



Szekszárdi SZC
Szent László Szakképző Iskolája
és Kollégiuma

Szekszárdi Szakképzési Centrum
Szent László Szakképző Iskola és Kollégium
Nemzetköziesítési stratégia

2016.

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

A Szekszárdi Szakképzési Centrum

Szent László Szakképző Iskola 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 jövőkép¹

2.1 Intézményünk küldetésnyilatkozata

A Szent László Szakképző Iskola és Kollégium alapvető küldetése, hogy a Szekszárdi Szakképzési Centrum keretében az intézményegységek (tagintézmények) együttműködésében rejlő erőkre építve megőrizze és továbbfejlessze a szakképzésben eddig felhalmozott anyagi- és szellemi tőkét, elkötelezetten biztosítsa a térség fejlesztésének emberi erőforrás hátterét.

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 léthez, 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

¹ Hatályos pedagógiai program kivonata

Olyan, a Szekszárdi Szakképzési Centrum (SzSzC) keretében működő szakképző központtá válni:

- amely mérete, szervezetsége és korszerűsége folytán az SzSzC-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 SzSzC-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,
- 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 tanulás-szervezési eljárásokat, tanulásirányítási módszereket,
 - az információs és kommunikációs technikákat,
 - a kompetencia alapú képzést,
 - team-munkát.
- 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.

Jövőképünk további elemei:²

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

² A Szekszárdi Szakképzési Centrum (SzSzC), létrejötté (2015. július 1.) után megfogalmazott, intézményi stratégiai dokumentumban még nem rögzített elemek.

- Megerősödik a duális képzés, tanulóink nagyobb része külső gazdálkodó szervezetnél életszerű gazdálkodói körülmények között, tanulószerveződés keretében végzi gyakorlatát.
- Növekszik a tanulószerveződéssel foglalkoztatott diákjaink száma, aránya, ezzel rendszeres pénzügyi támogatáshoz juthatnak.
- Szakközépiskola szakgimnázium, illetve a szakgimnázium felsőoktatás között biztosított lesz az átjárási lehetőség mindkét irányban.
- Eltűnik a köztudatból a jelenlegi szakiskolai oktatás zsákutca jellege.
- EU-s vállalásnak megfelelően 2020-ra 10% alá csökken a szakképzettséggel nélkül iskolánkat elhagyó fiatalok aránya.

3. Helyzetelemzés

3.1 SWOT elemzés

<p>Erősségek</p> <ul style="list-style-type: none"> - szakképzés területén megszerzett több évtizedes tapasztalat, - jól felkészült pedagógusok, szakoktatók, - széles képzési kínálat mind az iskolarendszerű, mind a felnőttképzés területén, - kollégiumi ellátás biztosítása valamennyi kérvényezőnek, - széles, változatos kapcsolatrendszer a társadalmi környezetben, - önálló hatáskörrel rendelkező, kihívásokra gyorsan reagálni tudó intézményvezetés. 	<p>Gyengeségek</p> <ul style="list-style-type: none"> - elavult infrastruktúra (eszközpark, tanműhelyek) - elöregedő infokommunikációs technológia - mindennapos testnevelés eredményes megszervezésének tornaterem hiánya - nevelőtestület fizikai széttagoltsága (három tanári, információáramlás akadályozása), - szülői közösség aktivizálása, közösségépítésbe való bevonása, - diákok személyiségfejlesztésében rejlő lehetőségek ki nem használása.
<p>Lehetőségek</p> <ul style="list-style-type: none"> - szakképzési pedagógus életpálya modell kialakításával a gyakorlati oktatók elismerése, megbecsülése, - szakképzési centrum erőforrásaira (humán, infrastruktúra, intézményhálózat) való támaszkodás, - „modern városok” program keretében Szekszárd városnak megítélt – szakképzés helyi erősítését szolgáló céltámogatásból minél nagyobb részarány megszerzése, - igazodás a magyar képzési keretrendszer (MKK) elvárásaihoz, - nemzetközi együttműködések, mobilitási projektek fokozása, 	<p>Veszélyek</p> <ul style="list-style-type: none"> - elöregedő nevelői közösség, - nagy tapasztalattal rendelkező szakoktatók, szakemberek elhagyják az iskolát jövedelmezőbb állások csábításának engedve, - csökkenő tanulólétszám, - korai iskolaelhagyás (lemorzsolódás), - szakképzés átalakításához szükséges jogszabályok megjelenésének elakadása, - többszöri, jelentős átalakítás, fenntartóváltás pedagógusoknak szülőknél, menedzsmentnek átmeneti nehézségeket okoz.

- beiskolázásunk növelése.	hatékonyságának	
-------------------------------	-----------------	--

3.2 Az intézmény működési környezetének kihívásai³

3.2.1 Klienscsoportok

Tanulók

Szakképzésbe (iskolánkba) belépő tanulók összetétele. Minél inkább tapasztalható a motivációhiánnyal, előképzettségi hiányokkal (általános iskolában megszerezhető alapok hiányával) küszködő diákok megjelenése iskolánk kezdő évfolyamán.

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

Tanulólétszám csökkenés elsősorban a szakiskolát érintette mind mennyiségi, mind „minőségi” értelemben hátrányosan.

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.

Munkaerőpiac

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

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

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 (villanyszerelők, gépi forgácsolók, hegesztők, autó-technikusok stb.)

³ „Szakképzés a gazdaság szolgálatában” szakmai koncepció felhasználásával

A magyar társadalomban az iskoláskorú népesség száma tartósan csökken. (A középiskolás korosztály létszáma még drasztikusabban, mintegy hatodával csökkent az elmúlt évtizedekben.)

A nem formális, informális tudások, készségek megfeleltetése, beépítése az iskolai kimeneti követelmény sorába, képzést lezáró kompetenciamérés kidolgozása.

Meghosszabbodott képzési idő (4+1, 3+2) leszállított tankötelezettségi korhatár (16 év) ellentmondásának újragondolása.

3.2.2 Erőforrások

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.)

Családlátogatás, családdal való együttműködés erősítése, ifjúságvédelmi jelzőrendszerben való aktív részvétel, egészségnevelés, kábítószer-ellenes, dohányzás leszoktató hatékony programok megvalósítása.

„Elöregedő” nevelőtestület, fluktuáció magas aránya.

Nagy oktatási tapasztalattal rendelkező, magasan kvalifikált (felsőfokú szakképzettséggel rendelkező) munkatársakat, szakembereket „elszívják” az oktatásból a jelentős jövedelmet biztosító vállalkozások.

Gazdasági környezet

Annak ellenére, hogy a munkanélküliség térségünkben 8-10% körüli értéken mozog a vállalkozások részére nem áll rendelkezésre megfelelő számban szakképzett fiatal munkaerő (pl.: villanyszerelők)

Modern termelésbe bevonható, jól képzett és megbízható, megfelelő alapismeretekkel rendelkező munkavállalók képzése a 15-20 éves korosztály körében.

Esélyteremtő, kompetenciákat, elkötelezettséget biztosító ösztöndíjprogramok indítása, kiterjesztése a lemorzsolódás, helyben maradás ösztönzése érdekében.

Intézmény, menedzsment

Hátránykompenzációt szolgáló szerkezeti, pedagógiai, módszertani, intézményfejlesztés kezelése.

Pedagógusminősítés, pedagógiai-szakmai ellenőrzés (tanfelügyelet), intézményi önértékelés rendszerbe szervezése a minőségi nevelés-oktatás eszközeiként.

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. A stratégiai és a fejlesztési célok

4.1 Stratégiai célok⁴

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) eredményei beépüljenek a napi működésbe,
- optimális feltételeket teremtünk a kommunikáció (anyanyelvi, idegen nyelvi, informatikai írástudás) elsajátításához és alkalmazásához az intézmény életének különféle színterein,
- a személyiség- és közösségfejlesztés területén a hangsúlyt a kulturális, erkölcsi, állampolgári, szakmai értékek tiszteletére, elfogadására, követésére helyezzük.

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.

Az esélyegyenlőség megteremtése

- különböző szocio- kulturális háttérrel rendelkező tanulóinkat felkészítjük az egész életen át történő tanulásra,

⁴ Hatályos pedagógiai program alapján

- 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.

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.

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.

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.

További stratégiai célok⁵

- *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.

4.2 Fejlesztési célok⁶

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

⁵ Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott stratégiai célok

⁶ Hatályos pedagógiai program alapján

További fejlesztési célok⁷

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)*

5. Elvárt eredmények és az azokhoz kapcsolódó indikátorok meghatározása

5.1 Stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok⁸

Stratégiai célok	Fő indikátorok
Képesítések nemzetköziesítése	- EUROPASS, ECVEIT tanúsítványok száma, százalékos változása az előző tanévi adatokhoz viszonyítva (%) - Nemzetközi vállalkozásokhoz felvett végzetek arányának változása az előző évi adatokhoz képest (%)
Az iskola nemzetközi pozíciójának 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	- Nyertes pályázatok és a megírt (benyújtott) pályázatok aránya. (%) - Mobilitáson részt vett tanulók nyelvtudásának

⁷ Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott fejlesztési célok

⁸ Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott stratégiai célokhoz kapcsolódó indikátorok

	javulása a részt nem vettekhez képest (%)
A tanterv interkulturális dimenziójának erősítése a nemzetközi viszonylatban is versenyképes szaktudás érdekében	- Bázisiskolai vagy gesztorintézményi szerepek száma. (db) - Nemzetközi együttműködésben kidolgozott tananyagok arányának növekedése (%)

5.2 Fejlesztési célokhoz kapcsolódó indikátorok⁹

Fejlesztési célok	Fő indikátorok
Mobilitások promóciója, minőségbiztosítása, elismerése	- Külföldi tanulmányúton részt vevő szakképzői pedagógusok/szakoktatók aránya a teljes pedagógus/szakoktató létszámhoz viszonyítva (%) - Külföldi partnerintézmények száma (db)
Fenntarthatóság érdekében a nemzetközi kapcsolataink forrásainak diverzifikálása	- Más szervezetekkel közösen indított fejlesztési projektek száma (db) - Mobilitásban részt vevő tanulók száma (db)
Nemzetközi kapcsolataink stratégiai (célokhoz kötött) bővítése/fejlesztése	- Adott nemzetközi projektben érintett iskolai pedagógusok aránya (%) - Mobilitásban részt vevő pedagógusok/szakoktatók száma (db)
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 nyelvvizsga-bizonyítvánnyal rendelkező pedagógusok/szakoktatók aránya a teljes pedagógus/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	- Közösségi 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)

⁹ Nemzetköziesítési stratégia összeállításának folyamatában megfogalmazott fejlesztési célokhoz kapcsolódó indikátorok

6. Akcióterv kidolgozása

Az elvart eredmények meghatározását követően tudjuk megkezdeni a stratégia megvalósítását szolgáló akciótervek, s bennük a konkrét tevékenységek kidolgozását, de ezeket az Erasmus+ mobilitási tanúsítvány pályázathoz már nem szükséges benyújtani.

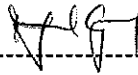
Akciótervek kidolgozásakor megfogadjuk azt a tanácsot, hogy a tevékenységekről csak azután szabad gondolkodni, ha már tisztáztuk a célokat, az elvart eredményeket, és az ezeket mérő indikátorokat.

7. Stratégia jóváhagyása és nyilvánossága, vezetői elkötelezettség

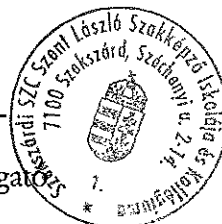
7.1 Vezetői elkötelezettség¹⁰

A Szekszárdi SzC Szent László Szakképző Iskola és Kollégium vezetősége kinyilvánítja elkötelezettségét jelen nemzetköziesítési stratégia végrehajtásában.

Szekszárd, 2016. május 18.



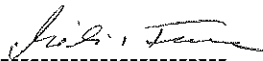
Juhász Gábor igazgató



7.2 Jóváhagyás

Jelen „Nemzetköziesítési stratégiát” a Szent László Szakképző Iskola és Kollégium nevelőtestülete a 2016. május 18-i. nevelőtestületi értekezleten megismerte és bevezetését jóváhagyta.

Szekszárd, 2016. május 18.



Mátis Ferenc KT elnök

7.3 Nyilvánosság biztosítása

Jelen „Nemzetköziesítési stratégia” a Szent László Szakképző Iskola és Kollégium Honlapján (<http://www.szh.szltiszk.hu/>) 2016. május 20-tól valamennyi érdeklődő számára elérhető.

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