnevelés, kábítószer-ellenes, dohányzás leszoktató hatékony programok megvalósítása. Ezeket a feladatokat főként az osztályfőnökök végzik, ők próbálják helyettesíteni a szociális, prevenciós szakemberek munkáját.

Az „előregedő” oktatói testület, fluktuáció magas aránya ugyancsak probléma, egyre nehezebb oktatót találni, illetve sokan elhagyják a pályát. A nagy oktatási tapasztalattal rendelkező, magasan kvalifikált (felsőfokú szakképzettséggel rendelkező) munkatársakat, szakembereket „elszívják” az oktatásból a jelentős jövedelmet biztosító vállalkozások.

### **3.3.2.2. Gazdasági környezet**

Annak ellenére, hogy a munkanélküliség térségünkben 5-6% körüli értéken mozog a vállalkozások részére nem áll rendelkezésre megfelelő számban szakképzett fiatal munkaerő (pl.: villanyszerelők)

Megoldást jelenthet a modern termelésbe bevonható, jól képzett és megbízható, megfelelő alapismeretekkel rendelkező munkavállalók képzése a 15-20 éves korosztály körében, a felnőttképzés, átképzés, másod-harmad szakma megszerzésének erősítése.

Ugyancsak segítene esélyteremtő, kompetenciákat, elkötelezettséget biztosító ösztöndíjprogramok indítása, kiterjesztése a lemorzsolódás, helyben maradás ösztönzése érdekében.

### **3.3.2.3. Intézmény, menedzsment**

Mivel Tolna megye Magyarország közepesen fejlett régió közé tartozik, illetve diákjaink háttérük miatt támogatásra szorulnak, nagyon fontos iskolánkban a Hátránykompenzációt szolgáló szerkezeti, pedagógiai, módszertani, intézményfejlesztés kezelése.

A diákok sajátos igényeihez igazodó tanulásszervezés megkívánja a folyamatos megújulást, rugalmasságot, megfelelő tartalmat, újszerű pedagógiai megközelítést.

Az intézmény menedzsmentjének felelőssége, hogy az előző pontban megfogalmazott kihívásokra felkészítse a nevelőtestületet.

#### **4. Kihívások, stratégiai és a fejlesztési célok, feladatok**

##### **4.1 Szakképzés előtt álló kihívások, amelyekre a célképzés során figyelmet kell fordítanunk**

###### **4.1.1. Tanulólétszám csökkenése**

- Középfokú oktatásba belépő tanulók összetétele jelentősen megváltozott az utóbbi évtizedben. Gimnáziumba és szakközépiskolába járók számában kisebb csökkenés történt, mint a szakiskolában. A tanulólétszám csökkenés nem volt egyenletes, a szakiskolákat mind mennyiségi, mind a tanulói „minőség” tekintetében hátrányosan érintette.
- Az Ady Endre Technikumban is jelentős tanulólétszám csökkenés figyelhető meg. A 2008-as 1.400 fős induló tanulólétszám 2020-ra 900 főre apadt. Az 500 fős csökkenés megközelítőleg 35%-os visszaesést jelent.

###### **4.1.2. Lemorzsolódás**

- Általánosságban kijelenthető, hogy a tanulók harmada lemorzsolódik a szakképzésből. Tanév végi létszámból a tovább nem lépők aránya országosan 17%, különösen magas a lemorzsolódás a 9. évfolyamon.
- Kiemelt jelentőséget ad a jelenségnek, hogy az EU 2020-ra 10%-alá kívánja vinni a korai iskolaelhagyók arányát a huszonnyolc tagállam vonatkozásában. Magyarország vállalta a megállapított arány teljesítését, ami egyben azt is jelenti, hogy a cél elérésére rendelkezésre álló öt évben jelentős intézkedéseket kell megtenni annak érdekében, hogy a vállalás megvalósuljon.

- Első lépésként - régi hiányt pótolva – definiálásra került a köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvényben a lemorzsolódás fogalma. (*lemorzsolódással veszélyeztetett tanuló*<sup>4</sup>: az a tanuló, akinek az adott tanévben a tanulmányi átlageredménye közepes teljesítmény alatti vagy a megelőző tanévi átlageredményéhez képest legalább 1,1 mértékű romlást mutat, és esetében komplex, rendszerszintű pedagógiai intézkedések alkalmazása válik szükségessé.)
- Szerencsére intézményünkben a lemorzsolódás mértéke évek óta alatta marad a 10%-os küszöbértéknek, de ennek ellenére jelentős létszámban hagyják el tanulók az iskolát szakképzettség nélkül.

#### **4.1.3. Tanult szakmában történő elhelyezkedés**

- Alacsony a szakmájukban elhelyezkedő tanulók aránya, országos szinten mintegy 20% körül mozog.
- Évek óta igyekszünk a nálunk szakképzettséget szerző fiatal emberek pályájának alakulását figyelemmel kísérni a magunk sajátos eszközeivel, mert nem működik központi pályakövetési rendszer. A szakképzettség megszerzését követő fél év elteltével kérdőívet juttatunk el volt tanítványaink utolsó ismert e-mail címére, és többek között az után érdeklődünk, hogy tanult szakmájában sikerült-e elhelyezkednie. 2014-ben 485-en szereztek szakképzettséget az akkori Szent László Szakképzőben, a nekik elektronikus úton megküldött kérdőívet 231-en tekintették meg (43%), de csak 140-en válaszolták meg (28%), így a kapott eredmények nem tükrözik a valós képet.

#### **4.1.4. Hátrányos/halmozottan hátrányos helyzet**

- A szakképzésben magas arányban tanulnak hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű tanulói csoportok.
- Az Ady Endre Technikum minden tízedik tanulója (10%) hátrányos helyzetű (HH), ezen belül 60%-uk halmozottan hátrányos helyzetű.

---

<sup>4</sup> Forrás: 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről 4. §.  
[http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=139880.287717](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=139880.287717)

#### **4.1.5. Kompetenciamérési eredmények**

- Az évente megszervezésre kerülő országos kompetenciamérés (OKM) - ami minket 10. évfolyamon érint - eredményei alapján megállapítható, hogy az összteljesítmény mindkét iskolatípusban (technikum, szakképzés), mindkét mérési területen (szövegértés, matematika) romló tendenciát mutat. Nagyon elgondolkodtató az a tény, hogy a szakképzésben tanuló 10. évfolyamos diákok nem érik el az általános iskola 6. évfolyamának átlagpontszámait.

#### **4.1.6. Versenyképességbeli lemaradás a nemzetközi munkamegosztásban**

- Magyarország a Visegrádi Ország-csoport (Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Magyarország) viszonylatában a vezető szerepből a sereghajó pozícióba csúszott vissza az elmúlt években.

#### **4.2 Kihívásokra épülő stratégiai célok, indoklással**

- Tanulólétszám csökkenésének megállítása, 1.000 fő körüli tanulólétszám stabilizálása.  
*Indoklás: a magyar gazdaságnak, Dél-dunántúli régióknak, Tolna megyének (paksi erőműfejlesztés) több, megfelelően képzett szakmunkásra és technikusra van/lesz szüksége, mint amennyit az Ady Endre Technikum képez)*
- Az iskolát idő előtt – szakképzettség megszerzése nélkül – elhagyó tanulók arányának éves szinten 5% alá szorítása.

*Indoklás: az általános iskolákból alacsony ismeret és tudásszinttel (kompetenciákkal) rendelkező tanulók nagy számban lépnek be az Ady Endrébe, ahol ezt a hiányosságot kompenzálni kell, hogy a lemorzsolódást csökkentsük.*

- Tanult szakmájukban elhelyezkedő - volt diákok - aránya 10%-kal növekszik öt éven belül.

*Indoklás: a nem tanult szakmájukban elhelyezkedő fiatal emberek képzési költsége a társadalom, gazdaság részéről „kidobott” pénznek tekinthető. Főleg akkor beszélhetünk veszteségről, ha szakképzettséget nem igénylő munkakörben (közmunka) kerül alkalmazásra a fiatal, illetve, ha a pályakezdő munkanélküliként kezdi felnőtt életét.*

- Alapvető a hátránykompenzációt szolgáló szerkezeti, pedagógiai, módszertani, intézményfejlesztési szükséglet kezelése.

*Indoklás: a szakképzésben a középfokú iskolákhoz viszonyítva jóval magasabb a hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya, ezért az Ady Endre Technikumban a korábbinál nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk.*

- Kompetenciamérésben tapasztalható teljesítménycsökkenés intézményi szintű megállítása, szakképzés eredményeinek közelítése a technikum eredményéhez.

*Indoklás: a szakképzésben jelentősen csökkent a közismereti órák száma (12 óra/hét, amelyből 5 testnevelés). Ahhoz, hogy a 10. évfolyamon esedékes mérési eredményekben előbbre lépjünk, a diákjaink sajátos igényeihez jobban igazodó tanulásszervezési eljárásokat kell alkalmaznunk.*

- Szakképzés sajátos eszközeivel hozzájárulni ahhoz, hogy Magyarország versenyképességi pozíciója javuljon térségünkben.

*Indoklás: a szakképző intézményeknek, így az Ady Endre Technikumnak is jelentős lépéseket kell tennie a minél színvonalasabb oktatás érdekében, ezzel segítve a „munkaerő-megrendelő” hazai gazdaságot az előrelépésben.*

#### **4.3. További stratégiai célok<sup>5</sup>**

- **Képesítések nemzetköziesítése,**
- **Az iskola nemzetközi pozícióinak erősítése olyan partnerségek által, melyeket a kölcsönös és fenntartható előnyök jellemeznek,**
- **Olyan intézményi kultúra fejlesztése, amely a nemzetköziesítésen alapszik,**
- **A tanterv interkulturális dimenziójának erősítése a nemzetközi viszonylatban is versenyképes szaktudás érdekében.**

A nemzetköziesítési stratégia megalkotásának célja, hogy képessé váljunk a nemzetköziesítésben rejlő lehetőségek minél szélesebb körű kiaknázására a képzés színvonalának emelése érdekében. Iskolánk hátterének, erőforrásainak, problémáinak, jelenlegi

---

<sup>5</sup> Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott stratégiai célok

gondjainak bemutatása után szeretnénk részletesen bemutatni a Nemzetközi Stratégia célkitűzéseit. A projektmenedzsment iskolánk hátterét, képességeit és igényeit figyelembe véve állította össze ezeket a célkitűzéseket.

#### **4.3.1. A Nemzetköziesítési Stratégia célkitűzései részletesen**

##### **1. A nemzetközi munkaerőpiac elvárásainak megfelelően képezni a diákokat**

Globalizált világunkban az iskolából kikerülő fiatal munkaerőnek nem csupán a helyi igényeknek, elvárásoknak kell megfelelniük, hanem fel kell készítenünk őket a nemzetközi munkaerőpiacra. A munkaerő szabad áramlása az országok között felveti annak a lehetőségét, hogy a szakmájukat hazájukon kívül, más országban gyakorolhatják, ezért egyre inkább nemzetközi piacra képeznek az intézmények.

Az elméleti oktatás gyakorlati tevékenységre való átváltásában nagy segítségünkre vannak az iskolai tanműhelyek, külső gyakorlati helyek és a 2019-20-as tanévben kialakított DKA (Digitális Közösségi Alkotóműhely), ahol a diákok egy közösségi térben gyakorolhatják a szakmájukat, ismerkedhetnek más szakmákkal, digitalizálhatják a munkájukat. A nemzetközi cégek, nemzetközi munkakörnyezet elvárásai között nemcsak a kiemelt szakmai tudás, szakmai gyakorlat, hanem a digitális ismeretek, készségek fejlesztése is szerepel.

Iskolánk 2012 óta vesz részt Leonardo/ Erasmus+ pályázatokban, 2016 óta „tanúsítványos” intézményként pályázunk. Évente két mobilitást valósítunk meg a diákok számára, Spanyolországba és Németországba. Az eltelt nyolc év tapasztalata azt igazolja, hogy a diákok szívesen vesznek részt a programban, szívesen próbálják ki magukat idegen környezetben, más országban. A fogadó intézmények visszajelzései nagyon pozitívak, a diákok szaktudása, munkához való hozzáállása, szorgalma, törekvése külföldön is nagyon jó értékelést kapott a gyakorlati helyeken.

##### **2. A diákok nyelvi kompetenciának fejlesztése idegen nyelvi környezetben**

Iskolánk 2012 óta vesz részt aktívan mobilitások szervezésében, diákjainknak nyolc éve van lehetősége arra, hogy idegen nyelvi környezetben gyakorolják az általuk tanult nyelvet. Az idegen nyelvi környezet azért kiemelten fontos, mert itt a diákok rá vannak kényszerítve az aktív idegen nyelvi kommunikációra, a szituációk értelmezésére, az írott és hallott szövegek megértésére, az idegen nyelvi környezetben való tájékozódásra, problémamegoldásra. Ezeket a szituációkat iskolai környezetben megpróbálhatjuk gyakorolni, de az eredeti, életszerű helyzetek sokkal inspirálóbbak.

Iskolánk egyben Fogadóintézményként is működik, 2014 óta a Genius Solutions Limited trading as Languages Training & Development angol iskolával működünk együtt, az általuk

képzett kistanárok részt vesznek iskolánkban az oktatásban, a tanítási gyakorlatukat a mi diákjaink számára tartják. Ez a lehetőség is biztosítja tanulóink számára az autentikus angol nyelv megismerését, a különböző régiókból származó kistanárok bemutatják az angol nyelv sokszínűségét, szókincsbeli és hangzásbeli változatosságát. A program révén sokkal több tanulót tudunk elérni, mint a mobilitások során, hiszen a helyi nyelvrókon több száz diákunk élhet az angol kistanár által biztosított oktatás lehetőségével.

### **3. Kapcsolatok kiépítése, szakmai tapasztalatszerzés, modernizáció, elszigeteltség feloldása**

A Leonardo és Erasmus+ programok során iskolánkban lehetőség nyílt több külföldi iskola/intézmény megismerésére, a velük való együttműködésre. Ezáltal iskolánk vezetőségének, tanárainak, diákjainak látóköre bővült, lehetőségünk nyílt más megközelítési módokat, modernebb technikákat, eljárásokat megismerni az oktatásban, szervezésben, gyakorlati kivitelezésben.

A programok lehetőséget biztosítottak oktatóink számára, hogy külföldi szakmai tapasztalatszerzésen vegyenek részt (2019-es mobilitás szakmai szakképzők számára), ami nagyban segítette a fejlődésüket, gazdagította szakmai tudásukat.

Célunk az, hogy a következő időszakban fenntartsuk a kialakított kapcsolatokat az eddigi intézményekkel, és lehetőség szerint bővítsük a programba bevont intézmények körét.

### **4. A jövő hazai szakembereit nemzetközi tudással és készségekkel (pl. problémamegoldás, együttműködés, alkalmazkodó készség) felvértezni**

A munkahelyeken az együttműködési készség, a „csapatjátékos” hozzáállás elengedhetetlenül fontos ahhoz, hogy boldogulni tudjunk, ahhoz, hogy számíthassanak ránk, és mi is tudjunk számítani másokra. A feladatok összetettsége napjainkban megköveteli a munkahelyi együttműködést, a közösen végzett munkát, az egymásra támaszkodást. Ennek a kompetenciának a megszerzése nem könnyű. Sokszor nemcsak a szakmai tudás alapján, hanem az emberi kompetenciák (együttműködési készség, empátia, segítőkészség, támogatás, megbízhatóság, alkalmazkodó készség) alapján választanak a cégek munkatársakat, tartanak meg, illetve ezek hiányában bocsátanak el munkaerőt. Ezért nagyon fontos ezeknek a kompetenciáknak a felismerése, fejlesztése a diákok – a jövő szakemberei esetében is.

Az Erasmus+ programok kiváló terepet biztosítanak ehhez a célkitűzéshez. Idegen környezetben a diákok szülői háttér, otthoni támogatás nélkül jobban egymásra vannak utalva. Meg kell tanulniuk együttműködni diáktársaikkal, a kísérőtanárokkal és a külföldi munkatársakkal, mentorokkal. Ez nem kis kihívás számukra!

### **5. Kulturális érzékenyítés, más kultúrák megismerése, megértése**

Más országok, népek kultúráját, gondolkodásmódját úgy lehet a legjobban megismerni, ha részt veszünk a mindennapokban, ha ott élünk egy ideig a célországban. Ebben a célkitűzésben segít az Erasmus+ program, hiszen lehetővé teszi a diákok számára, hogy ne csak a tankönyvek képei alapján tájékozódjanak, olvassanak a különleges nemzeti ételekről, szokásokról, viselkedésmódokról, hanem saját tapasztalat alapján tudjanak véleményt formálni.

A program során iskolánk tanulói 3-4 hetet töltenek a célországban, ami ízelítőt ad az adott ország kultúrájának, az emberek gondolkodásmódjának, viselkedési kultúrájának megismerésében. Az első néhány nap „kultúrsokk”-ja után a programban résztvevők egyre inkább nyitottabbak a magyar szokásoktól eltérő, új, más megoldások, minták elfogadása iránt. Ez a tapasztalat erősíti a diákok toleranciáját, felnöttebb, érettebb gondolkodásmódot eredményez.

## **6. Kulturális értékek megismerése, művelődés**

A szakmai tapasztalatszerzés mellett a mobilitások lehetőséget biztosítanak a célországok kulturális kincseinek felfedezésére. A szerződő fogadó intézmények segítségével diákjainknak lehetőségük nyílik a szakmai gyakorlat mellett az adott város és régió felfedezésére, a kulturális látványosságok, megnézésére, a természeti kincsek felfedezésére.

Iskolánk diákjai több évig Valenciába mentek szakmai gyakorlatra. Valencia kulturálisan gazdag város, rengeteg lehetőségünk nyílt arra, hogy megismerkedjünk a spanyol építészet remekeivel (Serrano Toros, Selyembörze, Művészetek és Tudományok városa, Gulliver játszótér stb.), illetve a Földközi-tenger adta strandolási lehetőséggel, megnézhettük a gyönyörű botanikus kerteket, sétálhattunk a folyómederben.

Néhány éve Jerez de la Fronterával van kapcsolatunk, itt a diákok Jerez mellett Cadiz, Sevilla, Gibraltar nevezetességeivel ismerkedhettek meg. A német mobilitások során Lipcse, Drezda nevezetes épületeit, híres tereit, múzeumait csodálhatták meg diákjaink.

## **7. Szakképzési szakértők metodikai fejlesztése, látókörének bővítése**

Célunk az, hogy a diákmobilitások mellett iskolánk oktatói is részt vehessenek a szakképzési szakértők számára szervezett mobilitásokban. A külföldi oktatási módszerek, más iskolarendszerek megismerése fejlesztő hatású, a jó gyakorlatok, tapasztalatok beépülnek a mindennapi tevékenységbe. Iskolánk 2019-ben szervezett egy hetes job-shadowing mobilitást Spanyolországba. Oktatóink több szakképző intézményt meglátogattak Jerezben, Cadizban, La Linea-ban. Megismerték a spanyol oktatási rendszert, gyakorlati helyeket, képzési központokat látogattak meg. Bepillantást nyertek egy fejlett nyugat-európai ország oktatási kultúrájába.

## **8. Európai Unió értékrend megismerése, európai polgárrá válás**



Az Erasmus+ mobilitási pályázatok lehetőséget biztosítanak arra, hogy tanulóink megfigyeljék a fejlettebb nyugat európai demokráciákban élők mindennapjait, megértsék a demokrácia gyakorlati működését. Azonosulni tudjanak az Európai polgárokat foglalkoztató gondolatokkal, kérdésekkel, aktívabb szerepet vállaljanak a közéletben.

Célunk az, hogy a diákokat érzékenyítsük, a figyelmüket felhívjuk az európai unió polgárait foglalkoztató kérdésekre, problémákra.

### **9. Hátránykompenzáció**

Iskolánk Tolna megyében található, Szekszárdon, az ország második legkisebb megyeszékhelyén. Tolna megyében főként a mezőgazdaság dominál, bor és szőlőtermelés a jellemző. Pakson az atomerőmű kínál munkalehetőséget, míg a megye többi területén inkább a mezőgazdaság a jellemző az ipar és a szolgáltatóipar mellett. A vidéki településeken a munkalehetőségek igen szűkösek, a falvakból a városokba ingáznak a munkavállalók.

Tanulóink főként a környező településekről járnak be iskolánkba. A szülői háttérre jellemző az alacsony iskolázottság, alacsony foglalkoztatottság. A diákok számára az iskolánkban megszerzhető szakma, képesítés kitörési lehetőséget biztosít, biztos keresettel, jó megélhetéssel kecsegtet.

Az Erasmus+ programok által biztosított külföldi szakmai tapasztalat megszerzése minden tanulóink előtt nyitva áll. Pályázat alapján juthatnak be a résztvevők közé az érdeklődők, önéletrajzot, motivációs levelet kell leadniuk. A résztvevők elbírálásánál figyelembe vesszük a szakmai felkészültséget, a diák motiváltságát és a tanulmányi eredményeket. A hátrányos helyzet kiemelten fontos, törekszünk arra, hogy a nehezebb anyagi körülmények közül jövő diákokat támogassuk, ők is részt vehessenek a programban. Számukra külön mentális felkészítést tartunk, ahol beszélgetünk a mobilitásra való felkészülésről.

### **10. Öngondoskodás, felelősségvállalás, felnőtté válás támogatása**

A mobilitások során a diákok ízelítőt kapnak az önálló életvezetés megszervezéséből, lehetőséget kapnak arra, hogy családjuktól, szüleiktől távol, önállóan gondoskodjanak magukról, lássák el a mindennapi tevékenységeket. Tapasztalatunk az, hogy a diákok személyisége megerősödik, felelősek lesznek a saját dolgaik iránt, megtanulják az önálló életvezetéshez szükséges készségeket.

Az Erasmus+ program azért különlegesen fontos és pozitív hatású, mert napjainkban a fiatalok egyre később hagyják el a biztonságos otthoni fészket, sokáig támaszkodnak szüleik támogatására, kisebb az önálló életvezetés iránti hajlandóság. A mobilitások ehhez nyújtanak támogatást, hiszen idegen környezetben, mégis támogatott módon próbálhatják ki magukat a fiatalok.

#### 4.3.2.A stratégiai célok ütemezése, mérése

	<b>Stratégiai cél</b>	<b>Ütemezés</b>	<b>Mérés, értékelés</b>
1.	<b>A nemzetközi munkaerőpiac elvárásainak megfelelően képezni a diákokat</b>	A cél teljesülése folyamatos, a mobilitások során a fogadó intézmények/ gyakorlati helyek visszajelzései a fontosak, ezek alapján látjuk, mennyire tudtuk tanulóinkat felkészíteni a külföldi munkavégzésre. Fontos még a diákok pályakövetése, a végzett tanulók közül hányan tudtak külföldön, az európai Unióban elhelyezkedni, szakmájukban dolgozni.	Az ECVET rendszer alapján a mobilitások előtt célokat tűzünk ki a diákok számára az elérendő/elsajátítandó tanulási eredményekről. A gyakorlati helyeken a külföldi mentorok az előre megadott szempontok szerint értékelik a diákokat, ezáltal visszajelzést adnak arról, hogy a diákok mennyire képesek megfelelni a nemzetközi elvárásoknak, teljesíteni a szakmájukra vonatkozó kéréseket, elvárásokat idegen környezetben. A diákok egyben önmagukat is értékelik, a szakmai fejlődésüket a Munkanaplóban illetve a saját magukról készített értékelésben is bemutatják.
2.	<b>A diákok nyelvi kompetenciájának fejlesztése idegen nyelvi környezetben</b>	A diákok idegen nyelvi fejlesztése a programok során folyamatos. A mobilitások előtti felkészítés során idegen nyelvi oktatásban is részesülnek, amit a felkészítés végén teszttel mérünk. A mobilitás előtt a diákok ugyancsak igénybe veszik az OLS kínálta lehetőséget a nyelvi kompetenciák fejlesztésére. Az OLS kiutazás előtt és után is méri az idegen nyelvi kompetenciákat, erről személyes visszajelzést ad a kiutazó diákoknak. A mobilitások után a nyelvtanárok tapasztalják, hogy gördülékenyebb a diákok szóbeli idegen nyelvi kifejezőkészsége, szókincsük fejlődött, szakmai szövegeket, kifejezéseket könnyebben megértene, hiszen a valóságban találkoztak ezekkel a tárgyakkal, szavakkal.	A felkészítés során idegen nyelvi felkészítésen is részt vesznek a diákok, aminek az eredményességét teszttel mérjük, az eredmények alapján a diákok között rangsort állítunk fel, túljelentkezés esetén ez a rangsor is segít a résztvevők kiválasztásában. Az OLS felkészítés ugyancsak méri a nyelvi készségeket a kiutazás előtt és után is. A kiutazók nyelvi eszköztára a hazaérkezés után mérhetően jobb lesz, a diákok aktívabbak a nyelvi órákon, értelmet nyer számukra az idegen nyelv tanulása, könnyebben megértik az idegen nyelvi kifejezéseket, segítségükre van a külföldi tapasztalatszerzés.
3.	<b>Kapcsolatok kiépítése, szakmai tapasztalat</b>	A járványügyi helyzet alakulása szerint, amint lehetőségünk nyílik rá,	A kapcsolatok kiépítését a projektkoordinátorok végzik, az ő munkájukra

	<p><b>latszerzés, modernizáció, elszigeteltség feloldása</b></p>	<p>szeretnénk folytatni a megkezdett munkát, tovább építeni a nemzetközi kapcsolatrendszerrel. Az idei (2020-21), illetve a következő tanévben szeretnénk folytatni a mobilitásokat spanyol és német területre a diákok számára, illetve újabb kapcsolatokat szeretnénk kialakítani más európai uniós tagországi intézményekkel.</p>	<p>jukat a projektcsapat (vezetőség) ellenőrzi. A projekt szervezése során folyamatos a visszacsatolás, az iskola vezetősége pozitívan, támogatóan áll a projektekhez, segíti, támogatja a jelenlegi partnerekkel a kapcsolattartást, újabb partnerekkel a kapcsolatépítést, illetve támogatja a projektek megvalósítását.</p>
<p><b>4.</b></p>	<p><b>A jövő hazai szakembereit nemzetközi tudással és készségekkel (pl. problémamegoldás, együttműködés, alkalmazkodó készség) felvértezni</b></p>	<p>Ennek a kompetenciának a fejlesztése folyamatos, a mobilitások előkészítése, megvalósítása során folyamatosan zajlik.</p>	<p>A diákok a program során értékelik önmagukat egy önértékelő teszt segítségével, amiben nemcsak a szakmai kompetenciájuk fejlődését mérik fel, hanem a szociális kompetenciák változását is bemutatják. A kérdőív segítségével összehasonlítják a kiutazás előtti állapotot a mobilitás utáni állapottal. Az értékelések elemzése alapján azt láthatjuk, hogy nagyon sokat fejlődik a fiatalok szociális kompetenciája, amit nemcsak az értékelő tesztek, hanem a kísérőtanárok és iskolánk oktatóinak, osztályfőnökeinek tapasztalatai is igazolnak.</p>
<p><b>5.</b></p>	<p><b>Kulturális érzékenyítés, más kultúrák megismerése, megértése</b></p>	<p>A felkészítés során a diákok megismerkednek a célország hagyományaival, kulturális, kulináris, művészeti, építészeti alkotásaival. Próbáljuk bemutatni számukra a világ sokszínűségét, a kultúrák változosságát. A mobilitás során ezeket a különbségeket saját maguk is megtapasztalják, ezáltal befogadóbbá válnak az eltérő, más gondolkodásmódok iránt, látókörük bővül. Ennek a kompetenciának a fejlesztése folyamatos, a mobilitások előkészítése, megvalósítása során folyamatosan zajlik.</p>	<p>A különböző kultúrák iránti nyitottság, empátia fejlődését az iskolában leginkább a kísérőtanárok, osztályfőnökök, szakoktatók, gyakorlati oktatók visszajelzései alapján tudjuk nyomon követni.  A program pozitív hatásai a fejlődő, alakuló, változó fiatal személyiségre igazából hosszútávon tapasztalhatóak. Azok a fiatalok, akik részt vehettek egy ilyen külföldi program megvalósításában, a későbbi életszakaszokban nagy valószínűséggel megértőbbek, toleránsabbak lesznek más kultúrájú, gondolkodásmódú ismerőseikkel, illetve könnyebben beilleszkednek egy számukra új, más típusú, a megszokot-</p>

			tól eltérő közegbe, országba.
6.	<b>Kulturális értékek megismerése, művelődés</b>	<p>A felkészítés során a diákok megismerkednek a célország kulturális nevezetességeivel, háttértudást szeretnek. Ráhangolódnak arra, hogy a valóságban is megismerhesék ezeket a csodálatos alkotásokat. Megismerik az adott ország természeti adottságait, felkészülnek arra, hogy milyen különleges helyszíneket járhatnak be a mobilitás során.</p> <p>A hazaérkezés után a disszemináció alkalmával a résztvevők beszámolnak tapasztalataiktól, bemutatják azokat a látványosságokat, amiket a mobilitás során láthattak, számot adnak a programokról, amikben részt vehettek. Ezáltal a kulturális tájékozottsága nemcsak a résztvevőknek, hanem a disszemináció célcsoportjának is fejlődik.</p>	<p>Az élmények megosztása, bemutatása egyben értékelés is. A diákok beszámolóit hallva megtapasztaljuk azt, hogy mennyire fontos számukra, hogy új, érdekes, különleges világokat ismerjenek meg, mennyiben gazdagítja személyiségüket egy-egy ilyen lehetőség.</p> <p>Iskolánk Tolna megyében, Szekszárdon található. Diákjaink zöme bejáró, a környező kisebb falvakból utaznak be. Sokak számára ez a program az egyetlen lehetőség az utazásra, a világ megismerésére. Számunkra a szülők és a szűkebb családi kör nem tudja biztosítani a nyaralás, utazás, a szűkebb környezet elhagyásának lehetőségét. Sokan a program segítségével utaznak először külföldre, ülnek repülőn, vagy esetleg először hagyják el a megyét.</p>
7.	<b>Szakképzési szakértők metodikai fejlesztése, látókörének bővítése</b>	<p>A következő tanúsítványos időszakban két mobilitást tervezünk szakképzési szakértők számára.</p>	<p>A következő tanúsítványos időszakban két mobilitást szervezünk szakképzési szakértők számára. A mobilitások után a résztvevők beszámolnak a szerzett tapasztalatokról, megosztják tudásukat az itthoni kollégákkal.</p>
8.	<b>Európai Uniós értékrend megismerése, európai polgárrá válás</b>	<p>A kulturális felkészítés során próbáljuk a diákok figyelmét felhívni arra, hogy külföldön hazánkat is képviselik, ezért felelősségteljes viselkedést, hozzáállást várunk tőlük a program során. Beszélgetünk a demokráciáról, a demokratikus alapelvekről, arról, hogy egy demokráciában jogaink és kötelességeink is vannak. Megvitatjuk, hogy mit jelent Európai polgárnak lenni. Ezeknek az eszméknek a megértése, a mindennapi rutinba való átültetése egy hosszabb időszakot vesz</p>	<p>A gondolkodásmód változása leginkább beszélgetések, véleményformálások alapján mérhető le. Az európai polgárrá válás folyamatának eredményei hosszútávon láthatók, leginkább az alapján, hogy a végzős diákunk hol vállal munkát, mire tanítja később gyermekeit, milyen gondolatokat, meggyőződéseket ad át. Az Erasmus+ program valójában egy vetés a jövőbe.</p>

		igénybe. Az azonban biztos a programban részt vevők esetében, hogy a felnőtté válási folyamatnak ez is részévé válik, ezáltal a diákok nyitottabbak lesznek az európai értékek iránt.	
<b>9.</b>	<b>Hátránykompenzáció</b>	A program megvalósítása során fokozottan figyelünk a hátrányos helyzetű diákokra, segítjük a jelentkezésüket, az önéletrajz és a motivációs levél megírásához segítséget adunk, a beszámolóknál számítógépet biztosítunk. Támogatjuk a felkészítésre járást, bátorítjuk őket, hogy ne lépjenek vissza, vigyék végig a programot. A mobilitás során többször előfordult, hogy zsebpénzt biztosítottunk számukra (az általános ellátáson túl), ruhaneműt, felszerelést vásároltunk, ha szükség volt rá. A hátránykompenzáció a projekt megvalósulása alatt folyamatos, a projekt zárása után pedig a diákok tartják velünk a kapcsolatot, életük nagyobb eseményeiről hírt adnak.	A hátránykompenzáció igazi mérése akkor történik meg, amikor ezek a diákok el tudnak helyezkedni, ugyanolyan jó munkahelyet tudnak találni, mint szerencsésebb jobb körülmények közé született társaik.
<b>10.</b>	<b>Öngondoskodás, felelősségvállalás, felnőtté válás támogatása</b>	A cél megvalósulása folyamatos, mégis a felnőtté válás folyamatában egy külföldi mobilitás igazi mérőföldkőnek számít.	Ennek a kompetenciának a mérése egyrészt megvalósul a diákok önértékelési kérdőíve alapján, amiben a kiutazás előtti és utáni állapotukat hasonlítják össze önállóság, felelősségvállalás területén. Másrészt a kísérő tanárok értékelik a diákok mobilitás alatti fejlődését, segítőkészségét, szociális kompetenciáit, önállóságát. Ezeket a kompetenciákat folyamatosan figyelik, és a mobilitás végén egyénre szabott, személyes értékelést adnak. A legjelentősebb értékelés azonban a inkább a szűkebb környezet (család, osztálytársak, gyakorlati hely, barátnő) visszajelzései, akik tapasztalják a mobilitás előtti és utáni önállóság

			fejlődését.
--	--	--	-------------

#### 4.3.3. Tevékenységek összefoglalása:

A következő öt évben minden tanévben tervezünk mobilitást. Két tanulói mobilitást szeretnénk évente 18/20 fővel, német és angol/spanyol nyelvterületre, mindegyik esetben 2-2 kísérőtanárral. A következő öt éves ciklusban két munkatársi mobilitást tervezünk 12-12 fő részvételével német, illetve spanyol/angol területre. Természetesen mindezt, azt aktuális járványügyi helyzetnek rendeljük alá, az utazásokat csak megfontoltan, járványügyi szempontból biztonságosan valósítjuk meg.

Év	Tanulók becsült száma	Munkatársak becsült száma	Mobilitások száma
2022-23	38	4	2
2023-24	38	16	3
2024-25	38	4	2
2025-26	38	16	3
2026-27	38	4	2

#### 4.4. Feladatok a célok elérésének érdekében

##### 4.4.1. Egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása

- intézményegységek szakmai hagyományainak megőrzése mellett, egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása,
- a korábbi években lezárult fejlesztési projektek (SZFP, HEFOP, IPR, TÁMOP, GINOP) eredményei beépüljenek a napi működésbe,
- optimális feltételeket teremtünk a kommunikáció (anyanyelvi, idegen nyelvi, informatikai írástudás) elsajátításához és alkalmazásához az intézmény életének különféle szinterein,
- a személyiség- és közösségfejlesztés területén a hangsúlyt a kulturális, erkölcsi, állampolgári, szakmai értékek tiszteletére, elfogadására, követésére helyezzük.

#### **4.4.2. A belső átjárhatóság biztosítása**

- a belső átjárhatóság fő célja a pályakorrekció és a lemorzsolódás csökkentése,
- az intézményi folyamatok fejlesztésben biztosítjuk az iskolatípusok közötti átjárhatóságot, lehetővé tesszük ez által a pályakorrekciót,
- biztosítjuk az intézményen belüli, továbbá a tagintézmények közötti átjárhatóságot.

#### **4.4.3. Az esélyegyenlőség megteremtése**

- különböző szocio- kulturális háttérrel rendelkező tanulóinkat felkészítjük az egész életen át történő tanulásra,
- szolgáltatásainkkal megteremtjük a feltételeket ahhoz, hogy ezt legtovább és legeredményesebben iskoláink falai közt gyakorolhassák,
- differenciált módszerekkel lehetővé tesszük valamennyi tanuló számára annak a tudásnak, azoknak a kompetenciáknak a megszerzését, amelyre egyénileg képes,
- lehetőségeinknek megfelelően megszervezzük a sajátos nevelési igényű tanulók egyéni fejlesztését,
- kulturális, multikulturális értékek megismerésére, elfogadására, elfogadtatására, a demokratikus társadalmi értékek, az állampolgári jogok és kötelességek megismertetésére nevelünk.

#### **4.4.4. Hatékony beiskolázás**

- beiskolázásunkat folyamatosan alakítjuk partnereink, továbbá a munkaerőpiac igényeihez, az MFKB útmutatásaihoz igazodva,
- megfelelő vonzerőt biztosítunk az utánpótlás érdekében, minél több tanuló válasszon az általunk kínált lehetőségekből.

#### **4.4.5.A szakember utánpótlás biztosítása**

- az erőforrások leghatékonyabb elosztásával a moduláris rendszerű szakképzés intézményi szintű összehangolását megvalósítjuk,
- szakmai fejlesztéseinket a munkaerőpiac elvárásaihoz igazítjuk,

- az iskolarendszerű szakképzésben és a felnőttképzésben megteremtjük az elmélet és a gyakorlat összhangját.

#### **4.4.6. Hatékony külső erőforrás bevonás**

- rendszeresen kihasználjuk a pályázatok nyújtotta lehetőségeket, kiemelt figyelmet fordítunk a szakképzés modernizációjával kapcsolatos lehetőségekre,
- bővítjük nemzetközi kapcsolatainkat,
- nevelés-oktatás folyamatában kiemelt figyelmet fordítunk a szülőkkel, a gyakorlati képzésben részt vevő gazdálkodó szervezetekkel, a belépésre felkészítő iskolákkal, támogatóinkkal való kapcsolattartásra.

#### **4.5. Fejlesztési célok, feladatok<sup>6</sup>**

A fejlesztési célok a szervezet működtetéséhez kapcsolódó különböző távú célok, melyek a stratégiai célokból vezethetők le, azok megvalósításához járulnak hozzá. A fejlesztési célok megvalósítása során elért eredmények lépésről-lépésre visznek közelebb bennünket a stratégiai céljaink, s velük a jövőképünk elérése felé.

- **A szakmai munkaközösségek intézményi együttműködésének kialakítása, a jó gyakorlatok átadásának, a horizontális tanulásnak a megszervezése.**
- **A szakmai képzés elméletének és gyakorlatának folyamatos fejlesztése a korszerű technikáknak és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelően.**
- **Az alapkompenciák fejlesztése valamennyi iskolatípusban.**
- **A tanulási hátrányok csökkentése, ide értve a diszfunkcionális hátrányokat is.**
- **A halmozottan hátrányos helyzetű tanulók integrációs képesség-kibontakoztató felkészítése.**
- **A tanulási technikák alakítása, fejlesztése.**
- **Az elektronikus információáramlás tárgyi és személyi feltételeinek megteremtése az intézményközi együttműködés, az egységes gyakorlat kialakítása érdekében.**

---

<sup>6</sup> Hatályos pedagógiai program alapján



- **Módszertani megújulás a korszerű tanítási-tanulási folyamatnak megfelelően, kiemelten a mérés- értékelés területén.**
- **A pályázatok folyamatos figyelése, pályázatíró team létrehozása.**
- **Környezettudatos szemlélet kialakítása.**

#### **További fejlesztési célok<sup>7</sup>**

Az Erasmus+ programban az egyes projekteket a fejlesztési célok szolgálatába kell állítani, s ezek a projektek egymásra épülve, összeadódva járulhatnak hozzá hosszú távon a stratégia sikeréhez.

- **Mobilitások promóciója, minőségbiztosítása, elismerése,**
- **Fenntarthatóság érdekében a nemzetközi kapcsolataink forrásainak diverzifikálása,**
- **Nemzetközi kapcsolataink stratégiai (célokhoz kötött) bővítése/fejlesztése,**
- **Szervezeti tudás a nemzetköziesítésről, disszemináció erősítése, „nemzetköziesítés itthon”,**
- **Idegennyelvű honlap fejlesztése a nemzetköziesítésben használható technológiák használatának támogatása,**
- **Helyi gazdálkodó szervezetek nemzetközi kapcsolatainak felmérése, hasznosítása, együttműködési lehetőségek feltérképezése,**
- **Nemzetköziesítéshez kapcsolódó munkaformák, módszertan, menedzsment célzott fejlesztése,**
- **Nemzetköziesítéshez kapcsolódó intézményi kompetenciák célzott fejlesztése (pl.: idegennyelv-tudás fejlesztése)**

#### **4.6. Elvárt eredmények és az azokhoz kapcsolódó indikátorok meghatározása**

##### **4.6.1.Stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok<sup>8</sup>**

<b>Stratégiai célok</b>	<b>Fő indikátorok</b>
Képesítések nemzetköziesítése	- EUROPASS, ECVET tanúsítványok száma,

<sup>7</sup> Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott fejlesztési célok

<sup>8</sup> Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok

	<p>százalékos változása az előző tanévi adatokhoz viszonyítva (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nemzetközi vállalkozásokhoz felvett végzettek arányának változása az előző évi adatokhoz képest (%)</li> </ul>
Az iskola nemzetközi pozícióinak erősítése olyan partnerségek által, melyeket a kölcsönös és fenntartható előnyök jellemeznek	- Nemzetközi kapcsolatok száma, százalékos változása az elmúlt tanévi adatokhoz viszonyítva (%)
Olyan intézményi kultúra fejlesztése, amely a nemzetköziesítésen alapszik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyertes pályázatok és a megírt (benyújtott) pályázatok aránya. (%)</li> <li>- Mobilitáson részt vett tanulók nyelvtudásának javulása a részt nem vettekhez képest (%)</li> </ul>
A tanterv interkulturális dimenziójának erősítése a nemzetközi viszonylatban is versenyképes szaktudás érdekében	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bázisiskolai vagy gesztorintézményi szerepek száma. (db)</li> <li>- Nemzetközi együttműködésben kidolgozott tananyagok arányának növekedése (%)</li> </ul>

#### 4.6.2. Fejlesztési célokhoz kapcsolódó indikátorok<sup>9</sup>

Fejlesztési célok	Fő indikátorok
Mobilitások promóciója, minőségbiztosítása, elismerése	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Külföldi tanulmányúton részt vevő szakképzői pedagógusok/szakoktatók aránya a teljes pedagógus/szakoktató létszámhoz viszonyítva (%)</li> <li>- Külföldi partnerintézmények száma (db)</li> </ul>
Fenntarthatóság érdekében a nemzetközi kapcsolataink forrásainak diverzifikálása	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más szervezetekkel közösen indított fejlesztési projektek száma (db)</li> <li>- Mobilitásban részt vevő tanulók száma (db)</li> </ul>
Nemzetközi kapcsolataink stratégiai (célokhoz kötött) bővítése/fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adott nemzetközi projektben érintett iskolai pedagógusok aránya (%)</li> <li>- Mobilitásban részt vevő pedagógusok/szakoktatók száma (fő)</li> </ul>
Szervezeti tudás a nemzetköziesítésről, disszemináció erősítése, „nemzetköziesítés itthon”	Disszeminációs eseménnyel (rendezvényvel) igazolhatóan elérték aránya az intézmény teljes alkalmazotti közösségének összlétszámához viszonyítva (%)
Idegennyelvű honlap fejlesztése a nemzetköziesítésben használható technológiák használatának támogatása	Legalább középfokú nyelvvizsgabizonyítvánnyal rendelkező pedagógusok/szakoktatók aránya a teljes pedagó-

<sup>9</sup> Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott fejlesztési célokhoz kapcsolódó indikátorok

	gus/szakoktató létszámhoz viszonyítva (%)
Helyi gazdálkodó szervezetek nemzetközi kapcsolatainak felmérése, hasznosítása, együttműködési lehetőségek feltérképezése	A megszerzett tudás gazdaság elvárásainak való megfelelése
Nemzetköziesítéshez kapcsolódó munkaformák, módszertan, menedzsment célzott fejlesztése	- Községi forrásból támogatott képzésben részt vevők aránya az összes képzésben részt vevőhöz viszonyítva (%) - Átvett tananyagok száma (db)
Nemzetköziesítéshez kapcsolódó intézményi kompetenciák célzott fejlesztése	- Idegennyelv-tudással rendelkező fő munkaviszonyban foglalkoztatott pedagógusok aránya a fő munkaviszonyban foglalkoztatott pedagógusok összlétszámához viszonyítva (%) - Nyelvtanfolyamon részt vett munkatársak száma (db)

#### 4.7 Logikai keretmátrix

A következő táblázatban egy a résztvevők, érintettek által is követhető logikai láncolatba szerveztük az előző fejezetekben bemutatott célokat, feladatokat, elvárt eredményeket.

Kihívások	Stratégiai célok	Fejlesztési célok Feladatok	Elvárt eredmények
Tanulólétszám csökkenése	Tanulólétszám csökkenésének megállítása, 1.000 fő körüli tanulólétszám stabilizálása.	A belső átjárhatóság biztosítása Az esélyegyenlőség megteremtése Hatékony beiskolázás	- A pedagógusok külföldön szerzett tapasztalatai erősítik az iskola keresettségét.
Lemorzsolódás	Az iskolát idő előtt – szakképzett-ség megszerzése nélkül – elhagyó tanulók arányának éves szinten 5% alá szorítása.	Egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása Az esélyegyenlőség megteremtése Hatékony külső erőforrás bevonás A szakmai munkaközösségek intézményi együttműködésének kialakítása, a jó gyakorlatok átadásának, a horizontális tanulásnak a megszervezése. Módszertani megújulás a korszerű tanítási-tanulási folyamatnak megfelelően, kiemelten a mérés-értékelés területén.	- Szemléletváltás következik be az iskolavezetésben és a nevelőtestületben. - Szakmai megújulás jellemzi a nevelőközösséget.
Tanult szakmában történő elhelyezkedés	Tanult szakmájukban elhelyezkedő - volt diákok - aránya 10%-kal	A belső átjárhatóság biztosítása Hatékony beiskolázás	- Iskolánkban szakképzettséget szerző diákok a



	növekszik öt éven belül.	A szakember utánpótlás biztosítása	Centrum átlagánál magasabb arányban helyezkednek el tanult szakképesítésükben.
Hátrányos/halmazottan hátrányos helyzet	Alapvető a hátránykompenzációt szolgáló szerkezeti, pedagógiai, módszertani, intézményfejlesztési szükséglet kezelése.	Egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása	- A tanulók elhelyezkedési esélyei növekszenek, a sikeres életpályához szükséges készségeik fejlődnek.
		Az esélyegyenlőség megteremtése	
		Hatékony külső erőforrás bevonás	
		A tanulási hátrányok csökkentése, ide értve a diszfunkcionális hátrányokat is.	
		A halmazottan hátrányos helyzetű tanulók integrációs képességkibontakoztató felkészítése.	
Kompetenciamérési eredmények	Kompetenciamérésben tapasztalható teljesítménycsökkenés intézményi szintű megállítása, szakiskolások eredményeinek közelítése a szakközépiskolások eredményéhez.	Egységes szemléletű pedagógiai kultúra kialakítása	- Új tanítási-tanulási munkamódszerek honosodnak meg.
		Az esélyegyenlőség megteremtése	
		Hatékony külső erőforrás bevonás	
		Az alapkompentenciák fejlesztése valamennyi iskolatípusban.	
		A tanulási technikák alakítása, fejlesztése.	
Versenyképességbeli lemaradás a	Szakképzés sajátos eszközeivel	A szakmai képzés elméletének és	- A nemzetköziség minden-



nemzetközi munkamegosztásban	hozzájárulni ahhoz, hogy Magyarország versenyképességi pozíciója javuljon térségünkben.	gyakorlatának folyamatos fejlesztése a korszerű technikáknak és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelően.	napi gyakorlat részévé válik. - Növekszik intézményünk versenyképessége
	Az iskola nemzetközi pozícióinak erősítése olyan partnerségek által, melyeket a kölcsönös és fenntartható előnyök jellemeznek	Helyi gazdálkodó szervezetek nemzetközi kapcsolatainak felmérése, hasznosítása, együttműködési lehetőségek feltérképezése,	
	A tanterv interkulturális dimenziójának erősítése a nemzetközi viszonylatban is versenyképes szaktudás érdekében	Nemzetköziesítéshez kapcsolódó intézményi kompetenciák célzott fejlesztése (pl.: idegennyelv-tudás fejlesztése)	

## **5. Stratégia jóváhagyása és nyilvánossága, vezetői elkötelezettség**

### **5.1 Vezetői elkötelezettség<sup>10</sup>**

A Tolna Megyei SZC Ady Endre Technikum és Kollégium vezetősége kinyilvánítja elkötelezettségét jelen nemzetköziesítési stratégia végrehajtásában.

Szekszárd, 2021 .....

-----  
Juhász Gábor igazgató

### **5.2 Jóváhagyás**

Jelen felülvizsgált „Nemzetköziesítési Stratégiát” az Ady Endre Technikum és Kollégium nevelőtestülete a 2021. .... nevelőtestületi értekezleten megismerte és bevezetését jóváhagyta.

Szekszárd, 2021. ....

-----  
Kurdi László Fejlesztési igazgató helyettes

### **5.3 Nyilvánosság biztosítása**

Jelen „Nemzetköziesítési Stratégia” az Ady Endre Technikum és Kollégium Honlapján (<https://adyendre.tmszc.hu/>) 2021. .... valamennyi érdeklődő számára elérhető.

---

<sup>10</sup> Bármely stratégia kizárólag akkor lehet sikeres, ha a vezetés elkötelezetten támogatja a megvalósítást, a szervezet magáénak érzi és céljai széles körben ismertek.