PÁLYÁZAT

a Közép-magyarországi Agrárszakképzési Centrum

Toldi Miklós Élelmiszeripari Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium (Nagykőrös)

intézmény igazgatói munkakörre

KISNÉ RÓZSA IBOLYA

2026. JANUÁR 28.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés ---- 1

1.1. Vezetői, pedagógiai hitvallás ---- 1

1.2. Minőségirányítás ---- 2

1.3. Az iskola vezetősége ---- 2

1.4. Oktatói testület ---- 3

2. Helyzetelemzés ---- 4

2.1 Swot analízis ---- 5

A. erősségek ---- 5
B. gyengeségek ---- 11
C. lehetőségek ---- 14
D. veszélyek ---- 17

2.2 Az előző 5 év ---- 21

együttműködés, fejlődés ---- 21
eredmények ---- 21
kudarcok ---- 22
hiányosságok ---- 22

3. Fejlesztési tervek, célok ---- 22

3.1. Rövid távú fejlesztési célok ---- 22

3.2 Középtávú fejlesztési terv ---- 26

3.3 Hosszú távú fejlesztési terv ---- 27

3.4 Jövőkép ---- 28

4. Összegzés ---- 29

1. Bevezetés

„Színezd újra, színezd újra
Az életed, ha megfakulna!
S ha az égbolt beborulna,
Ne menekülj, csak színezd újra”
Magna Cum Laude

Több igazgatói ciklus letöltésével óhatatlanul felmerül bennem a kérdés, vajon érzek-a magamban még újabb lendületet, újabb megújulásra való erőt, energiát, potenciált, s készen állok-e végig gondolni az eltöltött időben végzett munka sikereit/hibáit, eredményeit/kudarcait, s az elemzés alkalmas lehet-e arra, hogy kirajzolódjon egy világos jövőkép, ami nem csak egyszerűen az elmúlt időszak folytatása, ami nyilván a berögződések, a „rutinból” történő megoldások érvényesülése, hanem valódi megújulás, valódi motiváció és követésre is alkalmas példa. Mert úgy gondolom, hogy ennek az intézménynek is – mint sok más szakképző intézménynek – szüksége van időről időre új arculatra, új elképzelésekre, új célokra is a meglévő értékek megtartása mellett. Ennek az „*újraszínezésnek*” próbálok ebben a pályázati anyagban teret adni, s bízom benne, hogy a kifejtett elképzelésekhez támogatókra találok a fenntartó (Centrum) vezetőségében és segítőkre a munkatársak között, hisz csakis közösen, egymást lelkesítve tudunk komoly célokat kitűzve eredményeket, sikereket elérni.

Vezetői feladatom folytatása esetén továbbra is igyekszem legjobb tudásom szerint azt a célt szolgálni, ami egy iskolának a legfontosabb feladata: a benne tanuló diákok tudás iránti vágyát felkelteni, fenntartani, ismereteiket és szakmai tudásukat, kompetenciáikat gyarapítani, emberségüket formálni. Ehhez elengedhetetlen és nélkülözhetetlen a gyerekek és a választott hivatás szeretete, az intézmény iránti elkötelezettség.

1.1. Vezetői, pedagógiai hitvallás

Szerencsés embernek tartom magam, hogy gyermekkori álmomat valóra váltva pedagógus lehettem, s immár 36. tanévemet kezdhettem a középiskolás korú fiatalok oktatásával-nevelésével. Pályafutásomat ebben az iskolában kezdtem, de mégsem nevezném „egyhangúnak” az itt végzett munkát. Hiszen az oktatási rendszer folyamatos változásban volt korábban is, s a szakképzési rendszer 2020-as megújulása óta is számtalan új kihívással, és lehetőséggel találtuk szemben magunkat, melyeknek mindig nagy igyekezettel és alázattal igyekeztem az iskola vezetőségi tagjaival együttműködésben, az oktatói testület tagjaival együtt megfelelni. Különböző képzések bevezetésével újabb és újabb tantárgyak tanításával kapcsolódtam be a képzésbe, s a nappalis diákok mellett immár több, mint 20 éve a felnőttképzésben is nagy tapasztalatra tettem szert a matematika és az informatika tanításában egyaránt.

Pedagógiai munkámban meghatározó időszak volt a szaktanácsadói feladatok ellátásának időszaka. A külső megbízások sokat segítettek abban, hogy a saját kollégáim szakmai munkáját is hatékonyan tudjam segíteni, s az intézményt céltudatosan a diákközpontú, a szakmai képzést középpontba állító oktatási intézményként tudjam irányítani.

Vezetői feladataimat 2008-ben kezdtem ebben az intézményben, 1 évet igazgatóhelyettesként dolgoztam, majd 2009 óta napjainkig igazgatói pozícióban. Sok álmomat sikerült már megvalósítanom ennek az intézménynek az élén, s hiszek abban, hogy tudok még innovatívan, a kollégáimat is inspirálva és támogatva újabb 5 évet ennek az intézménynek szolgálatában tölteni.

1.2. Minőségirányítás

Az előző évben jelentkeztem az IKK által kiírt „külső szakértői" pályázatra, s a képzést sikeresen elvégezve bekerültem a szakértői névjegyzékbe. Megbízás esetén a szakképzésben 2020 óta bevezetett Minőségirányítási rendszerhez kapcsolódó intézményi külső értékelésben veszek részt. Ez a feladat nagyon nagy szemléletbeli változást hozott a vezetői feladataimban, s az itt tanultakat igyekszem beépíteni a mindennapi tevékenységünkbe, hogy a Toldi is sikeres tanuló szervezet lehessen és a kitűzött céljainkat egyre céltudatosabban, hatékonyabban próbáljuk megközelíteni, s reményeim szerint előbb-utóbb el is érni.

Jelenleg ez az intézmény – valamennyi oktató közreműködésével – a szakmai tevékenységét a minősirányítási programban megfogalmazott irányelvek alapján végzi, a folyamatos fejlődést szolgáló elemzések és fejlesztést célzó cselekvési tervek megvalósításával törekszik a megfogalmazott stratégiai célok elérésére. Elkötelezett vagyok a jobbítás szándékával történő folyamatos változtatás mellett, mely mind az intézmény jövőjének, mind a benne tanulóknak mind a benne dolgozóknak a megelégedését célozza, a szakképzés jövőjét szolgálja.

1.3. Az iskola vezetősége

Az iskolavezetésnek alapvetően célkitűző, feladatkijelölő funkciója van, az oktatói testületnek pedig a célokból és feladatokból fakadó tennivalók meghatározása a feladata, míg a célok megvalósítása tanulói szinten történik, ami természetesen a tanulók és az oktatók közös munkájának az eredménye. Ugyanakkor a modern iskolavezetési modellekben a döntések és feladatok egy része a szakmai munkaközösségek felelősségi körébe csoportosítva valósul meg.

Az együttműködő, gyermekcentrikus légkört és élhető szervezeti klímát biztosító oktatói testület megtartásában, az újonnan érkezők beilleszkedésének segítésében, a folyamatos és megbízható, önálló tevékenységhez szükséges mértékű kontrollálásában és megújításában fontos szerep hárul az igazgatóra és helyetteseire, hiszen az irányvonalak, a legfontosabb normák meghatározása elsősorban a vezető (a vezetőség) által közvetített értékek és a példaadás mentén alakul ki, illetve tartható fenn.

A Közép-magyarországi Agrárszakképzési Centrum tagjaként az intézmény vezetése során a Centrum célkitűzéseinek és szervezeti berendezkedésének megfelelően kell kialakítani a vezetői feladatmegosztást. A gazdálkodási tevékenység „centralizálásával" megváltozott az intézmény gazdasági helyzete, a költségvetés tervezés és a gazdaságos működtetés azonban továbbra is az intézmény fontos feladata. A szakmai, pedagógiai tevékenységben az intézmény önállósága továbbra is megmaradt, az új lehetőségek megragadásában a Centrum támogató együttműködésével „szabad kezet" kapunk.
Az iskola vezetősége további 4 tagból áll. A közismereti és tanügyi feladatokat tanügyi igazgatóhelyettes koordinálja – személye 15 éve változatlan, a szakmai képzésért szakmai igazgatóhelyettes felelős – a nyugdíjba vonuló korábbi szakmai igazgatóhelyettes helyére 2025 szeptemberében új személy került, ő jelenleg még a betanulás időszakában van. Tekintettel arra, hogy ezt megelőzően is az intézmény szakmai oktatója volt, már sok feladatba korábban is bekapcsolódott. Vezetői kompetenciát természetesen még nagyon sokat kell fejleszteni, de képessége és az intézmény iránti elkötelezettsége mindenképpen alkalmassá teszi őt erre a feladatra. Az intézményben folyó termelő tevékenységért és a mezőgazdasági tevékenység szervezéséért termelési vezető került kinevezésre – személye szintén a kinevezés óta változatlan. A kollégiumi nevelő munkát pedig kollégium-vezető irányítja – itt személyi változás 2021-ben történt, s a kollégiumvezető egyben a felnőttképzési felelős feladatokat is ellátja.

1.4. Oktatói testület

A szakképzés rendszerében jelentős béremelések voltak és vannak folyamatban, melynek pozitív hatása lassan, de biztosan érzékelhetővé válik az alkalmazotti – ezen belül az oktatói – munkavállalók körében. A biztos megélhetés, a megfelelő bérezés már jogos alapot jelenthet ahhoz, hogy elvárásokat támaszthassunk az oktatók minőségi munkájának irányába.

Egy előremutató fejlesztési koncepció megtervezésénél nélkülözhetetlen, hogy az irányítás alá tartozó oktatók azonosulni tudjanak a vezetőség által képviselt normákkal, értékekkel, s támogató hozzáállással, együttműködően kapcsolódjanak be a közös elképzelések mentén körvonalazódott szervezetfejlesztésbe, a szervezeti kultúra előnyös összetevőinek megőrzésébe, a javítandó területek jobbá tételébe.

Ismeretes, hogy minden embernek az egyénisége határozza meg, miképpen reagál a környezet ingereire, ugyanígy a szervezeti kultúra is meghatározza, hogy a szóban forgó szervezet miként válaszol környezete kihívásaira; tehát végső soron a szervezet magatartását határozza meg, ezért olyan fontos a szervezeti változtatásokat a szervezeti kultúra megújításával összekapcsolni. Az intézmény oktatóinak tehát tisztában kell lenniük azzal, hogy az egyéni pozitív hozzáállásuk nélkülözhetetlen a fejlesztéshez, s elsősorban azokban a kisebb csoportokban (munkaközösségekben) betöltött szerepük fontos, melyekhez közvetlenül tartoznak, melyek mindennapi életüket, munkájukat szorosan meghatározzák. Szükség van a szervezeten belül személyiség- és önismeret-fejlesztésre, csoportépítő tréningekre ahhoz, hogy az egyes oktatók tisztában legyenek saját szerepükkel, felelősségükkel, s személyiségük pozitívumait a szervezeti kultúra és a szervezeti klíma fejlesztéséhez hatékonyan alkalmazni tudják. Ehhez folytatni kell egymás munkájának megismerését, s keresni kell a lehetőségeit a

minőségi munka elismerésének. Fontosnak tartom, hogy az egyes oktatók nemcsak a szűkebb közösségben, de az intézmény egészében is megfelelő rálátással világosabb képet kaphassanak önmagukról, munkaközösségben betöltött szerepükről, s aktívabban, a jelenleginél lényegesen nagyobb felelősséggel bekapcsolódhassanak az iskolában folyó tervezési és megvalósítási folyamatokba, ahogyan az a minőségirányítási elvekben is megfogalmazásra került.

Az oktatói testület tagjai számára nagyon fontos, hogy a folyamatosan fejlesztett szakmai tudásukon, széleskörű és alkalmazható módszertani eszköztárukon, pedagógiai érzékenységükön túl rendelkezzenek mindazokkal az információkkal, melyek szükségesek az oktatásban napjainkban oly jellemző folyamatos változás nyomon követéséhez, a módosult feltételekhez szükséges azonnali alkalmazkodáshoz. Minden oktatótól joggal várható el a közös felelősségvállalás, ugyanakkor a bármilyen okból (érdeklődés hiánya, túlterheltség, családi elfoglaltságok, egészségi állapot) a közös munkából kimaradók is felelősséggel tartoznak a megvalósítás sikerességéért, az intézményi közös célok eléréséért. Ehhez nélkülözhetetlen a mindennapos hatékony és többirányú kommunikáció, az információ befogadásának igénye, a megfelelő problémaérzékenység, s a PDCA logikának megfelelő visszacsatolás is feltétlenül szükséges a folyamatok javításához, az állandó fejlődés biztosításához.

2. Helyzetelemzés

Az elmúlt 5 évben jelentős változáson ment át az intézmény, hiszen a Közép-magyarországi Agrárszakképzési Centrumhoz való csatlakozásunkkal az intézmény elveszítette önálló gazdálkodási jogosultságát, a gazdasági-irányítási feladatokat a Centrum gazdasági osztálya – élükön a gazdasági igazgatóval – látja el 2021 szeptembere óta.

A kezdeti nehézségek átvészelése után azt gondolom, az intézmény sikeresen bizonyította, hogy képes megállni a saját lábán, ugyanakkor képes alkalmazkodni a változásokhoz, elfogadni, adaptálni a kívülről jövő szabályozást, de megtartani saját arculatát és változatlan szorgalommal és szakértelemmel folytatni a bevételszerző tevékenységet az oktatási és nevelési feladatok mellett.

Célként tűztük ki 5 évvel ezelőtt új szakok beindítását is, melyet mára már szintén sikerként könyvelhetünk el, hiszen 2 évvel ezelőtt elindítottuk az óvodai nevelő okleveles technikus képzést, mely nappali tagozaton már a 9. és 10. évfolyamon működik, s ezzel egyidőben a felnőttképzésben is igen magas létszámmal előbb csak 1, majd idén már 2 osztályt tudtunk indítani.

Sokat segített az óvodai nevelő felnőttképzés sikeres beindításában egy korábban megkezdett innováció, hisz a Toldiban 2021 előtt egyáltalán semmilyen szakmában nem volt felnőttképzés, mára pedig már több, mint 200 fővel folyamatosan indítunk vállalati és saját intézményi képzés keretében is pék, cukrász, pék-cukrász, sütő- és cukrászipari technikus, élelmiszeripari gépkezelő és élelmiszer-ellenőrzési technikus szakmákat is 1, illetve 1,5 éves felnőttképzés keretében.

Szintén újítás a sporttagozatos (foci orientált) gépész osztály meghirdetése, mely sajnos az első évben szerény érdeklődésre tartott számot, ezért önálló osztályként nem tudott elindulni. Nagyon nehéz a mai fiatalokat kötelező hétvégi és tanórán kívüli programokra motiválni, de együttműködésünk a MozGo sportcentrummal töretlen, s bízunk benne, hogy idén már egy ifjúsági focicsapatot sikerül beiskolázni erre a területre is.

2.1 Swot analízis

A. erősségek

elhelyezkedés, épület

Az iskola Pest megyében, a fővárostól nem olyan messze, egy kisvárosban található. Beiskolázási szempontból a városban monopolhelyzetben vagyunk, hiszen a korábbi városi fenntartású ipari szakképző iskola megszüntetésével a város nyolcadikos diákjainak egyedül a mi iskolánk kínál szakképzési lehetőséget. Beiskolázási körzetünk azonban ennél lényegesen szélesebb, a környező falvak és városok mellett távolabbi helyekről, más megyékből is érkez(het)nek hozzánk diákok. Ennek alapfeltétele az iskolán belül működő 366 férőhelyes kollégium. A hozzánk belépő idegen általában impozánsnak, irigylésre méltónak látja a helyet. Hatalmas közösségi terek állnak rendelkezésre, s néhány perces sétával minden helyszín az iskola kerítésén belül megközelíthető. Így egy épületben található a közismereti és szakmai elméleti képzéshez szükséges valamennyi tanterem, melyek az oktatás feltételeinek – ha nem is maximálisan, de – megfelelnek, a gyakorlati képzés helyszínei (tanműhelyek, tanüzemek, labor, tangazdaság), a 3 részre választható tornaterem, a sportudvar, a konyha, az ebédlő, s a rendezvények helyszínéül szolgáló aula. Kiváló adottságunknak köszönhetően vállalkozhattunk olyan országos versenyek megszervezésére, mely akár 20-nál is több iskola tanulóit és felkészítőit tudta fogadni, s magas színvonalon kiszolgálni.

tanulóbarát környezet, szolgáltatások, kollégium, programok

Elsősorban a kollégista diákok élvezhetik előnyeit az iskolai környezetnek, hiszen számukra is használhatók a délutáni, esti programokhoz is az iskolai helyszínek, tévézhetnek az aulában, sportolhatnak a tornateremben, s a nagyon változatos, gazdag programokat, melyek szinte heti rendszerességgel megjelennek a kollégium munkatervében az iskolai helyszíneken tudják megvalósítani. A reggelihez, ebédhez, vacsorához akár szabadidős ruházatban is érkezhetnek, nincsenek kitéve az időjárás viszontagságainak. A saját konyhánk fokozottan figyelembe veszi a visszajelzéseiket, s igényeikhez (valamint a törvényi előírásokhoz) igazítják az ételkínálatot. Van fodrászat, sportolási lehetőségek, szabadidős tevékenységek (biliárd, csocsó, társas játékok), s tanulási nehézségeikkel, vagy kamaszkori problémáikkal is van kihez fordulniuk, hiszen a kollégiumi nevelők munkáját fejlesztő pedagógus is segíti. Sajnos a nem kollégista tanulók ennek csak töredékét tapasztalhatják meg, mert amint kicsöngetnek az utolsó óráról, már nem lehet az iskola falain belül tartani őket. Pedig lehetőség számukra is nyílna akár sport, akár közösségi programokra, esetleg felzárkóztatásra, szakkörre, sajnos a mai „mobil-telefon vezérelte” ifjúság számára nagyon nehéz alternatívát mutatni, érdeklődést felkelteni. Szerencsére egy fiatal, agilis kolléganőnek (és az őt segítő kollégáknak) köszönhetően ismét fellendülőben van a diákönkormányzat tevékenysége.

ügyelet, rend

Az iskola valamennyi oktatója felelős valamely területért. A folyosók, az aula, az ebédlő, az iskola bejárata folyamatos tanári felügyelettel szolgálja a diákok biztonságát, a dohányzás és a rongálás visszaszorítását. Az ügyeletes pedagógusok munkáját 2 hetes váltásban egy-egy osztály tanulói segítik, akik többnyire felelősséggel teljesítik ezt a feladatot. Bár nem volt egyszerű elfogadtatni a pedagógusokkal, hogy az óraközi szünetekben ellátott feladat ugyanúgy hozzátartozik a tanári munkához, mint a tanítási óra megtartása, az eredmény úgy tűnik, igazolja a feltevésünket. Az érzékelhető rend, a kevesebb probléma, a tanítási órák kezdetének és végének pontos betartása és az iskola tisztasága a kívülről érkezők számára is azonnal feltűnik.

helyettesítési rend

A heti 22 órarendi óra és az önként vállalt tanórán kívüli tevékenység mellett minden oktató megjelöl az órarendben kettő órát, melyet eseti helyettesítésként tartunk nyilván a munkaidő elszámolásában. A helyettesítés megszervezéséért felelős tanügyi igazgató-helyettes a hiányzó pedagógusok helyettesítését azokkal a pedagógusokkal oldja meg, akik az adott órát eseti helyettesítési időpontnak maguk választották. Így a pedagógus is felkészült, hogy ebben az időpontban beoszthatő, s egyrészt nem tervez más feladatot erre az időpontra, s az igazgató-helyettes is tudja, kit kell megszólítania. A felelősségteljesebb pedagógusok már reggel informálódnak, hogy van-e hiányzó, kell-e a megjelölt órában helyettesíteni, s ez a felelős helyettes dolgát is megkönnyíti.

A hiányzások, helyettesítések oka legtöbbször valamilyen szakmai, módszertani továbbképzéseken való részvétel, vagy újabb szakképzettség megszerzése, de néha egyszerűen családi, emberi okok is indokolhatnak távollétet.

szakmai képzés erőssége, tanműhelyek, tangazdaság

Az élelmiszeripari szakmák területén intézményünk 72 éves múlttal és tapasztalattal rendelkezik. A képzési programok kidolgozása, az új élelmiszeripari szakmák vizsgakövetelményeinek elkészítése gyakran kötődött az intézményben dolgozó oktatók, tanárok nevéhez. A nyugdíjba vonulásokkal az elismert szakemberek ugyan már nem tartoznak szorosan az iskola kötelékébe, ugyanakkor továbbra is támogatják az itt folyó szakmai munkát, s a jelenlegi oktatók, szaktanárok többsége is itt végzett, tehát ezeknek a szakembereknek közvetlen tanítványai, követői lettek. Szintén erősségként említhető, hogy elméleti szaktanáraink nagy része a gyakorlati képzésben is szerepet vállal, így az általa tanított ismereteket könnyen a gyakorlathoz tudja kötni, s ezáltal könnyebben tanulhatóvá tudja tenni az elméleti ismereteket is. Szakmai képzésünk különleges erősségét jelentik tanműhelyeink. A pékek számára rendelkezésre álló tanműhely biztosítja a kezdő gyakorlatozók alapképzését, az alapvető műveletek elsajátítását, illetve a felsőbb évesek termelő munkára történő felkészítését, hiszen az iskolai büfé és a boltok termékekkel történő ellátása a tanműhely feladata. A pék és a cukrász tanműhely termelő üzeme joggal veszi fel a versenyt a duális képzés kapcsán előtérbe helyezett vállalatokkal, cégekkel, s az azoktól elvárt feltételeken túl a vizsgára felkészítés minden részletére is figyelmet tud fordítani a felkészült oktatóknak köszönhetően. Ebben az évben a VP-s pályázati forrásból a külső tanműhelyünket sikerült modern eszközökkel

felszerelni, így nagyon korszerű eszközökkel tudnak az élelmiszer-ellenőrzési technikusok különböző méréseket, elemzéseket végezni, de a pék és cukrász egyéni munkaállomások felszerelése is a XXI. századnak megfelelő szintű (azért van még teendőnk az épület azonos szintre hozásában).

Mezőgazdasági területen az élelmiszeripari képzéshez viszonyítottan lényegesen kisebb tanulólétszám miatt nem ennyire biztató a helyzet, de a termesztő berendezések adta lehetőségek kihasználásával ez a terület is sokat fejlődhet. A tervek rendelkezésre állnak, a konyha ellátásához szükséges nyersanyag megtermelését előtérbe állítva a kertészek is képesek a tangazdaságot a termelő tevékenység szolgálatába állítani. Az 52 ha külterületen lévő földterület visszaszerzésével és megfelelő szakértelemmel történő gondozásával a szántó és gyümölcsös is jelentősen hozzá tud járulni az intézmény bevételtermelő tevékenységéhez.

Élelmiszeripari gépész területen országos szinten egyedüli képző intézményként – ha nem is a legmodernebb formában, de – minden feltétel rendelkezésünkre áll. Egyrészt adottak az élelmiszeriparban alkalmazott gépek, berendezések, melyeket a hosszú évek során sikerült összegyűjteni, másrészt rendelkezésre állnak eszközök az általános gépészeti képzéshez is, pl. CNC, pneumatika. Igaz ugyan, hogy ezek az eszközök gyorsan elavulnak, modernizálásuk időszerű lenne.

Új képzésünk (óvodai nevelő okleveles technikus) szakmai gyakorlata nem az intézmény falain belül valósul meg, hanem a város másik oktatási-nevelési intézményéhez kötődik. Szerencsére mind a város vezetésétől, mind az óvoda pedagógusaitól maximális támogatást kapunk a gyakorlatok megszervezéséhez, így mind a nappali tagozatos diákjaink, mind a felnőttképzésben résztvevők a helyi óvoda bevonásával tudják teljesíteni a gyakorlatokat. A képzésbe bekapcsoltuk oktatóként is az óvoda nevelőit, így biztosítva a folyamatos naprakész minőségi oktatást.

beiskolázási tevékenység

Nyílt napjainkra nagyon nagy az érdeklődés a helyi általános iskolákból és a környező települések nyolcadikosai részéről is. Az itt töltött idő alatt nagyon átfogó képet kapnak a képzésekről, a helyszínekről, az itt dolgozók mentalitásáról és ez többnyire pozitív visszajelzésre ad okot.

Az általános iskolák pályaválasztási szülői értekezletein való jelenlétünk kiváló lehetőség és maximálisan igyekszünk kiaknázni a lehetőségeit, egyre több helyre hívnak interaktív foglalkozások megtartására is, amire minden szakmánk képviselői nagyon felkészülten érkeznek és nagyon jó hangulatú foglalkozásokat tartanak.

Az iskoláról készített kisfilmekkel, a bemutató anyagunkkal a Centrum által támogatott marketing tevékenységgel már egyre több fórumon sikerül eljutunk a nyolcadikosokhoz, de még ezen kívül is meg kell ragadnunk minden olyan megjelenési lehetőséget, legyen az

nyomtatott, írott vagy elektronikus csatorna, ahol megismerkedhetnek velünk, az általunk nyújtott képzésekkel, lehetőségekkel a pályát választó általános iskolások.

A „beiskolázási napon” több, mint 90 általános iskolát látogattunk meg a saját képzéseink bemutatásával és a nyolcadikosoknak tartott tájékoztatókkal.

jó szakos ellátottság

Az előző pontban felsorolt területek mindegyikén megfelelő felsőfokú végzettségű és szakképzettségű oktatók állnak az intézmény rendelkezésére, mely országos szinten semmiképpen nem jellemzője az iskolai szakképzésnek.

A szakmai elméleti és gyakorlati oktatás mellett intézményünk közismereti képzést ellátó oktatói is rendelkeznek a megfelelő felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel. Mind a több éves tapasztalattal rendelkező kollégák, mind az utóbbi években hozzánk érkezők fontos feladatuknak tartják a szakmai képzéshez igazított közismereti képzést, melyhez megfelelő tudással és ismerettel rendelkeznek. Az osztályfőnökök gyermekbarát személyisége a tanulók beilleszkedési nehézségeit igyekszik megkönnyíteni, s az otthonról hozott problémák enyhítésében biztosan találnak empatikus felnőttet az osztályban tanító tanárok vagy kollégiumi nevelők között a nálunk tanuló fiatalok.

hagyományok ápolása, teremtése

Az eltelt 72 év alatt számos hagyományt hozott létre az intézmény. Ezek közül néhány az idő előrehaladtával ugyan feledésbe merült, ma már nem életképes, de vannak olyanok, melyek ápolása, a jövő nemzedék számára történő korhű, vagy éppen a kor igényeinek való megfelelés céljából történő átalakulást követő megőrzése elvárás, mondhatni kötelező. Ilyenek pl.:

- pék-cukrász szakmában szervezett hagyományőrző versenyek
- konzervipari, higiéniai napok, élelmiszeripari konferenciák
- tudományos diákkonferenciák
- öregdiák-találkozók (kétévente kerülnek megrendezésre)
- szülők-nevelők vacsorája (1973 óta minden évben megrendezésre kerül, sajnos 2021-ben ez sem valósulhatott meg)
- sportrendezvények, helyi sportversenyek
- nemzetközi kapcsolatok
- szalagtűző, ballagás, karácsonyi ünnepségek, iskolai megemlékezések
- diáknapok
- Toldis Forgatag
- évkönyv kiadása

A meglévő hagyományok mellett újabbak létrehozásában is van már tapasztalatunk. Nagy sikerrel valósultak meg, s a folytatás iránti igény fogalmazódott meg a pék-est megszervezésével, a karácsonyi és húsvéti vásárral kapcsolatban, de ugyanilyen pozitív

fogadtatása van a tanév végi közösségi és sportnapnak is. A jubileumok megünneplésének igénye is a hagyományteremtés kérdéskörébe sorolható.

ünnepségek szervezése, várossal kialakított jó kapcsolat

A nemzeti ünnepek, valamint a karácsony iskolai keretek közötti megünneplése nálunk tanulói műsorral történik, melyet a nagy tanulólétszámra való tekintettel 2 részletben tekintenek meg a tanulók az intézmény aulájában. Általában a nagyszünet előtti órában a kisebbek (9-10. évfolyam), a nagyszünet után pedig a nagyobbak (11-13. évfolyam) alkotják a nézőközönséget. Egy-egy előadás, ünnepi megemlékezés megvalósítása egy-egy kijelölt évfolyam feladata. Így, hogy a programban több osztály is részt vesz, egyre színvonalasabbak, egyre jobban élvezhetők ezek az előadások, s olyan tehetségek kibontakozására is lehetőség nyílik, akik egyébként rejtve maradnának. Mind a dekoráció, mind a zenei, prózai, előadói feladatok tekintetében felbukkannak tehetségek, s mind a tanárok, mind a diákok körében egyre több elismerő mondat hangzik el, nem beszélve az időnként „örömzenélésbe" fulladó próbák közösségformáló hangulatáról, s a lelkes felkészítőkről, akiknek újabb lendületet ad egy-egy siker.

A várossal való jó kapcsolatunk jeleként már több alkalommal kaptunk felkérést valamely nemzeti ünnep kapcsán a városi ünnepségen való szereplésre is, ebben a tanévben az október 23-i műsorunk aratott nagyon nagy sikert és hozta az elismeréseket a város vezetőségétől a társintézmények vezetőin és dolgozóin keresztül.

változatos, kihívásokkal teli munkakörök, kreativitás kibontakoztatásának lehetősége

Egy iskolában – nem csak oktatóként, hanem technikai alkalmazottként – dolgozni igényel egyfajta elfogadást, toleranciát, alkalmazkodó képességet. Ugyanakkor lehetőségeket is kínál, hiszen ez nem olyan, mintha egy gyárban, gépsorok között kellene munkát vállalni. Itt emberekkel, sőt többnyire diákokkal, fiatal felnőttekkel kell együttműködni. Meg kell tanulni az ő nyelvükön kommunikálni, s ha néha nehéz is, az ő érdekeiket kell szolgálni. Hiszen az iskola elsősorban a gyerekekért van, s a 14-20 éves fiatalok bizony nem a legkönnyebben kezelhető korosztály. Ahhoz, hogy az általuk okozott hibák elhárításra kerüljenek, hogy a neveletlenségükből, figyelmetlenségükből adódó problémák megoldódjanak, nem csak az oktatók odafigyelésére van szükség. Az itt dolgozó technikai személyzet óhatatlanul kapcsolatba kerül az oktatók mellett a diákokkal is. Példamutatásra, a munkavégzés területén mutatott megbízhatóságra minden területen szükség van. Diákjaink többsége a megfelelő tiszteletet mutatja az itt dolgozók felé, de azt, hogy ki mennyire tud sikeresen együttműködni egy-egy közös feladat megvalósítása során a diákokkal, az már egyéni kreativitás és habitus kérdése. Talán ebben is különbözik az itteni munkavégzés egy gyári munkás feladataitól. Talán nem véletlen a nyugdíjas találkozók alkalmával hozzánk visszajáró egykori dolgozók kötődése az iskolához.

közösségépítő programok lehetősége – a munkavállalóknak

Egy olyan intézményben, ahol közel 100 alkalmazott dolgozik, nagyon nehéz a közösség-formálás. Lehetetlen olyan programot tervezni, ahol mindenki részt vesz. Még a szükséges (mondhatni kötelező) értekezletek megtartása – külön az oktatók és a technikai dolgozók

számára – is nehézségekbe ütközik a nagyon eltérő beosztások miatt, nemhogy a szabadon választható programok közös megszervezése. Szerencsére vannak bátor és lelkes próbálkozók, akik szabad jelentkezési lehetőséget biztosítva megszerveznek egy-egy délutáni vagy hétvégi kirándulást, szabadidős vagy sportprogramot. Ezek az alkalmak lehetőséget teremtenek arra, hogy a munkahelyi kötött kommunikáció mellett egy kicsit közelebb kerülhessenek a dolgozók, közös élményekhez juthassanak, s ezáltal a munkahelyi kommunikáció is közvetlenebb, sikeresebb lehet.

egyéni igényeket figyelembe vevő órarend, törekvés az egyenletes terhelésre

Az órarend készítése során elsődleges szempont a tanulók „lyukas" órától mentes órarendjében az egyenletes terhelés biztosítása, ami a heti minimum 35 óra miatt nem is olyan egyszerű. A tantárgyfelosztás elkészítése a munkaközösségek szakmai előkészítését követően történik. Ebben fontos szempont a folytonosság (felmenő rendszer) és az oktatók egyenletes terhelése – a rendelkezésre álló keretek között. A szakképzési törvény órakerete alapján mindenki minimum 22 órarendi órát lát el, s a betöltetlen álláshelyek miatt önként vállalt „túlórák" adódnak. Ezek felett csak elvétve található felzárkóztatás vagy szakkör, hisz nagyon kevés a szabad kapacitás akár diákról, akár oktatóról beszélünk. Az órarend készítésekor a továbbtanuló kollégák számára igyekszünk biztosítani a képzési napokon a szabadnapot, s az oktatók igényeihez igazodva lehetőség szerint megoldjuk az oktatást elősegítő blokkosításokat is. A kisgyermekes szülők számára tudunk biztosítani korai kezdést nélkülöző beosztást is.

nyitott ajtók, elérhető iskolavezetés

Nagyon fontos, hogy a folyamatos igénybevétel, terhelés mellett felmerülő problémák ne kerüljenek halogatásra, ne kelljen külön időpontot kérni, ha valaki fontosnak érzi megosztani a vezetőséggel a gondokat. Ezért az iskola vezetősége könnyen elérhető, bármikor jöhet bármelyik oktató akár örömeivel, akár problémáival, s közösen keressük a megoldásokat. Gyakori a tanórai magatartási probléma miatti azonnali intézkedés szükségessége, de egy-egy családi vagy egészségügyi probléma is igényelhet azonnali megbeszélést, döntést. Bár a folyamatosan nyitott ajtóknak is megvannak a hátrányai, hiszen a napi munkavégzés, az adatszolgáltatás, a döntés-előkészítő munka így gyakran megszakításra kerül, s sokszor késő délutáni, vagy akár éjszakába nyúló munkavégzést eredményez, mégis úgy érzem, hogy az oktatók, a technikai dolgozók problémáira mindig nyitottnak kell lenni, s lehetővé kell tenni, hogy ezek időben kezelhetők legyenek.

műszaki karbantartottság

Aki járt már az épületben, annak első benyomása az irigylésre méltó tágas terek és a „rendezett" környezet láttán általában pozitív. Az, hogy ez a mai helyzetben is fenntartható, az több nagyon fontos részlet összeillesztésén és gondos odafigyelésen is múlik. Szerencsésnek mondhatjuk magunkat, hogy olyan technikai személyzet (a feladatnak leginkább megfelelő vezetőkkel) áll az intézmény alkalmazásában, akik folyamatosan odafigyelnek az épület, s a benne lévő műszaki berendezések, eszközök és „összeköttetések" állapotára, s a költségvetésünkkel történő felelős gazdálkodásnak köszönhetően mindig tudtunk megfelelő forrást találni a karbantartások megvalósítására. Ez nem jelentett soha valódi modernizálást, hiszen azokhoz

jelentős pályázati forrásokra lenne szükség, de nem hagytuk tönkre menni azokat a berendezéseket, melyek működése nélkülözhetetlen, vagy a „normális” működéshez szükséges. Így évről évre egy-egy területet igyekeztünk „megmenteni”, így pl. a saját vízmű karbantartása, a víz és szennyvízvezetékek, zsírfogó, de a gázkazánok, a melegvizet biztosító kazán, az üvegházak, fóliasátrak műszakilag indokolt megújítása, vagy az aula nyílászáróinak cseréje is megtörtént, ami energetikai szempontból is sok előnyt jelent, de látványosan megnőtt a fény is a legnagyobb és legszebb közösségi helyszínen. A beázások megakadályozása miatt jelentős lapostető területet sikerült leszigetelni, ezzel a beázást megszüntetni.

B. gyengeségek

beiskolázási körzetben jelentkező nehézségek

Közvetlen beiskolázási körzetünk a város s a környező falvak, települések. Sajnos a munkahelyek hiánya következtében a város aktív korú népessége folyamatosan csökken. A nyolcadik osztályt végzett tanulók száma drasztikusan kevesebb, mint 10-20 évvel ezelőtt, s még néhány évig további csökkenés várható az általános iskolai adatok alapján. A munkahelyek hiánya mellett problémát jelent a városban a kulturális élet, a szórakozási lehetőségek hiánya is. Ezért a közvetlen közelünkben lévő Kecskemét vonzása – különösen a Mercedes gyár munkahely-kínálata miatt – többszörösére nőtt, de Budapest is csak 1 órányi vonatútra van tőlünk. Bár intézményünk egykor országos beiskolázású volt, jelenleg a más profilú iskolák is indíthatnak élelmiszeripari szakmákban képzéseket, s ezzel a hozzánk távolabbról érkező diákok száma jelentősen csökkent. Sajnos a mezőgazdasági területen meghirdetett képzéseink annak ellenére sem népszerűek, hogy maga a város mezőgazdasági tevékenységre épült, alapvetően ez a fő megélhetési forrás a helyieknek.

épület állaga, üzemeltetés átfogó megújításának több éves elmaradása

Több mint 50 éve épült az iskola. Az akkori építészeti, energetikai elvárások, működési költségek nem hasonlíthatók a maiakhoz. Az iskola jelentős területét borító lapostető, s annak hibáiból adódó beázás már lassan 15 éve keseríti meg az életünket, ennek egy jelentős részét az elmúlt időszakban sikerült megoldani, de még így is maradtak beázó területek.

Bár a hatalmas aula, az impozáns terek, a tornacsarnok valóban irigylésre méltó, ez bizony elképzelhetetlenül magas fűtési költségeket is jelent a téli hónapokban. Az azonosan magas légtér a tornaterem, az ebédlő és étterem vonalában sajnos a páraelszívó hatékony működését lehetetlenné teszi, ezért időnként már korán reggel rántott hal és káposzta szaga terjeng a negyedik emeleten is. A kollégium (lassan 20 évvel ezelőtti) felújítása során sajnálatosan elmaradt a – 50 éves műszaki megoldást tartalmazó – vizesblokkok és a hozzá kapcsolódó szellőzők felújítása, így a XXI. századi igények szerint berendezett kollégiumunk fürdői a középkort idézik.

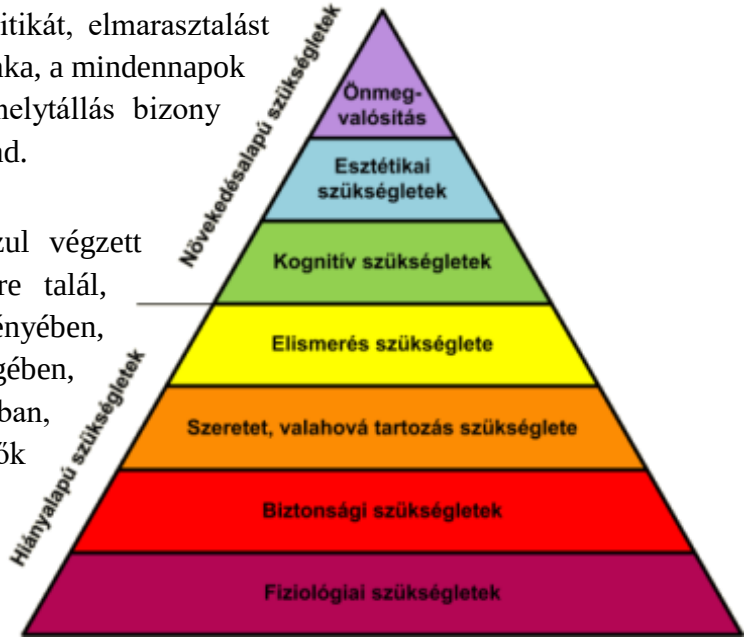
A fűtés-korszerűsítés kivitelezése a fenntartóváltásoknak és a finanszírozási problémáknak köszönhetően a második ütem megvalósítása előtt félbemaradt, így a legtöbb gondot jelentő pincei rozsdás, lyukas csövek cseréje, a rendszer beszabályozása már nem valósulhatott meg, s

a szép, nagy létszámú rendezvények befogadására is alkalmas aulánk fűtési megoldása érintetlen maradt.

Naponta jelennek meg a vizesblokkokban az elöregedésből adódó csőrepedések, dugulások, vagy a pince vizesedéséből adódó parketta felpúposodása. Az épület több területén megtalálható kopolit üvegek cseréje (ami csak az aulában történt meg, a többi helyszínen még nem) több mint időszerű lenne, mert egyrészt elöregedett és sokat ront az általános látképen, másrészt hőenergia szempontjából is pazarló, s a természetes fény áteresztése sem megoldott vele.

kevés motiváció, az oktató dicséretének, elismerés hiánya

Míg a hiányosan, vagy kellő szakértelem, lelkesedés nélkül végzett feladat azonnal feltűnik, s kritikát, elmarasztalást von maga után, addig a jól végzett munka, a mindennapok szokásos viharaiban történő tisztes helytállás bizony sokszor dicséret, elismerés nélkül marad.



A kritika, az elmarasztalás, a rosszul végzett munka bizony gyorsan visszajelzésre talál, egyrészt a diákok rossz teljesítményében, hozzáállásában, eredménytelenségében, magatartásában vagy a szülők panaszában, másrészt a kollégák, a vezetők kommunikációjában. Ugyanakkor az elismerésre, a dicséretre alig-alig marad idő, energia. A jól végzett munka, a mindennapi elvárásoknak való megfelelés természetes. Ahogyan nem dicsérünk meg valakit azért, mert bejött dolgozni, vagy amiért megtartotta az óráit, úgy néha sajnos elmaradnak a dicséretek az apróbb feladatok hibátlan teljesítését, vagy egyéni plusz feladat vállalását követően. A jelentősebb eredmények, kimagasló teljesítmények közösség előtti megköszönése, dicsérete a közös értekezleteken ugyan megemlítésre kerül, de félő, hogy sablonossá, elcsépeltté válik. A Maslow-piramis szükséglethierarchia szerinti 4. szintje, a megbecsülés szükséglete, mások tiszteletének, elismerésének elnyerése minden ember számára fontos szükséglet, lépcsőfok, ennek elhanyagolása joggal kelt hiányérzetet. Sajnos a kiemelkedő, hosszabb időn keresztül végzett lelkiismeretes munka elismerésére sincs igazán kidolgozott jutalmazási rendszer, kitüntető díj. A legtöbb ilyen megtisztelő elismerés egy-egy speciális feladathoz kapcsolódik, melyben inkább lehetnek kiemelkedők a különösen nehéz, a mi diákjaink számára esélytelen versenyre felkészítő és sikeres pedagógusok, mint a gyenge képességű gyerekeket elfogadható szintre emelő, őket a társadalom számára hasznos emberré nevelő „robotolók”.

motiválatlan, egyre gyengébb tanulók

A legnehezebb azokkal a gyerekekkel bármiféle sikert elérni, akik nem tudják megfogalmazni, miért vannak az iskolában, mit szeretnének csinálni, mi lesz belőlük, ha felnőnek. Nincsenek konkrét felelősségi köreik a saját családjukban, a „semmi más dolgod nincs kisfiam, mint hogy tanulj" mondatot pedig már nem veszik komolyan, hiszen semmiféle következménye, negatív hatása nincs, ha ezt sem teljesíti. Sőt! A legnagyobb problémát épp az „agyondédelgetett" generáció okozza, akik egy-egy iskolai megpróbáltatás – legyen az tanórai számokérés, vagy a közösségbe való beilleszkedés – elől azonnal (szülői támogatással, „túl"-aggódásból) pszichológushoz, pszichiáterhez menekülnek, s egyéni tanrendet próbálnak igényelni az alkalmazkodás, az elvárásnak való megfelelni akarás helyett. Sajnos valódi megoldást ezek a szakemberek sem tudnak adni az ilyen problémára, mert itt valójában a szülői felelősség óriási, az „életre nevelés" hiánya az alapvető probléma, ami később már igen nehezen orvosolható. Természetesen vannak valódi problémák is, ott sok esetben nélkülözhetetlen a pszichiáter segítsége és állandó kontrollálás, és azt is nagyon nehéz biztonsággal eldönteni, hogy egy-egy adott esetben ezek közül melyik a hatékony megoldás.

A tantárgyak tanítása során azt tapasztaljuk, hogy az általános iskolák kimeneti szabályozásának, mérésének hiányaként teljesen kontrollálatlan, mit tesznek és mit nem tesznek meg az általános iskolában a tanulók fejlődéséért, tanulásuk tanításában milyen eredményeket érnek el. A hozott osztályzatok összemérhetetlenek, a súlyosbodó és kezelhetetlen magatartási problémák miatt egyszerűen „továbbdobják" a leggyengébb, súlyos beilleszkedési, magatartási, neveltségi problémákkal küzdő, gyakran agresszív, társadalomba beilleszkedni képtelen – nem ritkán rendőrségi intézkedést igénylő ügyekben gyanúsított, vagy bizonyítottan elkövető – tanulókat. A szülői körültekintés hiányából és a tanulói tájékozatlanságból adódóan bekerülnek olyan szakmákra, melyeket egyáltalán nem is szeretnének megfelelő szinten művelni, s ezzel komoly szenvedést okoznak egyrészt a 25-30 fős osztályokban tanító oktatóknak, másrészt saját osztálytársaiknak is. Sajnos a szülő nem partner abban, hogy találjuk meg a gyereke számára alkalmas és képességeinek megfelelő képzést, mert az egyetlen szempont a pénz, s nem kívánja más városba utaztatni vagy kollégiumba költöztetni gyermekét. A bukások száma ezért a 9. évfolyamon elviselhetetlen méreteket öltött, az évismétlő tanulók az ismétlés idején sem tudnak jobb teljesítményt nyújtani, így csak rendbontók lesznek, s az igazolatlan hiányzásokat szaporítják.

szakmai továbbképzések, szakmai szervezetekhez való kapcsolódás hiánya

Az erősségeinknél megemlítettem, hogy kiváló szakemberek segítik a szakmai képzést. Ahhoz, hogy szakmai ismereteik folyamatosan megújulhassanak, az újabb és újabb módszerekkel, elvekkel kiegészítésre kerülhessenek, fontosak lennének a szakmai továbbképzések. Mind az élelmiszeripar, a vendéglátás, a mezőgazdaság, s persze az oktatás területén is fontosak lennének az olyan továbbképzések, ahol a különböző cégek, vállalkozások, intézmények mutatják be akár nálunk, akár saját környezetükben az általuk alkalmazott új technológiákat, módszereket. Ehhez azoknak a szakmai szervezeteknek a segítségére is szükség van, melyekhez a szakoktatók már korábban csatlakoztak, mint pl. a Pékek Fejedelmi Rendje vagy a Hír védjegy közössége, s ezekben a szervezetekben néhányan szakmai megbecsültségük jeleként fontos

tisztségeket is betöltenek. Fontos lenne, hogy a kertészet, a gépészet és az oktatás területén is megtaláljuk azokat a szervezeteket, közösségeket, melyek a nálunk folyó szakmai munkát, az összehangolt elméleti és gyakorlati oktatást erősíteni tudnák.

közismereti és szakmai tanárok közötti „szakadék”

Mindenki a saját maga által tanított tárgyat tartja a legfontosabbnak. Ez így természetes. A gyerek, a diák oldaláról nézve azonban nagyon fontos lenne, hogy ne a mások által tanított tárgyak „ellen” hangoljuk őket. Míg a közismereti tanár számára az érettségin elérendő 25% a kitűzött cél (persze alsó cél), s ő pontosan tudja, mennyi tananyagot kell ahhoz megértetni és elsajátíttatni, hogy ezt sikerrel elérje, addig a szakmai tanár szeme előtt az 50%-os limit lebeg, s azt ő tudja, mennyire nehéz ezt elérni. De semmi értelme nincs az összehasonlítgatásnak, hisz a %-ok önmagukban semmit nem mondanak. Az a kérdés, hogy mi az a mennyiség, aminek az 50%-a, vagy aminek a 25%-a az elégséges. Mindkettő nehéz, különösen a mi diákjainknak, akik az általános iskolából közepes, vagy annál gyengébb eredménnyel érkeztek, s egyáltalán nem voltak tanulási szokásaik. Azt kell megérteni, hogy szakmai tárgyak nincsenek közismereti tárgyak nélkül, s közismeretnek sincs értelme a szakma megtanítása nélkül. Tehát nekünk egymást kell erősítenünk, s mindenkinek a saját maga által kitűzött célt kell elérnie, miközben meg kell becsülnie a másik oktató által végzett munkát, és ezt a diákok felé is így kell kommunikálnia. Sajnos ebben még egyáltalán nem vagyunk egységesek!

aránytalan terhelés (nyári gyakorlat)

Minden azirányú törekvésünk ellenére, hogy az oktatók terhelését, feladatokkal történő ellátását próbáljuk egyenletessé tenni, sajnos képtelenség megvalósítani. Az új ágazati képzés kapcsán felmerülő, gyakorlati képzettség, előismeret hiányában külső gyakorlóhelyekkel kötött szerződéssel nem elhelyezhető tanulóink nyári gyakorlatát iskolai körülmények között kell megoldanunk, sőt az ÁKK-val vagy a Centrummal szakképzési munkaszerződést kötő diákok is a saját üzemeinkben töltik a gyakorlatot – a teljes nyári időszakot kitöltve. Ez esetenként 4 vagy 6 hetes gyakorlatot is jelent több osztályt és tanulót érintve. Ezeknek a nyári gyakorlatoknak a megszervezése elsősorban a gyakorlati oktatókat, szakmai tanárokat terheli, akiknek a szabadságuk idején, ellenszolgáltatás nélkül kell teljesíteniük ezt a feladatot. A már évközben is túlterhelt pedagógusok számára ez elviselhetetlenül nagy terhet jelent, amit nem is tudnak megosztani a közismereti tárgyakat oktatókkal, hiszen ők a szakmai gyakorlathoz nem rendelkeznek megfelelő hozzáértéssel (hisz nem tud pl. kiflit sütni egyik magyar- vagy matematikatanárunk sem, nemhogy azt tanítani).

C. lehetőségek

termelő munka eredményessége, értékesítés

A pék tanműhelyben előállított kenyerekre, péksüteményekre nagyobb igény lenne, ha hozzáférést tudnánk biztosítani és az értékesítésben nemcsak a boltjaink kapcsolódnának be. Ötletként felmerült már egy olyan webáruház megalkotása, ahol online felületen történne a megrendelés, átutalással a fizetés, s csak az előírt higiéniai szabályoknak megfelelő „átvevő hely” kialakítását kell megoldanunk.

A mezőgazdaság területén óriási lehetőség rejlik az iskolához tartozó külső földterületek sikeres visszaszerzésében és az oktatásba, valamint a termelésbe történő bevonásában. A zöldség- és gyümölcstermesztés területén adódó lehetőségek egyrészt a Toldi konyha nyersanyag-felhasználási igényeit tudná kielégíteni, másrészt meg kellene keresni azokat az értékesítési lehetőségeket, melyek az intézmény fóliaházában, üvegházában előnevelt palánták és felnevelt dísznövények nemcsak belső, hanem a városi lakosság felől érkező külső érdeklődők részéről jelentkező igényeket is folyamatosan ki tudná elégíteni. A rendelkezésre álló belső terek pedig kiváló lehetőséget jelentenek az olyan modern mezőgazdasági ágazatok fejlesztésére és növények termesztésére, mint pl. a gyógy- és fűszernövény-termesztés. Ebben az ágazatban a felnőttképzés lehetőségeit még egyáltalán nem sikerült kiaknáznunk, pedig biztosan lenne rá érdeklődés.

Gépész tanműhelyünk fokozatosan bekapcsolódik az élelmiszeripari üzemeink (pék, cukrász tanműhelyek, konyha) karbantartásába, különböző eszközök elkészítésébe, ezáltal jelentős költséget takarít meg. Akár külső megrendelők számára is képes lehet hasonló feladatok ellátására.

nyitás új agrár szakmák felé

A tartósítóipar területén létező képzések akár technikus, akár szakképző iskolai szinten valójában akkor lennének életképesek, ha az élelmiszeripar területén valódi munkaerő-igény jelentkezne. Ehhez olyan konzervüzemekre lenne szükség, akiknek nem csak „betanított munkás”-ra van igényük, hanem a technológiához is értő igazi szakembereket is alkalmaznának. Addig sajnos hiába is hirdetünk ilyen képzéseket, amíg nincs a környéken megjelenő munkaerő-igény. Ilyen lehetne akár a saját konzervüzemünk területére beköltöző, s valóban fizető bérlők tevékenysége is, melyekre igény mutatkozik.

A rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételeinket figyelembe véve adódhat néhány bővítési lehetőség a szakmakínálat tekintetében, de természetesen ezt a Centrum képzési palettára vonatkozó koncepciójával szükséges egyeztetni:

- környezetvédelem és vízügy ágazatban a jól felszerelt laboratóriumunk és a benne dolgozó szakembereink a környezetvédelmi technikus képzésre is tökéletesen alkalmasak
- mezőgazdasági területen a kertész és kertésztechnikus képzés beiskolázása is sajnos nehézségeket jelent, hisz nagyon kevés nyolcadikos választja ezt a „kétkezi” szakmát hivatásul, de ha bővítésben gondolkodunk, akkor a Földmérő, földügyi és térinformatikai technikus képzés pótolhatná a korábban kivezetett informatikai képzésünket, melyhez a szükséges szakemberekkel és technikai felszereltséggel is rendelkezünk
- a gépészethez kapcsolódóan a mezőgazdasági gépész képzéshez vannak meg a feltételeink akár szakiskolai, akár technikusi szinten, bár ezen a területen nincsenek intézményi tapasztalataink, az utóbbi években Örkényben töltött idő alatt némi vezetői tapasztalatra tettem szert ezen a területen is

energetikai, technológiai modernizálással költségcsökkentés

Elő kell készíteni azokat a tanulmányokat, terveket, melyek az intézményi energiafelhasználás modernizálására, csökkentésére irányulnak, s meg kell keresni ezek megvalósításának pályázati forrásait. A már sokszor elkészített, XXI. századi fejlesztési igényeket tartalmazó terveket jó lenne a valós megvalósítás irányába terelni. Előtérbe kell helyezni a megújuló energiaforrásokat, a földterületünk igénybevételével az energiaerdőben rejlő lehetőséget. Mind a felhasznált fűtési és melegvíz előállítását szolgáló gáz, mind a villamos áram felhasználásában rejlenek költségcsökkentési lehetőségek, nem beszélve a talajban rejlő geotermikus energiaforrásról, a megújuló energia felhasználásának lehetőségéről.

az udvar jobb kihasználása, sportudvar, nyári tábor

A tornaterem mellett a testnevelésórák az iskola udvarán található sportpályát is igénybe vehetik. A robotfűnyíróval kiváló állapotban tartott focipályák és az azt körülvevő – előző évben teljesen felújított – salakos futópálya és a távolugró gödör, valamint a mellette kialakított röplabdapálya mindenféle mozgási igényt kielégíthetne a testnevelésórákon túl is. Egy kicsit távol esik az elméleti épülettől, ezért az óraközi szünetekben nehezen használható. Az egészséges életmódra nevelés jegyében azonban érdemes lenne megmutatni gyerekeinknek, hogy nemcsak az aulában ülve telhetnek a szünetek. Az udvaron felállított pingpongasztal, esetleg kosár-palánk vagy szabadtéri tekepálya, esetleg jó időben a kényelmes napozást szolgáló ülő alkalmatosságok felállítása az aula előtti udvaron szép lassan talán kiszoktatná a gyerekeinket.

belső cafetéria

A költségvetésünk és a rendelkezésre álló kereteinkkel való felelős gazdálkodásunk az utóbbi években lehetővé tette személyenként 100-100e Ft Cafeteria kifizetését SZÉP kártyára utalva,. Bár már megtanultunk ennek is nagyon örülni, azért tudjuk, hogy egy-egy cégnél ennek akár a 10-12-szeresét is megadják a dolgozóknak. Centrum szinten egyelőre nem látszik lehetőség ennek növelésére, ugyanakkor vannak olyan, az iskolában megtermelt termékek vagy az iskola által biztosítható lehetőségek, melyek a saját dolgozóink számára egyfajta belső cafetériaként, juttatásként működhetnének. Néhány lehetőség:

- cukrászsütemények kedvezményes rendelése, például születésnapi akciók
- fagyasztott technológiával készített pék termékek kedvezményes értékesítése (rétes, pogácsa)
- virágvásár különleges alkalmakra, dekorációk készítése, készítés oktatása
- dolgozói étkezés kedvezményes igénybevétele
- rendezvények lebonyolításakor kedvezményes terembérlet, konyhai szolgáltatás
- kertész tanulók kiközvetítése kerti munkákhoz – térítés ellenében

új kapcsolatok kialakítása

A külföldi kapcsolataink közül a sasbachi sportkapcsolat 35 éve töretlenül működik, de Richard „nyugdíjba vonulása” után nem látjuk a lelkes utánpótlást, ezért a folytatás sajnos ezen a területen sem biztosan garantált.

Az Erasmus+ programok a Centrum sikeres pályázati tevékenységének és a koordinátor kiváló munkájának köszönhetően nagyon jól működnek az élelmiszeripari és mezőgazdasági képzésekben, egyre több diák és egyre több oktató be tud kapcsolódni a programokba, Dániát, Franciaországot, Olaszországot és Portugáliát is megcélozva. Azonban az óvodai nevelők számára új képzési lehetőségek, külföldi partnerek felkutatása a feladat.

A belföldi partnerekkel való kapcsolattartás sajnos fellazult az utóbbi időben, hiszen a szakképzésben a vállalatok közvetlenül nem érdekeltek a szakképzési hozzájárulás célzott támogatási rendszerének átalakulásával. A nagyüzemek felbomlottak, már nincs olyan cég, mely egyszerre 30-60 diákot is képes fogadni. Ugyanakkor a duális képzés megvalósításának fontos feltétele lesz a jó kapcsolatok ápolása a vállalatokkal, cégekkel. Szorosabb kapcsolatot kell kiépíteni azokkal a vállalatokkal, amelyek valamilyen formában kapcsolódnak az általunk megvalósított képzésekhez, s az elvárásaiknak megfelelő képzések biztosításáért cserébe anyagi és szakmai támogatásukat tudjuk kérni.

D. veszélyek

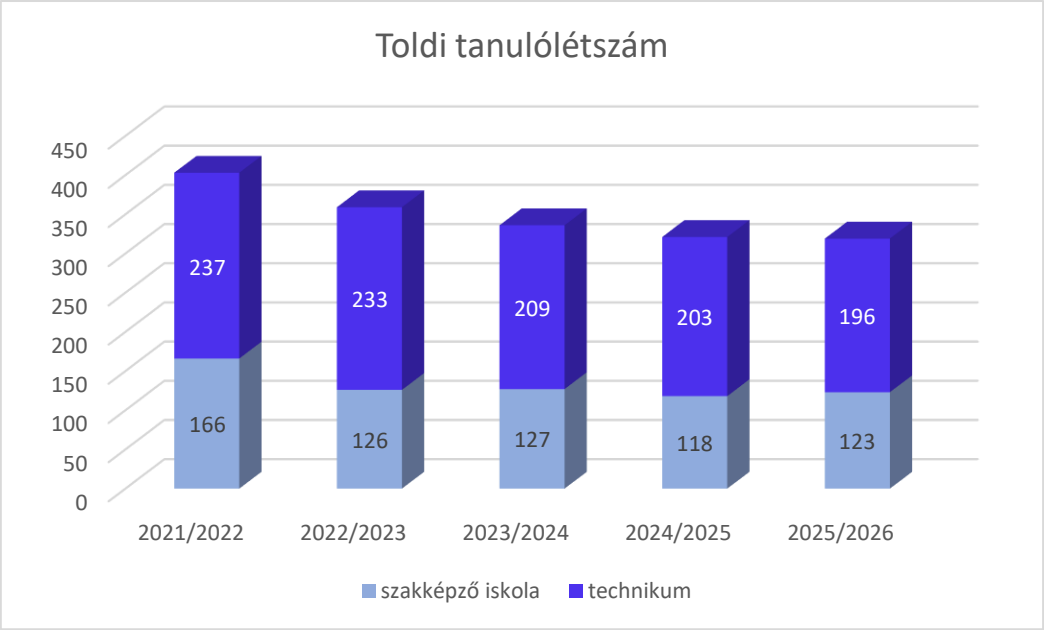
tanulólétszám csökkenés, kollégiumi létszámcsökkenés

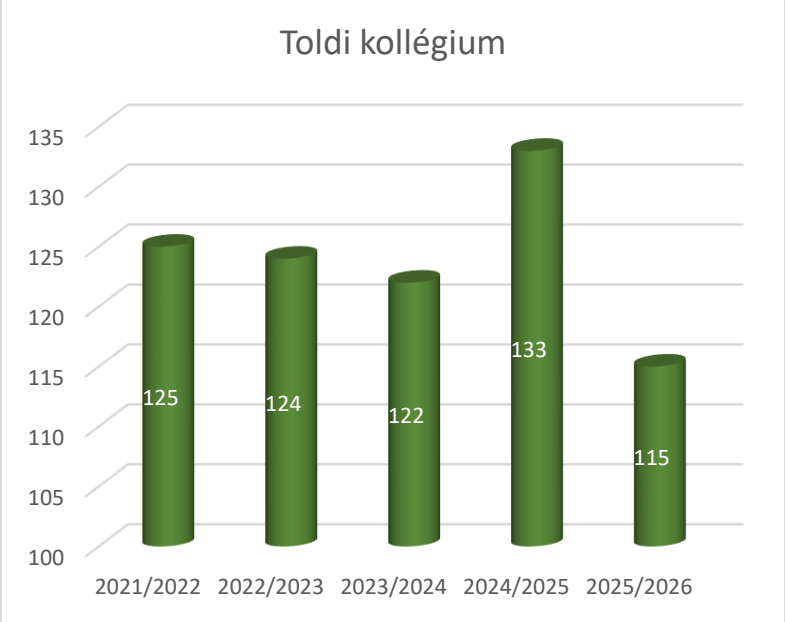
Az előző 5 évben tovább folytatódott a tanulólétszám csökkenése a nappali tagozaton a szakképző iskolában és a technikumban is. Ez egyrészt a képzési szerkezet átalakításának „felfutásával”, az érettségire felkészítő 2 éves képzés nappali rendszerből való kivezetésével, másrészt a demográfiai hullámvölgy hatásával magyarázható, de biztosan vannak általunk befolyásolható belső okai is.

A kollégium 50% alatti kihasználtsága (366 férőhelyes) egyrészt a szűkebb beiskolázási körzettel, a környező településekről való könnyebb bejárási lehetőséggel is magyarázható, de az is igaz, hogy a mai fiatalok nehezen viselik a kötöttségeket, így a kollégium betartandó szabályai már-már összeegyeztethetetlenek az ő időbeosztásukkal, szokásaikkal.

- Tanulólétszámunk változása az utolsó 5 évben:

Tanév	szakképző iskola	technikum	felnőttképzés	összesen	kollégium
2021/2022	166	237	49	452	125
2022/2023	126	233	77	436	124
2023/2024	127	209	261	597	122
2024/2025	118	203	242	563	133
2025/2026	123	196	275	594	115





egyre gyengébb, motiválatlan diákok

Nem hiszem, hogy van ma olyan iskola, ahol ez a kijelentés nem hangzik el szinte naponta. Már a gimnáziumok is azzal küzdenek, hogy a kiváló vagy jeles rendű diákok mellett bekerülnek a jó (vagy most már a közepes) tanulók is, akik valójában nem is tudják, mit szeretnének csinálni. Akkor nincs baj, ha a cél valamiféle továbbtanulás a felsőoktatásban, mert van 4 éve, majd kiderül, mit válasszon. De ha a képességeik, a szorgalmuk nem támasztják alá a továbbtanulási szándékot, akkor ott is nehéz eredményt elérni. Iskolánkban ez a probléma egy kicsit másképpen jelentkezik. A gimnáziumok létszámmegtartásának, esetleg létszámnövelésének köszönhetően a jó és a közepes tanulók nem nálunk jelennek meg (sajnos a kiváló és jeles tanulók eddig is csak nagyon ritkán fordultak meg nálunk). A technikumban inkább az ennél gyengébbek, a szakképző iskolában pedig a közepesnél is gyengébbek vannak. A technikusoknak pedig ugyanazt az érettségi anyagot kellene megtanítani a szakképzésből adódó óraszámelosztás miatt lényegesen kevesebb óraszámban. Már jó ideje csak az elégséges

eredmény a cél, s ha van egy-egy ennél többre érdemes tanulónk, már szinte kiváltságosnak érezzük magunkat.

Az igazi gond azonban a szakképző iskolai tanulók terén jelentkezik. Nem az a baj, ha egy tanuló gyenge képességű. Még az sem keserít el minket, ha nagyon tájékozatlan, s alig-alig ismeri az őt körülvevő világot. Ez egy valamire való oktatónak kihívás. Segíteni, támogatni abban, hogy kinyíljon az értelme, hogy felfedezze a természet törvényszerűségeit, az őt körülvevő társadalom szabályait, értékeit. Esetleg megtanuljon egy-egy szabályt, s annak gyakorlati alkalmazását. Az ilyen gyerekek még talán sikerélményhez is juttatnának minket. A baj akkor van, amikor ők ezt nem akarják. Sem tanulni, sem dolgozni, sem tapasztalni, de még csak csendben maradni vagy rendesen viselkedni sem akarnak. Azt sem tudják megfogalmazni, mit szeretnének. Nem is létezik számukra megfelelő iskola, mert nincsenek is céljaik, nincs jövőképük, fogalmuk sincs, mi lesz velük felnőtt korukban, de igazából nem is izgatja őket. Velük mit tegyünk? Sajnos minden kilencedikes osztályunkban előfordul néhány ilyen tanuló. Muszáj megkérdeznem: Hol a felelőssége ebben a mérhetetlen motiválatlanságban, a céltalanságban, az elveszettségben az általános iskolának, a szülőnek? Ki kéri rajtuk számon? Meggyőződésem, hogy ebben a korban ezt helyrehozni és újra célokat mutatni, motivációra sarkallni azt, aki még soha nem érezte a siker, a tudás ízét, csak elenyészően kevés gyereknél lehet. Ahhoz, hogy ezzel kapcsolatos borúlátásunk egy kicsit enyhülhessen, olyan gyökeres átalakításokra lenne szükség a szülői felelősség és az általános iskolai kimeneti mérések területén, amire nem elég a családi pótlék (iskoláztatási támogatás) felfüggesztésével való fenyegetettség.

egyre elkeseredettebb alkalmazottak

Az oktatók – bár, ha nem is elégedettek (soha nem lesznek teljes mértékben azok), azért a többség már elfogadó – a béremelésekkel szépen lassan haladni tudnak egy elfogadható életminőség felé. Azonban joggal elkeseredettek a technikai dolgozók. A szakképzési törvény nem rendezte az ő bérezésüket, bár némi emelésre lehetőséget adott, a rendszerben egyáltalán nincsenek biztosítékok az értékállóságra, s a minimálbéren, garantált bérminimumon felüli bér biztosítására nem nagyon van lehetőség. A korábbi megvonásokat pedig ők is ugyanúgy átélték: nincsen 13. havi bér, nincs béren kívüli juttatás, de a túlórák sincsenek kifizetve, maximum szabadidőben tudjuk kiadni, ha a munkakör egyáltalán lehetővé teszi. A dolgozók többségét már csak az itt eltöltött évek kötik ide, de ha nem képesek ebből eltartani a családjukat, nem tudjuk majd itt tartani a jó szakembereket, a megbízható dolgozókat, ezért nagyon nehéz egy-egy távozó munkavállaló (legyen az konyhai kisegítő vagy karbantartó) helyett új munkatársat találni.

magas heti óraszám miatt a felzárkóztatás, tehetséggondozás megvalósíthatatlansága

A jelenleg alkalmazott tantervek alapján a technikumban és a szakképző iskolai osztályokban is a heti óraszám nem csökkent lényegesen, heti 34-35 órát kell beosztani. Ez napi 7 óra munkát követel meg minden egyes tanulótól iskolai környezetben. Ha a felnőtteknek napi 8 órát kell dolgozniuk egy-egy munkanapon, akkor nehezen várható el, hogy a diákok ennél több időt fordítsanak tényleges odafigyeléssel és koncentrációval a tanulásra (itt most tekintsünk el attól,

hogy ez azért ritkán fenyegeti őket). A szükségessé váló felzárkóztatás, fejlesztő foglalkozás, korrepetálás, vagy szerencsére időről időre megjelenő tehetségek versenyre való felkészítése bizony ezen az óraszámon felül kell, hogy megtörténjen. Megkövetelhető-e egy-egy tanulótól, hogy ezekre a délutáni időszakban visszajöjjön, hogy megfelelő felkészültséggel ezeken részt vegyen? S vajon mennyire lehet hatékony egy ilyen napi 8. vagy 9. órában megvalósult plusz foglalkozás? Egyenes következménye az ilyen magas óraszámnak, hogy szépen lassan minden más kevésbé fontossá, érdektelenné válik. Nem lesznek szakkörök, nem lesznek versenyek, de még egyéni fejlesztés sem valósul meg, s annak igazán azok lesznek az áldozatai, akik leginkább igényelnék a törődést.

szülői passzivitás

A szülői értekezleten megjelenő szülők száma zuhanórepülésben süllyedt mélypontra. Egy-egy osztályban 2-3 szülő jelenik meg a szülői értekezleten, fogadóórán. Nem panaszkodnánk, ha egyébként érdeklődők lennének, mindent tudnának a gyermekükről, de sajnos ez sem teljesül. Van olyan szülő, akivel csak a szalagtűzőn vagy a ballagáson találkozunk, egyébként egyetlen tanárral sem veszi fel a kapcsolatot. A problémás tanulók szülei nem jönnek el egyeztető tárgyalásra, fegyelmire, de még a gyermekjóléti szolgálat munkatársaival sem lépnek kapcsolatba. Az egyetlen ok, amiért felkeresnek, ha azt tapasztalják, hogy megvonták tőlük az iskoláztatási támogatást (esetleg a tanulótól az ösztöndíjat, amit nem a tanuló kapott meg, hanem a szülő), vagy kellemetlen megkereséseket kapnak a rendőrségtől, gyámügytől. Az sem baj, ha a gyerek már hónapok óta nem is lakik otthon, nem is jár iskolába, az nem tűnik fel nekik, csak az, hogy nem hozta a postás a pénzt. Hogyan lehet az ilyen szülőt rávenni arra, hogy érdekelje a gyermeke sorsa? Hogy beszélje meg velünk, milyen fejlődési irányt jelölnénk ki a gyermek számára, s ehhez mit kellene otthon hozzátennie? Az a félelmem, hogy addig, amíg az iskolába járatás mellett a szülői aktív kapcsolattartás és a felelős gyermeknevelés nem lesz juttatáshoz kötve, addig magunkra vagyunk utalva.

tantestületi egység hiánya

Én azt vallom, hogy kellenek a szabályok, a kötöttségek ahhoz, hogy egy ilyen létszámú iskolában élhető körülményeket tudjunk teremteni. Élhető a diáknak, ha tudja, ugyanazokkal az elvárásokkal szembesül egy matematikaórán, mint a kertész gyakorlaton, s élhető a pedagógusnak, ha nem kell vért izzadnia az előző órán megengedett „lazaság” miatt a visszarázódással. Lehet, hogy néhány szabályt újra kell gondolni, egyeztetni kell, de ha egyszer elfogadjuk, kőbe vésni és keményen betartani és betartatni szükséges ahhoz, hogy a hatékony, értelmes munkához szükséges minimális rend mindenkor és mindenhol fenntartható legyen. Amíg egyetlen olyan oktató is van, aki ezt saját értelmezése szerint átfogalmazza, s a közös szabályokat átírja, addig nincs nyugalom, addig csak küzdelem van. Egymásnak okozunk kellemetlenséget azzal, ha kilógunk a sorból, ha én nem követelem meg ugyanazt a rendet, fegyelmet, amit a másik igen. Szeretném, ha ezt minden oktató megértené!

2.2 Az előző 5 év

együttműködés, fejlődés

A Centrumhoz való csatlakozásunk jelentős változást hozott az intézmény életében. A gazdasági önállóság megszüntetése eleinte nagyon sok problémát okozott, mind a költségvetés-tervezésben, mind a munkaügyi feladatok ellátásában, de az évek során szépen lassan kialakult egy kölcsönös megbecsülésen alapuló együttműködés, ahol sikerült a közös célokat jól megalkotni, s egymás munkáját megismerve elfogadni, hogy valamennyien ezért a közös célért dolgozunk a mindennapokban és az eredmények most azt mutatják, hogy a kitartásunk és tenni akarásunk nem volt hiábavaló. A gazdasági évek vége felé egyre több lehetőségünk kínálkozott, hogy a bevétel-termelő tevékenységből adódó forrásokból fejlesztéseket indítsunk, s ezek a beruházások, fejlesztések, korszerűsítések a gazdasági szabályokban is megfelelően kerüljenek felhasználásra.

A Centrum többi iskolájának vezetőivel is nagyon jó kapcsolat alakult ki. Szakmai tevékenységünkben számíthatunk egymás segítő támogatására, a gondjainkat, napi problémáinkat is mindig van kivel egyeztetnünk. Sok jó ötletet, más iskolában már bevált jógyakorlatot is át tudunk venni, és persze mi is tudunk adni a többi iskolának, de mára már a gazdasági megoldása is megszületett annak, ha az előállított termékekkel, szolgáltatásokkal tudunk egymás javára lenni, annak bevétel forrása hogyan könyvelődik az iskola saját költségvetésében.

A konzorciumban beadott pályázatok nagyon jó lehetőséget jelentettek az iskolának, akár az Erasmusról, akár a VP-s pályázatról vagy a Családbarát pályázatról beszélünk, de számos más területen is támogatást kapunk a Centrumból.

eredmények

Célként tűztük ki új, vonzó szakma felvételét a képzési palettára. A 2024/25-ös tanévben sikeresen elindítottuk az óvodai nevelő okleveles technikus képzést, kidolgoztuk az Egyetemmel közösen a képzési programot, a beszámíthatóságot, illetve a KKK alapján részletes tervet készítettünk a tanítandó tantárgyakról, azok óraszámairól – nemcsak tanulói jogviszonyban nappali képzésben, hanem felnőttképzés keretében is. Ehhez sikerült megtalálnunk azokat az oktatókat és támogatókat, akikkel az érdemi szakmai munka megkezdődhetett, s mára már saját kollégáink is továbbképezik magukat, hogy szakértelemmel végezni tudják munkájukat az Oktatás ágazatban. A következő tanévre már az oktatási szakasszisztens képzést is meghirdettük, bízunk benne, hogy egyre többen érdeklődnek a pedagógus szakmák iránt.

Az 5 éves igazgatói ciklust megelőzően az intézménynek semmilyen tapasztalata nem volt a felnőttképzés területén. A Szakképzés 4.0 és a stratégiai célkitűzések azonban erősen abba az irányba hatottak, hogy felnőttképzés nélkül kezelhetetlenül lecsökken a tanulólétszám és az intézmény fenntartása gazdaságtalanná is válhat, ami a jövőjét is megkérdőjelezheti. Ennek megfelelően lépéseket tettünk a felnőttképzés beindításában, s mára már folyamatosak az indított és hirdetett képzéseink cukrász, pék, pék-cukrász, sütő- és cukrászipari technikus,

élelmiszer-ellenőrzési technikus valamint óvodai nevelő (okleveles technikus) képzésekben, de vállalati képzések területén az élelmiszeripari gépkezelő képzésre is megvan az igény.

kudarcok

Az intézménynek korábban sikeres sporttagozatos fociosztálya volt, melynek köszönhetjük az immár 35 éves múltra visszatekintő Sasbach-i német sportkapcsolatot. Szerettük volna a sporttagozatos osztály gondolatát újjáéleszteni, ezért az élelmiszeripari gépésztechnikus tanulók számára lehetőségként kínáltuk a helyi MozGo sportegyesülettel való együttműködésben a sportolás rendszeres és versenyszerű űzésének lehetőségét. A felvételit is közösen szerveztük, gyakorlati képességfelméréssel és elbeszélgetéssel, egyesületi tagság felajánlásával, de sajnos megfelelő számú jelentkező hiányában ezt nem tudtuk idén elindítani. Természetesen nem adjuk fel, keressük a megvalósítást lehetőségét, de sajnos itt is az a baj, hogy a mai fiatalok nehezen áldozzák fel szabadidejüket, vagy a hétvégét egy-egy sportversenyért.

hiányosságok

Alapvetően egy ekkora intézmény vezetése teljes embert igényel. Minden terület, minden részleg megkövetelné magának az odafigyelést, a személyes törődést, amit a vezetőtársaim bevonásával igyekszem is megvalósítani, de az utóbbi 1-2 évben én is úgy érzem, hogy felgyorsultak a feladatok, mindent mindenki azonnal szeretne (legyen az fenntartó, diák, szülő, kolléga), s nem nagyon van a türelem jelen. Pedig óriási szükség lenne arra, hogy törődni tudjunk egy kicsit egymással, a problémákkal, valóban a mélyére tudjunk nézni egy-egy gondot okozó eseménynek, körülménynek és meg is találjuk a megoldást.

Nyilván ha ezekre nem jut elég idő, akkor az önfejlesztésre (akár idegen nyelvi, akár jogi, akár gazdasági területen) még kevésbé, ezért ezt én a korábbi vállalásaimhoz képest jelentős hiányként élem meg.

3. Fejlesztési tervek, célok

3.1. Rövid távú fejlesztési célok

- ***pedagógus továbbképzések***

Továbbra is a szakmai, pedagógiai módszertár bővítésére kell keresni a lehetőséget. Általában nem is igényel kivitelezhetetlenül nagy anyagi ráfordítást, hogy egy-egy innovációt, eddig még nem elterjedt eszközt, módszert használni tudjanak a pedagógusok. A korábban megkezdett belső továbbképzéseink is nagyon hasznosak voltak, azokat mindenképpen újra kell éleszteni, de keresni kell a tantárgyakhoz kapcsolódó szakmai, módszertani továbbképzési lehetőségeket is.

A szakmai tárgyakat oktatóknak pedig a megújuló követelményekhez igazodó, modern szakmai ismereteket biztosító termékbemutatók, technológiai előadások vagy szakmai konferenciák lehetnek hasznosan. Úgy tűnik, erre egyre több lehetőség nyílik. Nagyon fontos lenne

összekapcsolni és szorosabbra fűzni az elméletet és a gyakorlatot és ezt a szemléletet végre elfogadtatni valamennyi oktatóval.

- ***szervezetfejlesztés***

Jelenleg 52 fős az oktatói testület, de az ellátott feladatok (a betöltetlen álláshelyek miatt önként vállalt túlórák) alapján kb. 60 fő lenne ideális. Egy ekkora közösségben egységes pedagógiai elveket, mindenki számára elfogadható és betartható közös normákat meghatározni nem egyszerű feladat. Ezek nélkül azonban mind a diák, mind a felnőtt elveszett. A mikroegységek (munkaközösségek) felelősségének, a szervezeti kultúrában betöltött szerepének megerősítése, a funkcionális alapok és a vezetési hatáskörök megteremtése mellett az összekapcsolódási pontokat is meg kell találni az egyes egységek között, s e kapocs mentén közösen kell kijelölnünk az utat. Meg kell fogalmazni, s hitvallássá kell emelni azokat a közös szabályokat, melyek mentén az iskolai életet mind a diákok, mind a tanárok számára szervezni tudjuk, s egy élhető, eredményorientált környezetet tudunk vele biztosítani a benne lévők számára. A vezető feladatot vállalók számára önismereti és személyiségfejlesztési tréningek is segíthetnek, hogy adott vezetőtípushoz a megfelelő típusfeladatok legyenek delegálva. A közösség formálásában fontos szerepe lehet azoknak a szabadon választható közösségi programoknak, melyek belső szerveződésből indulnak, s természetesen nem tehetők kötelezővé, de a pozitív visszajelzés, a jó hangulatról, feltöltő kikapcsolódásról beszámoló résztvevők újabb és újabb tagokban kelthetik fel az érdeklődést. A csapatépítéshez külső segítség igénybevételére is szükség lehet, gondolok itt ezen a téren nagyobb tapasztalattal rendelkező trénerekre.

Az együttműködés erősítése, a közös programokkal a jobb megismerést és egymás elfogadását célzó rendezvények szervezése a technikai dolgozók szempontjából is nagyon fontos lenne. Egyrészt az összetartozás érzésének erősítése az iskolai célokat is szolgálja, másrészt az ilyen alkalmak lehetőséget teremtenek az oktatók és a technikai dolgozók közötti párbeszédre is. Sokszor a rossz megítélésnek az az alapja, hogy valójában nem is ismerik egymást és a másik munkáját az iskolán belül, hiszen hatalmas területeken oszlanak meg a végzendő munkák, sok esetben a munkaidő sem esik azonos időpontra.

- ***beiskolázási tevékenység szervezése***

Az intézményben működik olyan munkacsoport, amelynek tagjai egyrészt a médiamegjelenést segítik az iskolában történt eseményekről készült cikkek megjelentetésével akár a helyi újságokban, akár az elektronikus médiákban, másrészt a jelen kor elvárásaihoz igazítva koordinálják a beiskolázási tevékenységet, pl. segédkeznek a reklámfilmek, szóróanyagok elkészítésében és nyolcadikosokhoz való eljuttatásában. Sikeresek a nyílt napok és egyre több meghívást kapunk pályaorientációs rendezvényekre. A munkaerőpiac szereplőinek hatékony bekapcsolása a beiskolázási tevékenységünkbe még fontos potenciált jelenthet.

- ***marketing stratégia***

Az iskola arculatának, a képzési struktúrának, a benne élők szervezeti kultúrájának nemcsak idebentről, de kívülről is jól láthatónak kell lennie, s ennek a képnek vonzónak, szép jövőt ígérőnek kell mutatkoznia úgy, hogy a valóságot ábrázolja. Összetett a feladatunk. Az oktatás és a nevelés mellett számos más feladatot is ellátunk. Mind a termékeinkre, mind a képzésünkre vonatkozóan igaz, hogy „jó bornak is kell a cégér", tehát nem elég jónak, kiválónak lenni, annak is kell látszani. A vállalatoknál, ahol piaci törekvések, a vásárlóerő megtartása nagyon fontos, külön részleg irányítja a marketing tevékenységet, s majdhogynem fontosabb, mint maga a termelés. Hiába készítjük mi a világ legjobb termékeit, vagy alkalmazzuk a szenzációs oktatási módszereket, ha senki sem tud róla. Reklámértéke annak van, ha a jót magunkról meg tudjuk ismertetni másokkal. Nem véletlenül tanulják ezt a szakmát – akár egyetemi szinten. Egy ekkora összetett feladatot ellátó intézményben, ahol joggal követeli meg minden részleg magának az odafigyelést, a fejlesztést, nem maradhat el a marketing sem, még akkor sem, ha ehhez esetleg külső szakemberek bevonására is szükség van. Ebben a tevékenységben idén már a Centrumtól is tudunk támogatást kérni – a visszatérő jó szakember segítségét igényelve.

- ***pályakövetés***

A nálunk végzett diákok sorsáról keveset tudunk. Pedig az ebben rejlő lehetőség sem maradhat kiaknázatlanul, hiszen számos Toldiban végzett diákról tudjuk, hogy jelenleg jól prosperáló cégeket, vállalatokat vezetnek, vezető beosztásban vannak, s több szempontból is segíteni tudnának az itt folyó tevékenységekben. Érdemes lenne nyomon követni, hányan helyezkednek el a saját szakmájukban, mi távolítja el őket esetleg a pályáról, vagy mi az oka a sikereiknek. Ehhez nem elég a tízévenként megrendezett jubileumi ünnepségeken emlékezetből előidézni, kik is voltak a Toldisok. Ehhez jól visszakereshető, könnyen elérhető, frissíthető adatbázisra, és annak folyamatos karbantartására van szükség, méghozzá úgy, hogy a tőlünk elballagó diákok tudják, hogy a visszajelzés fontos kötelességük, s kapjunk elegendő információt arról, merre folytatódott karrierjük, hogyan érvényesültek az életben. Az igényünk biztosan nem egyedi, hisz már a Centrum szakemberitől is kaptunk ilyen irányú megkeresést, adatkérést, biztos vagyok benne, hogy megtaláljuk a módját a hatékony és eredményes pályakövetési rendszer kidolgozásának.

- ***szakképzésben érintett cégekkel való kapcsolatépítés***

A sikeres szintvizsgákat követően diákjaink szakképzési munkaszerződéssel külső cégeknél, vállalkozásoknál is végezhetnék gyakorlatukat. A szakképzési törvény kifejezetten a duális képzés erősítését célozza meg. Ma már azonban szó sincs arról, hogy egy-egy céghez akár 3-4 osztályt is el tudnánk helyezni, s egy-egy osztályfőnök vagy szaktanár egy helyen megtalálja összes tanítványát. Az elhelyezés jó esetben 3-4 fős csoportokban, 20-30 cégnél történhetne meg, de valójában nincs is annyi cég, vállalkozás, hogy ez megoldható lenne. A tanműhelyeink jelenleg termelő üzemként is funkcionálnak, a számunkra előírt bevételek előállítása a tanulók munkája nélkül lehetetlen lenne. Így tehát kettős a dilemma: ha a diákok a helyi termelés

segítése helyett külső gyakorlóhelyekre „szerződnek”, akkor elmaradnak az elvárt bevételek, s egyelőre a helyi vállalkozások sincsenek felkészülve azokra a kihívásokra, melyek egy-egy tanulócsoport fogadása kapcsán várnak rájuk. Az időközben megalakult ÁKK lehet ennek a dilemmának a kulcsa. Megoldható lenne, hogy a diákok szakképzési munkaszerződéssel „külső” gyakorlóhelyen tanuljanak, ugyanakkor ne veszítsük el a saját bevételünket. Ehhez azonban szorosan kapcsolódik az az elvárás, hogy az ÁKK bevételéből az intézmény szakmai képzését tudjuk fejleszteni, hisz valójában a foglalkozások nem másik cégnél, vállalatnál, hanem a saját tanműhelyeinkben zajlik tovább.

- ***értékesítés***

A városban lévő boltjainkat, s az iskolai büfét jelenleg bérlők üzemeltetik, a megállapodásban azonban az szerepel, hogy a tanműhelyek által készített termékek eladása elsőbbséget élvez. Sajnos ennek érvényesítésére kevés eszköz áll rendelkezésünkre, a vásárlók nem mindig részesítik előnyben a tanműhelyi termékeket, ha azok magukon viselik az oktatásból adódó minőségi és méretbeli eltéréseket. Érdemes lenne újragondolnunk az árképzést, a legkeresettebb termékekre vonatkozóan önköltségszámítást végezni, s kidolgozni pl. a vizsgafelkészítés során nem megrendelésre készített termékek „akciós” árusítását. Versenyképes pék- és cukrász-termékek előállításához és értékesítéséhez persze szorosan hozzákapcsolódik a berendezések modernizálásának igénye is.

A kertész képzésünk sajnos „kihalóban”, pedig nagyon fontos lenne, hogy folytatódjon valamilyen formában. Egy valóban jól működő zöldség- és gyümölcstermesztés biztosítani tudná a friss primőrárut és a gyümölcsöket, érdemes lenne megfelelő helyen olyan üzlethelyiséget bérelni (esetleg vásárolni), ahol a városi érdeklődők számára is megvalósítható lenne az értékesítés. Kiegészítve az üvegházban, fóliaházban nevelt dísznövényekkel, egész évben folyamatos kínálatot tudnánk biztosítani a vásárlóknak.

- ***diákjaink „mentális” támogatása***

Egyre több olya tanuló van, aki nem találja helyét ebben a felgyorsult világban. Nehezen, vagy egyáltalán nem tud beilleszkedni a szűkebb vagy tágabb közösségbe, s az elvárásoknak való megfelelés komoly lelki és fizikai tüneteket okoz náluk. Biztos vagyok benne, hogy van arra mód, hogy az iskolába érve egy picit „lelassuljanak”, ráhangolódjanak a közösségre, az itt rájuk váró örömökre és kihívásokra, s megtalálják az utat az az önelfogadáshoz, az önfejlesztéshez. Én magam is kerestem a lehetőségét az időnként túlterhelt és „zaklatott” napok után, hogyan tudnék visszaállni a „normál” működésre, akár a légzés figyelésével, a környezeti zajok kikapcsolásával, s ahogy nálam működni tudott egy-egy módszer (pl. a jóga sokat segíthet ebben), biztos vagyok benne, hogy a tanulóinkhoz is megtalálnánk ezt az utat. Ehhez találni kell erre alkalmas segítőket, akik esetleg az erre fogékony oktatókat is meg tudják tanítani arra, hogyan vegyék észre és hogyan segítsék az ilyen problémával küzdő diákokat a jobb teljesítménye, a boldogabb iskolai élet reményében.

3.2 Középtávú fejlesztési terv

- ***a „teljes képzési lánc”***

A minisztérium jól csengő jelmondata: „Földtől az asztalig”. Minden adott ahhoz, hogy ez az elképzelés nálunk is megvalósuljon. Rendelkezésre állnak azok a földterületek, melyeket jól használva a mezőgazdasági, kertész képzésben résztvevő tanulóink képesek megtermelni az étkezéshez, élelmiszer-előállításhoz szükséges nyersanyagokat. A feldolgozóipar megfelelő területeinek újraindításával – akár felnőttképzés keretében – félkész vagy késztermékek készülhetnek a fogyasztók számára, illetve az élelmiszeripari üzemeink a mindennapi étkezéshez szükséges élelmiszerek előállításában vállalhatnak oroszlánszerepet. Akár a mezőgazdaság, akár az élelmiszeripar területén a gépek, berendezések karbantartásába, a szükséges eszközök előállításába a gépész tanulók is be tudnak kapcsolódni. Éttermünkben a rendezvényeken a felszolgálást az utazás és turizmus fakultációra járó diákok látják el, akik nyári gyakorlatukat szállodákban töltve tisztában vannak a vendéglátás szabályaival, kollégiumunk szobáinak értékesítésével, s teljes körű étkezési és sportolási, vagy szabadidős tevékenység lehetőségének biztosításával pedig szinte szállodai szolgáltatást is nyújtva a turisztika területén vállalunk feladatokat. Talán még arra is lenne mód, hogy az agrár ágazatban előállított terményeket és termékeket hozzáértő agrár áruforgalmazók közreműködésével juttassuk el a széles vevőkör asztalára, a Centrum által Budapesten megnyitni tervezett mintaboltot is ellátva a termékeinkkel.

- ***diáklétszám stabilizálása, növelése***

A demográfiai mutatók még mindig nem mutatnak biztató jeleket az előttünk álló néhány évre előre tekintve. Sok iskolával harcolunk azért a kevés tanulóért, akik a nyolcadik osztályt sikeresen elvégezték. Az agrár ágazat munka-lehetőségeinek javulásával, s a biztos elhelyezkedés és megélhetést biztosító munkahellyel kecsegtető jövő előrevetítésével szakmáink felértékelődhetnek, s ha fékezni tudjuk a lemorzsolódást, s ha megtaláljuk annak a módját, hogy valóban a szakma iránt érdeklődő, munkára és tanulásra alkalmas tanulókkal töltsük fel az induló osztályainkat, akkor talán stabilizálni lehet a tanulólétszámot. A mennyiség nem mehet a minőség rovására. Nem cél 1000 fő feletti tanulólétszámot biztosítani azon az áron, hogy semmiféle eredményt nem tudunk elérni a 25%-kal, s gyötrelmes órákat és napokat okozó, magatartási zavarokkal küzdő, semmiféle célt vagy követelményt teljesíteni nem akaró tanulóval küzdjünk. Talán a „kevesebb néha jobb” szólás erre is igaz, s ha az iskola jó hírnevét viszik a hozzánk bekerülő tanulók, s tudják, hogy a bekerülésnek feltételei vannak, akkor lehet minőségi oktatást végezni, s kiváló eredményeket felmutatni.

Jó példa erre a 2 éve elindított óvodai nevelő képzés, azt reméljük, hogy a jó hírének következményeként a következő tanévre még több diákot tudunk erre a képzésre beiskolázni, egyfajta „húzóerőt” képviselve az iskolában, ahová reményeink szerint a többi diák is igyekszik majd felzárkózni.

Ennek az intézménynek ideálisan 5-600 fős tanulólétszámmal kellene működnie a nappali tagozaton, amit 2-300 fő oktatásával felnőttképzéssel ki lehet egészíteni. Jelenleg az együttes létszám alig éri el az 500 főt.

- ***bérbeadásokkal érintett területek szolgáltatási színvonalának emelése***

Az egyik fontos bevételi forrásunk a rendezvényekre igénybe vehető, bérelhető aula, mely a decemberi nyílászáró-cserének köszönhetően világosabbá, tágasabbá vált és hőszigetelés szempontjából is nagyon jó hatással van. Az aula mellett nagyon fontos helyszín bérleti szempontból a tornaterem a hozzá tartozó vizesblokkokkal, melyek szintén felújításra kerültek az előző 5 évben. A kollégiumi szobákra is jelentős az érdeklődés (annak ellenére, hogy a város idegenforgalma nem meghatározó jelentőségű). A vendégszobák kényelmét már TV és hűtő is szolgálja. A szobák tiszták, rendezettek, szép a kilátás, megfelelő a hangulat. Az étkezési kiszolgálás is elégedettséget vált ki. De a mosdók, WC-k, tusolók sajnos feledtetik ezt az érzést, s nagyon rossz szájízt hagynak az itt megszálló vendégekben. A kollégista diákokról, akik ezt heti rendszerességgel visszatérve a megszokott falak közé már több éve tapasztalják, már nem is beszélek. Nekik nem nagyon van más választásuk. Vagy talán éppen ezért van kevesebb kollégista? Aki otthon nem ilyenhez van szokva – márpedig ez a többség -, az nehezen fogadja, hogy ehhez kell alkalmazkodni, s valljuk be őszintén, nem is érthető ez a XXI. században. Talán létezik olyan pályázati forrás, vagy megfelelő kapcsolat, mely segít ennek a többször tíz éves problémának az orvoslásában.

3.3 Hosszú távú fejlesztési terv

- ***beiskolázási vonzáskörzet kiszélesítése***

Iskolánk egykori vagy akár jelenlegi szakmai oktatóit is távoli helyekre hívják, ahol különböző tanfolyamokat tartanak az élelmiszeripar területén, s végeznek felkészítési, vizsgáztatási tevékenységet. Ezekben a távolabbi városokban működnek olyan vállalatok, vállalkozások, akik megfelelő szakember hiányában nem tudják üzemeltetni egy-egy részlegüket, s ennek a szakemberhiánynak a kiváltására indítanak tanfolyamokat. Különösen a konzervipar területén jelentkeznek újabb és újabb igények, a születő vállalkozások hazai és külföldi piacokat céloznak meg termékeikkel. Az ott élő nyolcadikosok tisztában vannak a munkalehetőségekkel, érdemes lehet őket felkeresni azzal, hogy a saját szülőfalujukban, városukban lévő üzemben végzendő feladatokhoz szükséges szakmát tanulják meg nálunk, ne csak felnőttképzés keretében néhány hónapos átképzéssel, hanem komoly szakmai alapokkal és gyakorlati tapasztalattal.

- ***energetikai modernizálás, környezetvédelem***

Az energiafelhasználásunk jelenleg a költségvetés kiadási oldalának jelentős hányadát adja. A rendelkezésre álló hatalmas területek a napenergia további felhasználására is lehetőséget adnának, s a nem is olyan mélyen alattunk található termálvíz energiáját is érdemes lenne hasznosítani. A földterületek egy részén energiaerdő termelésre is mód nyílna, amit a jelenleg

használt gázkazánok átalakításával fűtésre és melegvíz-ellátásra tudnánk fordítani. Mindezek megvalósításához átfogó elemzésre és tervezésre van szükség, de biztos vagyok abban, hogy jelentős költségcsökkentés érhető el egy ekkora komplexumban az energiafelhasználás modernizálásával és ésszerűsítésével.

Készültek a XXI. századi fejlesztési elképzeléseket tartalmazó tervek, melyek az esővíz felhasználásától az élelmiszer-hulladék komposztban történő hasznosításáig számos ötletet tartalmaznak, melyek a környezet védelmének, az ökolábnyom csökkentésnek a szándékával készültek. Ha ezekhez felhasználható forrás is ténylegesen hozzárendelésre kerül, érdemes lehet alaposabb tanulmányokat készítve belevágni a megvalósításukba.

- ***az iskola épületének és eszközeinek modernizálása***

A fejlesztési tervek végére maradt, de nem azt jelenti, hogy ezzel kell utoljára foglalkozni. Ez a leghosszabb távú tervezést igénylő feladat. Nagyon sok apró részletből, nagyon sok megoldandó feladatból áll. A helyzetelemzésben megfogalmazott állapotokból kiindulva fokozatosan el kellene érni, hogy komfortos, modern, jól felszerelt iskola lehessünk, mert ennél nagyobb vonzóerőt a beiratkozás és pályaválasztás előtt álló fiataloknak nem tudunk mutatni. Ha azt látják, hogy egy iskola szépen fejlesztett, a kor elvárásainak megfelelő eszközökkel ellátott, annak az az üzenete, hogy érdemes ide jönni, mert az iskolának, s az általa képviselt oktatásnak, képzésnek van jövője. Ha folyamatos a karbantartás, ha minden évben előre lehet lépni egy-egy keveset – néha a nagy problémák megoldásakor ugorva egyet-egyet, akkor ez nem ördögtől való gondolat, nem futurisztikus, nem elképzelhetetlen.

3.4 Jövőkép

Az iskola távolról is impozáns látványt nyújt, vidám színekben pompázik, frissen van festve, hangszigetelése kívülről láthatatlan, belülről jól érzékelhető, a természetes fényt felhasználó világítási technológiája tökéletes. A parkoló burkolata hibátlan, automata kapuk biztosítják a dolgozók biztonságos parkolását. A külső parkolót a diákok használják. A széles bejárat felett az intézmény és a centrum címere, logója mellett nagynevű vállalatok reklámtáblái hirdetik, hogy itt az ő tanulóik képzése folyik. A portán mosolygó, szolgálatkész portás fogadja a vendégeket, s az aulából vidám, nyüzsgő – nagyjából ezer fős – gyereksereg hangja hallatszik. Az udvaron fiúk és lányok közösen sportolva, kényelmes padokon ülve beszélgetnek az élet fontos dolgairól, míg a lágy dallamú csengő szavára el nem indulnak a tantermekbe a tanítási órákra. Az oktatók vidáman egymással beszélgetve, csoportokban indulnak az emeletekre. Az eszközök, amik a tanításukhoz kellenek, készen állnak, használatukhoz csak egy kattintás, egy kapcsoló billentése szükséges, s ha mégis szükség lenne még valamire, könnyen elérhető pedagógiai asszisztensek segítenek a megvalósításban. Nincsenek könyvek. A padokba beépített elektronikus eszközök biztosítják a tanulók számára a jegyzetet, s a szekrényekben ott vannak a munkához szükséges segédeszközök. Az elektronikusan tárolt tananyag otthonról is elérhető. A terem gyorsan átrendezhető, alkalmas több különböző oktatási módszer akár egy órán belüli ötvözésére. Mindenki dolgozik a feladaton. Nincsenek máshová vágyó, motiválatlan gyerekek. Jól érzik itt magukat, tanulni akarnak. A tornateremhez, tanműhelyekhez

öltözőszekrények és frissen csempézett, ezüstösen csillogó tusolók tartoznak. Odabent vidám játék folyik, minden egyes diákon kék Toldis póló. A sütő és a cukrász tanműhelyben a partner cég munkaruháját viselő diákok sürgölődnek, szállításra készítik elő a termékeket az odakint várakozó modern, minden hatósági elvárásnak eleget tevő kiszállító autó közvetítésével a város és környező városok megrendelői számára. A tartósító üzemben éppen őszibarack nektárt készítenek a felnőtt tanulóink, az üvegeket automata szalag továbbítja a palackozó és palettizáló berendezés felé. Gyógy- és fűszernövénykertünkből a saját zöldség-boltunkon keresztül látjuk el a város lakosságát, a hozzánk látogató vendéget pedig az egyedülálló Kőrisfa-sorral körülvett botanikus kertben hagyjuk pihenésképpen sétálni, mielőtt elfoglalhatná a kollégiumban lévő légkondicionált vendégszobát. A tanítás után kollégistáink beosztás szerint érkeznek a felújított, jól szellőző és a szobákhoz tartozó tiszta tusolóba, mert minden emelet zsúfolásig megtelt a saját diákjainkkal, az állandó bentlakó sporttagozatosokkal és a gyakorlati képzésre az oktatóközpontunkba érkezőkkel. Konyhánk a legmodernebb eszközökkel felszerelve mosolygó és a fizetésükkel is elégedett szakácsokkal és konyhás nénikkel dolgozza fel a kiváló minőségű nyersanyagokat, s a káposzta meg sült hal illata nem tölti be az elméleti negyedik szintet a jól működő, galériával leválasztott konyhai és ebédlői térben működő beépített elszívóknak köszönhetően. A tanítási órák után egy kis csoportnyi pedagógus röplabda-meccset játszik, ketten az udvari teniszpályán játszanak egy meccset, némelyikük saját családtagját is magával hozta szurkolni vagy sportolni. Reggel 8-tól délután 4-ig dolgoznak. Nem viszik haza a dolgozatokat. Azokat napközben már kijavították a tanári szobákban, könyvtárakban lévő számítógépeken. Azért majd otthonról még lehet, hogy belenéznek, hátha lehet egy pontot találni annak, aki éppen határon volt. Otthon pihenés, kényelmes lakás és nyugodt családi környezet várja őket, nincsenek – mert nem szükségesek – a másodállások, az estébe nyúló magántanítványok. Az iskolában az aulában lévő színpadon, ami az udvar felé is nyitható széles nézőtérre néz, éppen próbálnak a diákszínpadosok. A diákszínpadot vezető pedagógus nemrég kapott miniszteri kitüntetést. Hamarosan előadás lesz. Jubileumra – talán éppen a 100 éves évfordulóra – készülnek, ahol a 20-30 éve nálunk végzett cégvezetők, akik a gyakorlati képzőhelyeink modern felszerelését, munkaruháit is biztosítják, bemutatják majd életpályájukat, s jól fizető munkahelyeket kínálnak a nálunk végzett tanulóknak.

4. Összegzés

Az előzőekben felvázolt helyzetelemzés és a fejlesztési elképzelések világosan kijelölik azt az utat, melyen az intézménynek haladnia kell, hogy elérje a kitűzött célokat. Az itt töltött 36 év alatt az intézmény sajátosságait, munkáját, működését belülről szemlélve, tapasztalati úton alkottam meg azt a képet, melyet pályázatomban igyekeztem a belülről ismerők és kívülállók számára egyaránt hitelesen ábrázolni és értelmezni. Az intézmény múltját, eredményeit, hagyományait és jelenlegi hibáit is jól ismerve meggyőződésem, hogy az intézmény biztos alapokon áll, az agrárszakképzés területén hasznos és fejlesztésre érdemes irányt képviselve jelenleg is életképes, s összefogással, közös erővel, fenntartói támogatással a jövőben is életképes és a térségében meghatározó intézmény lesz.
Igazgatói pályázatomat pedagógiai elhivatottsággal készítettem, bízva abban, hogy elképzeléseim támogatásra találnak valamennyi személynél, szervezetnél, mely annak megismerésére és megítélésére hivatott.

Munkatársaim támogatása mellett képesnek érzem magam arra, hogy azt az intézményt, melyben eddigi teljes életpályámra vonatkozó pedagógusi törekvéseimet megvalósíthattam, ahol több mint 35 éve lelkesedéssel és odaadással, legjobb tudásom szerint dolgozom, az elkövetkező időszakban is a lehető legjobb úton irányítsam az önmegvalósítás, az elvárásoknak való maximális megfelelés felé.

Pályázatom kedvező elbírálása esetén vezetői munkámat a következő irányelv fogja jellemezni:

A ránk bízott diákok, fiatal felnőttek felelősségteljes nevelését, a társadalomba történő hasznos beilleszkedését, a munkaerőpiac által igényelt szakmákra történő kiváló felkészítését támogató szakképző intézmény Centrummal együttműködésben történő gazdaságos és hatékony működtetése a tevékenységben résztvevő valamennyi partner megelégedését célozva.