

Pályázat

A Nyíregyházi Szakképzési Centrum

által meghirdetett

Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál

Technikum



Igazgató (intézményvezető)

beosztásának ellátására

Nyíregyháza 2024. május 03.

Készítette:

Barna Zoltán Gábor
Barna Zoltán Gábor
pályázó

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	2
Pedagógiai ars poetica	2
2. Bemutakozás.....	3
3. Célmeghatározás	8
4. Helyzetelemzés.....	9
Az iskola története.....	9
Az iskola elhelyezkedése	10
Szakmák és ágazatok	10
Tanulói létszám.....	11
Lemorzsolódás	13
Infrastrukturális és tárgyi feltételek.....	13
Emberi erőforrások	14
Minőségbiztosítás.....	15
Partnerkapcsolatok.....	16
5. A helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelés.....	20
Stabil tanulói létszám biztosítása	20
Szervezeti kultúra fejlesztése.....	21
Digitális fejlesztés, digitális jólét	22
Gazdálkodás az erőforrásokkal.....	22
Munkaalapú képzés megvalósítása a duális partnerek bevonásával.....	23
Fenntartható gazdálkodás	23
6. Összegzés.....	24

1. Bevezetés

Pedagógiai ars poetica

„Az iskola dolga, hogy megtanítsa velünk, hogyan kell tanulni, hogy felkeltse a tudás iránti étvágyunkat, megtanítsa bennünket a jól végzett munka örömére és az alkotás izgalmára, hogy megtanítsa szeretni, amit csinálunk, és hogy segítsen megtalálni azt, amit szeretünk csinálni.”

Szent-Györgyi Albert

A 2020-as év jelentős változást hozott a szakképzésben. A Szakképzés 4.0. stratégia bevezetése jelentős hatással van a szakképzési oktatás szervezésére, működtetésére és lebonyolítására. Az új piaci viszonyok megteremtése átalakításra ösztönözte az intézményünkben folyó képzési munkát.

A Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál Technikum a hagyományok és a stabilitás megőrzése mellett folyamatos elkötelezettséget érez a fejlesztés és az innováció iránt, azzal a céllal, hogy erősítse és megtartsa meghatározó szerepét a térség szakképzésében.

Az előző pályázatom célkitűzéseit és eredményeit segítette az a tény, hogy egy elkötelezett és odaadó csapattal dolgozhattam együtt, a kollégáim szakmai tudásukkal és elhivatottságukkal segítették munkámat a céljaim elérése érdekében.

A jelen pályázat a kor elvárásainak megfelelően a minőségirányítási elveknek eleget téve került megfogalmazásra, amely egybeesik az „ÉVISZ” missziójával és segíti a víziójának megvalósulását.

Pályázatomban a helyzetelemzést követően fogalmazom meg az intézményi víziókat és a Szakképzés 4.0. stratégia elvárásainak megvalósításához szükséges célok intézményi bevezetését.

2. Bemutakozás

Általános iskolai tapasztalatok

A főiskola elvégzése után **Gávavencsellőn, illetve Balsán a helyi általános iskolában** kezdtem el dolgozni, mint matematika-fizika szakos tanár. Egy pályázat keretében az iskola átvette az APC Stúdió számítástechnikai programját, mely azt eredményezte, hogy beiratkoztam a KLTE TTK informatika tanári szakára. A hátrányos helyzetű településen szembesültem az „előregedő” falusi iskola problémájával, ami miatt új munkahelyet kellett keresnem. Az általános iskolában szerzett tapasztalatok jó alapot adtak a középiskolai tanári munkámhoz.

Középiskolai tapasztalatok

1992-ben kerültem vissza egykori középiskolámba, az Ibrányi Móricz Zsigmond Gimnáziumba, ahol matematikát, fizikát és informatikát tanítottam. Ebben az évben adaptálta az intézmény az egri Neumann János Szakközépiskola világbanki közgazdaságtan és informatikai szakirányú tantervét, amely alapján kidolgoztuk a helyi tantervet, és ehhez kapcsolódóan elindítottuk a szakközépiskolai képzést is. Közben informatikából, majd matematikából egyetemi végzettséget szereztem, és később pedagógus szakvizsgát is tettem.

2006-ban kerültem a Demecseri Gimnázium, Szakközép- és Általános Iskola, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény, Óvoda, Egységes Pedagógiai Szakszolgálat és Nevelési Oktatási Centrumba, ahol matematikát, fizikát és informatikát tanítottam.

2007-2010 között a nyíregyházi Bánki Donát Műszaki Középiskola és Kollégiumában óraadóként -esti és távoktatás keretein belül -matematikát és informatikát tanítottam.

Ezt követően 2010-2011. tanévben a Wesselényi Miklós Szakközépiskola és Szakiskolában (óraadóként) informatikát oktattam.

Vezetői tapasztalat

2004 novemberétől az Ibrányi Móricz Zsigmond Gimnázium **igazgatóhelyettese** lettem, majd 2005-ben 6 hónapig megbízott **igazgatói feladatokat** láttam el. 2004-ben a Hátrányos Helyzetű Tanulók Arany János Kollégiumi Program bevezetésének kidolgozásában vettem

részt, kollégista tanulókat is tanítottam. A megyét járva több általános iskolába is eljutottam azzal a céllal, hogy a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók minél szélesebb köre értesülhessen és bekapcsolódhasson az Arany János Programba.

2006 nyarán a **Leonardo Média Akadémia Informatikai Szakközépiskola és Gimnázium** megalapításában is közreműködtem, majd a fenntartó az iskola vezetésével is megbízott. Bízva korábbi vezetői tapasztalatomban, elfogadtam a megbízást. Az intézmény iskolarendszeren belüli és kívüli oktatást, valamint felnőtt szakképzést folytatott. Fontos eredménynek tartom, hogy igazgatói tevékenységem alatt sikerült akkreditálni az iskolát, így a Leonardo Média Akadémia egyre több felnőttképzésben tudott részt venni. A Demecserben kibontakozó új iskolaszervezet kialakítása kihívást jelentett számomra, mert döntenem kellett a két intézmény munkaszerződése között. 2009-ben lemondtam a Leonardo Média Akadémia vezetéséről.

A 2008-as tanévtől **általános igazgatóhelyettes lettem Demecserben**. Itt a mindennapos vezetőhelyettesi feladatok ellátása mellett különböző pályázati programokban vettem részt. A HEFOP, TIOP és TÁMOP pályázatok írásában, valamint lebonyolításában is közreműködtem. A 2009-2010-es tanévtől egy HEFOP pályázat keretein belül a komprehenzív iskolamodell megvalósításán dolgoztunk. Közben 2010-ben fizikából megszereztem az MSC végzettséget.

2010-es tanév elején családi okok miatt lemondtam a Demecseri Oktatási Centrum igazgatóhelyettesi posztjáról, és tanárként dolgoztam tovább az iskolában. A településszerkezet, a szociális ellátórendszer változásából adódóan Demecserben is szembesülnöm kellett a kistelepülések azon problémáival, hogy a székelyi és a berkeszi tagintézmények „kikoptak”, a tanulók nagy százaléka alulmotivált.

2010-ben a tanári munkám mellett – felkérésre – vállaltam el a **Mesterképző Középiskola és Szakiskola igazgatói pozícióját**. Az intézmény főbb profiljai közé tartozott – több megyében és telephelyen – a felnőttek gimnáziumi képzése és szakmai oktatása. Ekkor igazgatóként több száz oktató munkáját és több mint ezernyolcszáz diák képzését kellett koordinálnom. Ez a feladat szerteágazó munkát és sokrétű tapasztalatszerzést jelentett számomra: pl. az intézményi dokumentumok törvényi előírásoknak megfelelő elkészítése, a szakmai és érettségi vizsgák megszervezése, lebonyolítása.

Korábbi tapasztalataimat felhasználva intézményvezetői pályázatot nyújtottam be a **nyíregyházi Vásárhelyi Pál Építőipari és Környezetvédelmi- Vízügyi Szakközépiskolába**.

Pályázat igazgató (intézményvezető) beosztás ellátására 2024

Barna Zoltán Gábor

2013 szeptemberétől öt évre megkaptam az intézményvezetői megbízatást, így összeférhetetlenség miatt a Mesterképző Középiskolában lemondtam igazgatói tisztségemről.

Az érvényben lévő igazgatói megbízásom a 2015. július 1-jei fenntartóváltás miatt egy évre **megbízott tagintézményvezetői megbízássá változott a Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál Építőipari és Környezetvédelmi – Vízügyi Szakközépiskolájában.**

A szakképzési törvény 2020. július 1-jétől hatályos rendelkezései szerint az iskolánk a Szakképzés 4.0 stratégia célkitűzéseit megvalósítva technikumként működik tovább.

Jelenleg a Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál Technikum igazgatójaként tevékenykedem (jogelődöket figyelembe véve 2013-tól folyamatos).

Az elmúlt évekre visszatekintve úgy gondolom, hogy a mai társadalmi elvárásoknak megfelelően dinamikus, fejlődő iskolaprofilit alakítottunk ki. A PR és marketing tevékenységünket erősítettük. A pályaválasztási kiállításokon, az általános iskolai pályaaorientációs napokon kollégáimmal együtt kiemelkedő munkát végeztünk. A következetes beiskolázási munkánk eredményeként a 2021 ősztől a tanulói létszámunk folyamatosan nő vagy stagnál. A Felső-Tisza-vidéki Vízügyi Igazgatóság mellett sikerült újabb piaci szereplőket is bevonnunk a pályaaorientációs munkánkba. Így képviseltette magát a MÁV, a környezetvédelmi hatóság, a KEVÍZ-21, az Építésszakmára, a Magyar Közút Nonprofit Zrt. Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegyei Igazgatósága és az Astron Buildings Kft. is.

A felnőttek oktatása nélküli létszámunk sokéves átlaga 580 fő körül alakul. A felnőttek oktatásában a létszámunk ingadozó, leginkább a munkaerőpiaci kereslet határozza meg azt.

Diákjaink évek óta jól szerepelnek az ÁSZÉV és az OSZTV versenyeken. A környezetvédelem és vízügy ágazatban évekre visszamenőleg több diákunk az országos döntőben is sikeresen szerepel. Ennek köszönhetően 2021 áprilisában intézményünk rendezte meg az akkori Vízügyi szakmacsoport OSZTV döntőjét.

Természetesen a sikeres versenyeredmények a kollégák évről évre történő hatékony hozzáadott munkájának, felkészítésüknek köszönhető.

Az iskolánkban a lélek és a test harmóniájának a nevelése együtt folyik. Jelzi ezt az is, hogy diákjainkat a testnevelő kollégák számos vármegyei-, és országos versenyekre készítik fel. Sportolóink kupákkal, érmekkel, helyezésekkel térnek haza a versenyekről.

A közismereti tárgyakat tanító kollégákat is elismerés illeti, hiszen diákjaink eredményesen szerepelnek a városi, vármegyei versenyeken középiskolai kategóriában egyaránt.

Amire személy szerint büszke vagyok az az, hogy a kollégák és a tanulók a sikereket látva egyre motiváltabbak a versenyekre való felkészülésben és részvételben.

A „Technikumi Rangsor TOP 100”-as listáján a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal és Oktatási Hivatal közhiteles adatai alapján intézményünk 2023-ban 72., 2024-ben 48. helyre került. Az elismerések bizonyítják az intézményben folyó szakmai munkavégzést (az érettségi és szakmai vizsgák eredményei, az országos tanulmányi versenyen való eredményes szereplések, továbbtanulási eredmények megnövekedett száma, a sikeres nyelvvizsgát tevő tanulók létszáma és egyéb intézményi mutatók pozitív mérései játszanak szerepet).

A 2014-es tanévtől kezdve külön rajzoktatásban részesülnek az érdeklődő diákok, segítve ezzel az építész-mérnöki alkalmassági vizsgájukon való eredményesebb szereplésüket. Az itt végzett munka eredményeként tanulóink sikeresen szerepelnek az országos és helyi rajzpályázatokon is. A rajzszerzők elkészített munkák iskolánkat díszítik.

A tanulóink közül azok, akik a technikus oklevél megszerzése után továbbtanulnak, szinte valamennyien felvételt nyernek az általuk választott felsőfokú oktatási intézménybe. A többiek életútját nyomon követve megállapítható, hogy amennyiben szeretnének, a választott szakmájukban el tudnak helyezkedni.

Nagyon jó érzéssel tölt el az, amikor a pályájukon sikeres fiatal felnőttként visszajönnek az intézményünkbe és beszámolnak eredményeikről, megköszönik az oktatók által végzett szakmai munkát, törődést.

Egy vezetőnek a feladatai közé tartozik a helyzetelemzés is, ezt szolgálja a 2020-ban bevezetett minőségirányítási politika a Szakképzés 4.0. stratégia elvárásai alapján. Célunk, hogy még jobb eredményeket érjünk el, mert csak együtt dolgozva, közös munkával lehet előbbre jutni és csak a megfelelő tervezés által lehet a kitűzött célokat elérni.

Barna Zoltán Gábor

Vezetőtársaimmal összhangban, az iskola érdekeit szem előtt tartva, zökkenőmentesen szervezzük az intézmény mindennapjait. Köszönöm áldozatos munkájukat.

Tanári, szakszervezeti vezetői, és intézményvezetői munkáim során az általános iskolától a középiskoláig, az esti képzésen át a levelező-, és távoktatásig olyan tapasztalatokra tettem szert, hogy bátran kijelenthetem, van rálátásom az oktatás jelenlegi helyzetére és annak problémáira, és a szakmai tapasztalatom által rendelkezem azon készségekkel, mely szükségesek a modern vezetői szerep ellátásához. Vezetői attitűdömben a rugalmasság és a tanulás iránti vágy jellemmez.

Az ÉVISZ vezetésében eltöltött évek tapasztalatai alapján reálisan „látom” az iskola helyét a mai oktatási rendszerben. Mint vezető arra törekszem, hogy e folyton változó világban az intézményünk minél jobb kínálatot adjon a diákok és a szülők felé úgy, hogy a fenntartó, a partnerek, a társadalom és a kollegák legnagyobb megelégedésére is szolgáljon.

Az újráválasztásom esetén bízom abban, hogy élvezhetem a partnereim bizalmát és támogatását iskolán belül és falain túl is. Tudom, hogy képes vagyok a régi, „megszokott” magatartási formák mellett a megváltozott környezetben az innovációra. Úgy gondolom, hogy vannak olyan kollégáim, akik nem félnek az újtól, a kihívásoktól, az újításoktól. Nyíltan elmondják véleményüket, megfogalmazzák kritikájukat, ők a segítő partnereim az iskolai oktatás – nevelés fejlesztésében.

3. Célmeghatározás

Tanulóink versenyképességének növelése érdekében, olyan képzési szerkezeti átalakításokra van szükség, melyek a Szakképzés 4.0. stratégia célkitűzéseinek eleget téve egyszerű, átlátható, átjárható rendszert, vonzó 5 éves technikumi képzést és sikeres ösztöndíjrendszert biztosít az intézmény.

Az iskolánkat olyan vonzó környezetté szeretnénk alakítani, melynek infrastruktúrája (épület, eszközök) jó minőségű, korszerűen felszerelt ágazati alapozó tanműhelyek, melyek a duális képzés feltételeit is biztosítják, digitális tartalom létrehozásával és folyamatos korszerűsítésével modern oktatási technológiákat tudunk alkalmazni a tanulási célok elérése érdekében.

Továbbá, olyan naprakész oktatói tudás biztosítására törekszünk, melyek az oktatók a tudásukat vállalati helyszínű akkreditált oktatói képzéseken szerzik, kiscsoportos felzárkóztatás módszertanának fejlesztését alkalmazzák, mentori feladatokra készülnek fel.

Mindezekre azért van szükség, hogy a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő és kimagasló minőségű oktatást tudjunk biztosítani a tanulóinknak. Kiemelt célunk a vállalati magatartás kialakítása, a folyamatos változásokra felkészítő, reziliens viselkedési forma kialakítása a tanulóknál és az oktatóknál.

A tanulókat fel kell vértetni olyan elméleti és gyakorlati kompetenciákkal, melyek lehetővé teszik a life-long learning-ben való részvételt, melynek lényege a helyzet helyes megítélésének képessége, a cselekvések megtervezése és a kivitelezéshez szükséges tudás és kompetencia elsajátításának helyes módszertana.

A versenyképességet és a karrierlehetőségeket az iskolából kikerülő szakemberek ezzel a biztos szakmai alaptudással és a tanulás képességével lesznek képesek a tudásukat szakmai karrierjük során a felnőttképzés és a vállalati továbbképzés rendszerében megújítani.

Az intézményben a Szakmai Program, a Szervezeti és Működési Szabályzat, a Házirend és a Minőségirányítási Kézikönyv együtt hivatott biztosítani a képzést. Ezek a dokumentumok az országos és helyi szabályozásokat figyelembe véve kerültek elkészítésre. Az intézményi célrendszer ezeken alapszik, így jelen vezetői programom ezekre a kialakított célkitűzésekre épül.

4. Helyzetelemzés

Az iskola története

A Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál Technikum 1969. augusztus 1-jétől önálló intézményként működött, mint Építőipari és Vízügyi Szakközépiskola. A feladat adott volt: egy iskolát kellett teremteni, nevet és hírnevet kellett szerezni az iskolának a város, megye és az ország keleti régiójában. Az ÉVISZ (a mozaikszó az iskola nevéből ered: Építőipari és Vízügyi Szakközépiskola) 1971-ben ünnepélyes keretek között felvette a reformkor legnagyobb vízügyi mérnökének, Vásárhelyi Pálnak a nevét. Az iskola – közismert nevén az ÉVISZ – tehát 1969. szeptember 1-jén nyitotta meg kapuit új szakközépiskolaként. Képzési profiljában elődjének tekinthető a 1956-ig működő 7. számú Magasépítő technikum, valamint a vízügyi képzést folytató Vasvári Pál Gimnázium és a Kossuth Lajos Ipari Szakközépiskola. Az intézmény alapításának évétől komplex képzést valósított meg oly módon, hogy egyszerre volt megszerezhető az érettségi és a szakképesítés. Létrejöttét az indokolta, hogy a megyében nem volt középszintű építőipari és vízügyi képzés, annak ellenére, hogy az építőipari és vízgazdálkodási vállalatok nagy számban igényelték a szakembereket. Az igények változása indokolta azt is, hogy 1971-től az iskola ágazati szerkezete kibővült, magasépítő képzés mellett mélyépítő képzés is elkezdődött. 1985-től a képzés 5 éves lett és a tanulók csak az 5. év elvégzése után tehettek képesítő vizsgát. Fontos mérföldkő volt az 1993-1994-es tanév, amikor az I. világbanki pályázat elnyerésével megindult az építészeti és környezetvédelmi-vízgazdálkodási szakmacsoportos képzés, megújult szakmai tartalommal. A 2000-2001-es tanévben a környezetvédelmi-vízgazdálkodási szakmacsoportban egy újabb világbanki programot sikerült elnyerni, amely az ún. Piacorientált képzés fiataloknak „A” komponens nevet viselte. Ez a program az ifjúság munkanélküliségének megelőzésére hivatott, moduláris szerkezetű, kompetenciaalapú oktatási modell. Már ekkor érzékelhető volt, hogy a képzések szakmai tartalmában a gazdaság és a piac igényeit messzemenően figyelembe kellett venni. Az elmúlt évtizedek során korszerű környezetvédelmi – vízügyi oktatóbázissá bővült a Derkovits utcai tanműhely.

Meghatározó volt a 2015-ös év az ÉVISZ történetében, amikor is a Nyíregyházi Szakképzési Centrum tagintézménye lett, így nem volt önálló jogi személyiségű intézmény és nem folytat önálló gazdálkodást sem. Az iskola új struktúrájában a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 17.§-a szerint a szakképzési centrum jogi személyiséggel rendelkező

/kormányrendeletben szabályozott jogokkal/ egységeként működik, de továbbra sem önálló gazdálkodó. Az intézmény jelenleg technikai képzést folytat nappali tagozaton és felnőttek oktatásában is, két ágazatban (Építőipar, valamint Környezetvédelem és vízügy). A Nyíregyházi SZC Vásárhelyi Pál Technikumban hagyományosan magasszintű képzés folyik, ami az itt dolgozó oktatók munkájának köszönhető.

Az iskola elhelyezkedése

Az iskola főépülete Nyíregyháza város „szívében” kerül el lakóépületekkel és üzletekkel körülvéve, a Vasvári Pál (utca 16.) és az Őz utca ölelésében. Központi elhelyezkedésénél fogva mind gyalog, mind tömegközlekedéssel könnyen megközelíthető. A szűk, behatárolt terület miatt a vízügyi tanműhely és labor kb. 17 évvel ezelőtt önkormányzati megállapodás alapján kikerült a nyugati ipari övezetbe, a Derkovits út 110. alá (közel egy hektár), amit 2012-től haszonbérleti szerződéssel használ az intézmény.

Szaktanok és ágazatok

Környezetvédelem és vízügy, valamint az építőipar ágazatok szaktanai 5 éves képzések, amelyek érettségivel és technikus oklevél megszerzésével zárulnak.

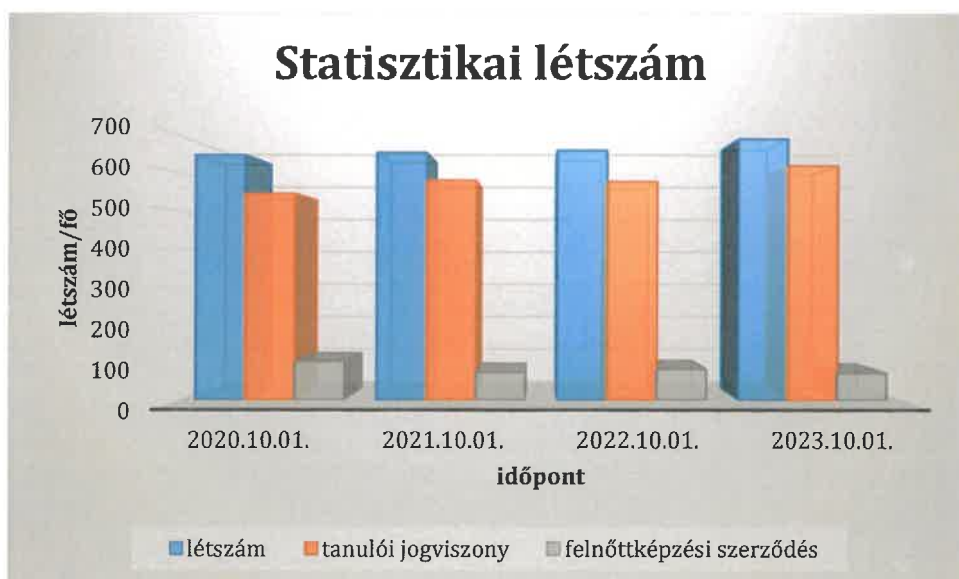
Szaktan/Szaktanirány megnevezése	Szaktan azonosító száma
Magasépítő technikus	5 0732 06 09
Mélyépítő technikus	5 0732 06 10
Útépítő, vasútépítő és -fenntartó technikus	5 0732 06 16
Környezetvédelmi technikus – Hulladékhasznosító és -feldolgozó	5 0712 14 02
Környezetvédelmi technikus – Igazgatás	
Környezetvédelmi technikus – Környezetvédelem	
Környezetvédelmi technikus – Természetvédelem	
Vízügyi technikus – Területi vízgazdálkodó	5 1021 14 04
Vízügyi technikus – Települési vízgazdálkodó	
Vízügyi technikus – Vízgépészet	

Az építőipari ágazat szakmáinak (Magasépítő technikus, Mélyépítő technikus, Útépítő, vasútépítő és -fenntartó technikus) felépítésére jellemző, hogy több kisebb részterületről tevődnek össze, amelyek szorosan összefüggnek egymással. Az építőipari szakmai képzés napjainkban jól felszereltek, a csoportok számához, és azok diáklétszámaihoz igazodó, megfelelő gépparkkal felszerelt (kivetítővel, lappal, egyéb informatikai eszközökkel) informatikai termék, „okosított” osztálytermek.

Környezetvédelem és vízügy ágazat képzését a természettudományi és műszaki ismeretekre épülő képzések elősegítik, hogy a jövőben egészségesebb, fenntarthatóbb világban éljünk. Az oktatás során tanulóink megismerkednek a természeti és az „épített” környezet sajátosságaival, értékeivel, a környezetkárosító hatásokkal, és azok megelőzésével. Mindkét szakma elsajátításának feltétele a gyakorlati tudás megszerzése, melynek feltétele a jól felszerelt laboratórium, a tanműhely területén kialakított vízügyi létesítmények (pl. tancsatorna) és a korszerű eszközpark.

Tanulói létszám

A számok tükrében az ÉVISZ sikeres a beiskolázásban. Úgy gondolom, hogy a sokévi pályaaorientációs roadshow-k beértek, iskolánkat ismerik a régióban. A médiában is közzétett sikeres szakmai vizsgák és az országos szakmai rendezvényeken eredményei is segítik az intézményi tanulólétszám növekedését.



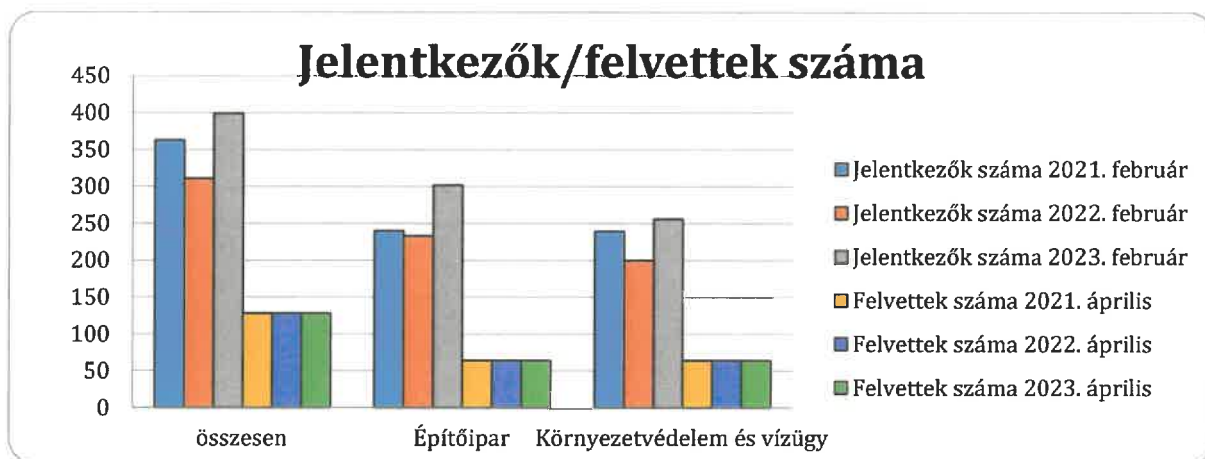
Pályázat igazgató (intézményvezető) beosztás ellátására 2024

Barna Zoltán Gábor

	2020.10.01	2021.10.01	2022.10.01	2023.10.01
Adatok	.	.	.	.
létszám	650	656	662	693
tanulói jogviszony	547	583	580	621
felnőttképzési szerződés	103	73	82	72

időbeli viszonyszám	2020.10.01	2021.10.01	2022.10.01	2023.10.01
(első év adataához viszonyítva)	.	.	.	.
létszám		100,9	101,9	106,6
tanulói jogviszony		106,6	106	113,5
felnőttképzési szerződés		70,9	79,6	70

Általánosan megállapítható, hogy az intézményben a tanulói létszámban a bázisévhez képest (2020.) folyamatos növekedés figyelhető meg, 2023-ban egy jelentősebb emelkedés történt a sikeres beiskolázási kampány rendezvényeivel, az ösztöndíj programmal, a Kadét programmal, és a képzés átalakulása következtében.

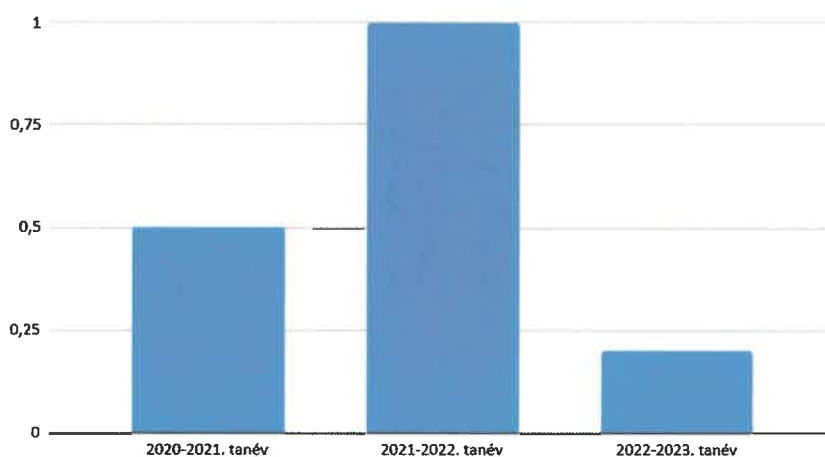


A sikeres beiskolázási programnak köszönhetően iskolánk beiskolázási rátája az elmúlt időszakban kimagasló. Úgy ítélem meg, hogy ennek okai a sikeres pályaeorientációs tevékenység, aktív részvétel az intézményi diákéletben, és a versenyeken; ezek széleskörű publikálása a közösségi felületeken, illetve a tanulók motiváltságát növeli a szakképzési ösztöndíjrendszer bevezetése.

Lemorzsolódás

A 2022/2023-as tanévben 0,2% a lemorzsolódási arány, mely a kedvező szakképzési kínálat, az ösztöndíjrendszer megtartó erejének köszönhető, hogy a korábbi évekhez képest javulás figyelhető meg.

Így teljesült a minőségirányítási kézikönyvben foglalt intézményi célrendszer 3.11. pontja, mely szerint a tanulók kevesebb, mint 9 %-a hagyja el a szakképzési rendszert. A vizsgált három tanév átlaga iskolákban 0,56%. A 2022/2023. tanévben jelentős javulás tapasztalható.



Infrastrukturális és tárgyi feltételek

Az iskola épülete egy történelmi szárnyból és egy modern utcafronti szárnyból tevődik össze. Az iskola műszaki állapota továbbra is folyamatos javításra és fejlesztésre szorul, annak érdekében, hogy a kor elvárásainak eleget tegyen, így zöldebb és környezettudatosabb energiafelhasználásra legyünk képesek. Az egyre szűkülő anyagi források ellenére folyamatos fejlődés mutatható ki ezen a területen. Közös összefogással, praktikus, kreatív ötletekkel és folyamatos munkával próbáljuk iskolánk állagát megóvni, illetve műszaki állapotát javítani.

2019-ben önkormányzati pályázat során megvalósított energetikai korszerűsítésen esett át az épület, amikor szigetelést és új vakolatot, illetve színezést is kapott az épületegyüttes. 2018-ban az NSZFH illetve a Centrum pályázata során a tetőszerkezetre 50 KW-os napelemrendszer került, bár az épület elektromos hálózata elavult, a nagyobb teljesítményfelvétel károsíthatja azt. Ennek megoldása is a jövő feladata. A Nyíregyházi Szakképzési Centrum saját költségvetéséből kerültek felújításra a régi épületszárnyban található mosdó helyiségek. A

tanműhelyek a centrum beruházása keretein belül folyamatosan újultak meg: a vizesblokkok felújítása illetve a lapostető vízszigetelése (építőipari tanműhely).

A 2022-2023-as tanévben a Swietelsky Kft. közreműködésével egy új tanterem teljesen felújításra került sor, melyben a cég támogatásával új padok és asztalok kerültek beszerzésre. Ugyanebben a tanévben az alapítványi bál bevételéből 4 db projektort szereznünk be, melyek az oktatás korszerűsítését szolgálja.

A 2023-2024-es tanévben a rendezvények színvonalának növelése érdekében az iskola hangtechnikai rendszerét megújítottuk, illetve egy mobil térelválasztót is terveztünk. A tornateremben zajló iskolai rendezvények hangulatának, színvonalának javítása érdekében sikeresen megvalósítottuk azt.

A 2021-2024-es időszakban az iskola belső berendezési tárgyai kerültek megújításra. Több tanteremben kicseréltük a székeket és a padokat új, modern bútorokra. Tanári székekkel és asztalokkal újult meg iskolánk belső tere.

A 2023-2024-es tanévben több informatika teremben sikerült korszerű számítógépeket beszerezni, melyekkel a vizsgákra való felkészülést hivatottak segíteni.

Emberi erőforrások

Oktatói testület

A nevelő-oktató munka elengedhetetlen partnere, a diákon kívül a nevelő és a technikai személyzet, akiknek munkája megalapozza az iskola hírnevét, rangját.

Intézményben jelenleg 53 oktatói álláshelyből 43 betöltött, ebből 2 fő oktató részmunkaidőben dolgozik. Emellett 26 fő óraadóként látja el a szakmai feladatokat. Az óraadók közül 13 fő a felnőttek oktatásában vesz részt. Az oktatói testület tagjai közül mindenki rendelkezik a jogszabály által előírt szükséges végzettséggel.

A szakos ellátottság a szakképzés területén a jogszabályi előírások szerint megfelelő, valamint mindkét ágazat szakmai tantárgyainak tanításába bevontunk olyan mérnököket és szakembereket, akik elsősorban a gazdasági partnereink dolgozói (pl. FETIVIZIG, MÁV, KEVIZ 21, KÖZÚT), a Szakképzés 4.0. stratégiának megfelelően.

A közismeret területén is szükség van külső óraadók alkalmazására (angol nyelv, történelem). Az iskola oktatói rendelkeznek azokkal a kompetenciákkal, amelyekre építeni lehet.

Technikai alkalmazottak

Az oktatói testület munkáját 1 fő iskolatitkár, 1 fő rendszergazda és 13 fő technikai dolgozó segíti.

Munkájuk nélkülözhetetlen az iskola működéséhez, a nevelő-oktató munka zökkenőmentességének biztosításához.

A technikai dolgozók létszáma 13 fő:

- 1 fő munkaügyi, személyzeti előadó
- 1 fő gazdasági dolgozó
- 1 fő ügyviteli dolgozó
- 1 fő karbantartó
- 1 fő udvari munkás
- 6 fő takarító
- 2 fő portás

Minőségbiztosítás

Az intézményünkben 2020 szeptemberétől bevezetésre került az EQAVET alapú minőségirányítási rendszer. Ennek kialakítása az intézményben a Minőségirányítási csoport és MICS vezető kijelölésével történt, melynek a feladata a rendszer működtetése intézményi szinten a Minőségirányítási Kézikönyv irányelvei alapján. A minőségirányítás működtetése segíti a vezetőt a számszerű döntések meghozatalában és a szervezeti diagnosztika működtetésében, továbbá a fejlesztések meghatározásában a partneri vélemények figyelembe vételekor.

Minden évben a kidolgozott indikátorok alapján történik az adatok gyűjtése és rendszerezése, elemzése és összehasonlítása. A kidolgozott folyamatszabályozások segítik az intézményben zajló munka átláthatóságát és a feladatok elosztását az egyenletes terhelés biztosítása érdekében a vezető által.

A minőségbiztosítási rendszer működtetésének egyik pillére az oktatói munka minőségének a biztosítása. A szabályozott pontozási rendszer objektív értékelési eszköz a vezető kezében, továbbá rámutat az intézményben szükséges emberi erőforrások fejlesztésének főbb irányaira a kor elvárásainak figyelembevételével.

A vezetői önértékelés, mely az intézményi önértékelésen alapszik, visszajelzést ad a vezetőnek az intézményben alul működő folyamatokról, melyek elemzése és értékelése az alapja a fejlesztések meghatározásakor. A minőségirányítási rendszer több korszerű módszertant mutatott be és sajátított el a MICS-el, így a fejlesztési mátrix alkalmazásával sikerült meghatároznunk a következő önértékelési ciklus fejlesztési területeit. Ezeket szeretném felhasználni a fejlesztési elképzelések megfogalmazásakor.

Partnerkapcsolatok

A szülők, mint partnerek

Az iskolában a szülők közössége támogatja az oktatók munkáját. Az iskolai rendezvények lebonyolításában, szervezésében mindig számíthatunk rájuk. Egyértelmű elvárás az iskola felé, hogy elvégzése után a gyermekeket felvegyék a megjelölt felsőoktatási intézménybe és ott megállják a helyüket, vagy sikeresen teljesítsék a szakmai vizsgát, majd a munkaerőpiacon -igényeik szerint- el tudjanak helyezkedni.

Az iskola eleget tesz azon szülői elvárásoknak, hogy a gyermekek számára tartalmas és színes programokat biztosítsanak a tanórák után az iskolában.

Köszönjük támogatásukat és együttműködésüket a diákok érdekében.

Diákönkormányzat

Az iskolai DÖK működését nagyon fontosnak tartom, hiszen az iskola a diák „második otthona”. Építenek és teremtenek iskolai hagyományokat, amikre támaszkodni lehet. Fontos szerepük van a tanórán kívüli tevékenységek koordinálásában, rendezvények szervezésében és a demokrácia tanulásában. Az intézményi önértékelés során gyakorolhatták véleménynyilvánításukat az intézményről és az őket tanító oktatókról.

Minden szép emlék valamilyen kellemes iskolai élményhez kapcsolódik. Nagy élmény számomra, hogy az osztálytalálkozókon mindig felelevenednek az egykori iskolai diákélet

pillanatai. Az ÉVISZ-es diákok a különböző munkaterületeken az ország valamennyi részén elhelyezkednek, és sok évvel később, az érettségi és a technikai vizsgát követő találkozásuk során is összetartanak, számíthatnak egymásra.

ÉVISZ DSE

Az ÉVISZ Diáksport Egyesület fő célja az iskolai szabadidő sportok, illetve az iskola sportolóinak támogatása a versenyzéseken. Az iskola és az ÉVISZ DSE vezetése között a folyamatos kapcsolattartás segíti a jó együttműködést.

Alapítvány

A 2016-ban létrehozott **Alapítvány az ÉVISZESEKÉRT** – amit a volt és ma is lelkes ÉVISZ-es diákok alapítottak – az iskolai programokat és az esélyegyenlőség megteremtésének támogatásával biztosítva ösztöndíjat, jutalmat adnak a rászoruló és tehetséges diákoknak.

Segítenek a különböző programok szervezésében. Az iskolában megrendezett Vízügyi OSZTV szervezésében lebonyolításában is nagy segítséget nyújtottak. Az alapítványi bál bevételét is a tanulói ifjúság javára fordították, fordítják.

Tevékenységük tiszteletre és elismerésre méltó.

Érdekvédelmi szervezetek /Szakszervezet /

Mint volt szakszervezeti vezető, különösen fontosnak tartom a munkavállalók érdekképviselését. Egyrészt a kényes döntésekben több vélemény alapján hozhat döntést, tehet javaslatot a vezető, másrészt kontroll az erőforrások elosztásában. Alkotó, kritikus munkájukra feltétlenül számítok.

Fenntartó

Törvényi szabályozásnak megfelelően, a működtetést és a munkáltatói jogok gyakorlását 2015. július 01-től a **Nyíregyházi Szakképzési Centrum** látja el. A 2020. július 1-től hatályos jogszabályi változások az intézményvezetőt is új feladatok elé állítja, szorosabb és szabályozottabb együttműködést kíván. Az igazgatónak törekednie kell a kooperatív, jó kapcsolat kiépítésére. Reagálni kell a szakképzés átalakításából eredő jogi szabályozásokból

fakadó feladatokra. Folyamatos elvárás a működést szabályozó dokumentumok naprakész vezetése. Az Képzési és kimeneti követelmények alapján elkészített Szakmai Program, melyet a vezetőknek az iskolában az oktatókkal szoros együttműködésben kell elkészítenie, formálnia.

A Nyíregyházi Szakképzési Centrum intézményei

A Nyíregyházi Szakképzési Centrummal és a Centrum intézményeivel jó kapcsolatot ápolunk. A centrumszintű programokban együttműködnek az iskolák. Ezen kívül tudásmegosztásban, és egyéb feladatokban is segítik egymást. Úgy érzem, eddig minden tőlünk telhető segítséget megadtunk a centrumos intézményeknek (pl. eszközök kölcsönzése, kisebb építési munkák kivitelezése, beiskolázás) és az ÉVISZ is számíthat a többi intézmény segítségére, ha szükség van rá. Az együttműködést segítik azok az értekezletek is, amelyeket a Centrum vezetősége hív össze a tíz iskola számára. Itt tapasztalatot cserélhetünk, és megismerkedhetünk a másik iskola sikereivel, problémáival, nehézségeivel. A közösen felmerülő gondokra együtt kereshetjük a megoldást. Jó gyakorlatnak tartom, hogy ezeken a megbeszéléseken az igazgatóhelyettesek is részt vehetnek.

Kamarák

Az iskola székhelyét tekintve területileg illetékes a Szabolcs – Szatmár – Bereg Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara, mellyel a gyakorlati képzésekkel, az ágazati alapvizsgálóval, a szakmai vizsgákkal és a szakmai tanulmányi versenyekkel kapcsolatosan működünk együtt. A környezetvédelmi képzésben a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara illetékes a szakmai tanulmányi versenyek és a szakmai vizsgák vonatkozásában. Az új szakképzési rendszerben egyre nagyobb a kamarák szerepe, így kapcsolatunk is szinte mindennapossá vált. A technikumokban a szakképző évfolyamon látom lehetőségét annak, hogy a képzésbe duális partnerek is bekapcsolódjanak. Ebben is számítunk a kamarák közreműködésére. A vízügyi képzések esetében az Országos Vízügyi Főigazgatósággal együttműködve igyekszünk ezeket a feladatokat ellátni.

Duális Partnerek

A duális partnereink száma a célértékben meghatározottak szerint elmarad, ezért számuk növelése szükséges. A meglévő duális partnereinkkel a kapcsolatunk szoros és konstruktív. A tanulókat szívesen alkalmazzák, és a képzési program kidolgozásában is aktív szerepet

Pályázat igazgató (intézményvezető) beosztás ellátására 2024

Barna Zoltán Gábor

vállalnak. A minőségirányítási folyamatok értékelésénél elégedettek a munkánkkal és tanulók megszerzett kompetenciáival.

Duális partnereink jelenleg a MÁV Zrt., Astron Buildings Kft., Nyír-Aqua Kft., OMES Kft. Folyamatos egyeztetést folytatunk több potenciális céggel, melyekkel reális esély van partneri szerződés megkötésére. Ezek a MOL Petrolkémia Zrt.(Tiszaújváros), és 5 kisebb, építőipari cég. Folyamatban van a közös képzési program kialakítása.

Kérdőív típusa	Intézményi	Építőipar ágazat	Környezetvédelem- és vízügy ágazat
szülői	3,4		
oktató	3,6		
tanuló	2,9	2,9	2,9
duális képzőhely	3,9	3,9	4

5. A helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelés

Stabil tanulói létszám biztosítása

Az intézményben zajló nevelői és oktatói munka eredménye az elmúlt időszak stabil tanulói létszáma. Eredményesnek mondható a beiskolázásunk, és szeretnénk ezt a tevékenységet a jövőben is ilyen sikerekkel zárni. Folytatni szeretnénk a **pályaorientációs tevékenységünket** a térségben, megismertetni a képzéseinket a kevésbé ismert általános iskolák tanulóival. A **beiskolázást segítő rendezvényeken** szeretnénk új lendületet adni az iskolánk megjelenésének. A közösségi hálókön szeretnénk új platformokat is kipróbálni a népszerűsítésünk érdekében, szeretnénk jobban bevonni a tanulóinkat a **promóciós anyagok** elkészítésébe, ebben a DÖK-re szeretnénk leginkább támaszkodni. Abban bízom, hogy a képzési profilunk megismerése segíti a leendő tanulóinkat a legjobb döntés meghozatalában, mely a sikeres tanulásukat segíti elő és így a tanulói **lemorzsolódási mutatónkat továbbra is alacsonyan tartjuk**.

A szakképzés átalakítása lehetőséget ad arra, hogy az **ágazati beiskolázást** követően a tanulók a 10. évfolyamot követő ágazati alapvizsga után választhassanak szakmát, illetve szakirányt. Ez esélyt ad arra, hogy a **pályaorientációs tevékenységünket** az iskolába felvett tanulók esetén is tovább folytassuk: az ágazaton belüli széles alapozás során a tanulókat megismertethetjük az adott ágazat szakmaival. Ennek előnyét abban látom, hogy a konkrét szakmaválasztás kitolódik, több ismerettel rendelkeznek a tanulók, nagyobb rálátással képessé válnak az adott szakma kiválasztására, így jó eséllyel csökkenni fog, **kevesebb lesz a pályaelhagyók száma**. Az iskolán belüli pályaorientációs tevékenységbe minél nagyobb arányban kívánom bevonni a **szakmai partnercégeket**, amelyek eddig is segítették oktatásunkat különböző szakmai szemlék, bemutatók megtartásával. Ezt a kört kívánom mind az építőipar, mind a környezetvédelem és vízügy ágazatokban szélesíteni.

A **Honvéd Kadét Programnak** köszönhetően – minőségirányítási célrendszerünk fontos pillére - a tanulóink a kimagasló képzés mellett a tanulmányi munkájukért is jelentős elismerést kapnak, színvonalas rendezvényeket vehetnek részt, ahol szélesíthetik látókörüket.

Szervezeti kultúra fejlesztése

A jelenlegi oktatói testület szervezeti felépítését jónak tartom, azonban a projektek megvalósítása érdekében szükségesnek tartom a szervezeten belüli teamek kialakítását. Ezek működésétől szeretnék egy rugalmasabb és egy gyorsabban formálódó információáramlást elérni, az ötletek és a megvalósítást szolgáló csoportok szorosabb együttműködését.

Az iskolavezetőség tagjaival az egymás iránti **bizalmon és felelősségmegosztáson** alapuló munkakapcsolat fenntartása a célom. A kollegákkal a napi munkakapcsolat fenntartására érdekében nyugodt, feszélyezetlen, alkotó és együttműködő légkör biztosítására törekszem. A közös együttműködés sikere érdekében egy **véleménynyilvánító, innovatív oktatói testületet** szeretnék.

A meglévő szervezeti tudást és értéket megőrizni kívánom, azonban **továbbfejlesztést** tűztem ki célul. **Szervezetfejlesztési és csapatépítési tréningek** szervezésével szeretném megerősíteni a szervezeti működést. Folyamatosan érkeznek új kollégák intézményünkbe, akiknek gyorsabb beilleszkedését szolgálja az **on-boarding folyamat**. Intézményünkben magas létszámúak az óraadó kollégák, ezért a megismerésüket is szolgálja az ilyen események megszervezése.

Személyes **cselekvési tervem megvalósítása** során szeretném az iskolában **a kommunikációs csatornák** működésének a rendjét jobban kiépíteni. A heti munka szervezése érdekében szeretnék mikro megbeszéléseket tartani a munkaközösség-vezetőknek és az oktatói testületnek, melyek célja a hatékonyabb **információáramlás** és az operatív irányítás, továbbá a kollégák bevonása a tervezési és a megvalósítási folyamatokba, lehetőség biztosítása a **döntéshozatal bevonásába**.

Szeretném bátorítani kollégáimat, hogy a hagyományaink mellett **új rendezvények** meghonosításában is vállaljanak szerepet. A Lányok Napja rendezvényt szeretnénk szélesebb körben is megszervezni, hiszen az iskolánkban jelentősen kevesebb lánytanuló jár és kiemelésük és elismerésük fontos.

Továbbá fontosnak tartom, hogy minél több kollégám kapjon elismerést a **kiemelkedően magas és színvonalas munkájáért**, ezért a keresetkiegészítéssel járó díjazást és **bérdifferenciálást** szeretném erősíteni.

Úgy gondolom, hogy a **jó döntések** a megtervezettségen, a körültekintésen, a megfontoltságon és határozottságon alapszik, ezért fontos ezeket előkészíteni és támogatottá tenni. Az **elhibázott döntéseket azonban mihamarabb javítani kell, és személyes felelőséget vállalni értük**. Ezekben szeretném az oktatótestület együttműködését kérni.

Digitális fejlesztés, digitális jólét

A kor elvárásainak eleget téve és a tanulóink által adott értékelést figyelembe véve, szükségesnek tartom a digitalizáció szintjének emelését az intézményünkben. A Minőségirányítási Kézikönyvben meghatározott célok között szerepel a digitális tananyag létrehozása és fejlesztése, ennek megosztása. Mivel a COVID járvány idején a kollégák használtak **digitális tananyagokat** a tanóráik során, úgy a jelenléti oktatásban is megmaradt a tanulói igény a digitális tananyagok által biztosított oktatásra. Szükségesnek látom a **belső tudásmegosztás** érdekében egy olyan felület létrehozását, amely állandó kapcsolatot biztosít a tanulók és az oktatók között. A digitális kultúra tantárgy órai munkájának működtetésének érdekében egy **szerver beüzemelését és felhasználói felületek** létrehozását szeretném megvalósítani. A **felnőttek oktatásában** is szükséges a jobb és hatékonyabb hozzáférés biztosítása a tananyaghoz.

Gazdálkodás az erőforrásokkal

Humánerőforrás fejlesztése az eredményes intézményi munka ismérve kell, hogy legyen. Ezen áll a sikerünk. Ezért fontosnak tartom, hogy az oktatók naprakész és a kor elvárásain túlmutató tudással rendelkezzenek, hiszen **nem lehet a múltból a jelenben jövőt oktatni**. A **továbbképzési feladatok** között kiemelt fontossággal bírnak a projektmódszerek, a kompetenciafejlesztés módszerei, a konfliktuskezelés, a tanulásszervezés és a kooperatív tanulásszervezés és a digitális tananyagok fejlesztése.

Az **oktatói munka értékelését** fontos feladatnak tartom, hiszen a kompetens kolléga értékelése, szervezeti tudása meghatározó. **Az oktatók cselekvési terveinek** megvalósítása a szervezet fejlesztését is szolgálja, hiszen a célok úgy kerültek meghatározásra, hogy a **szervezet fejlődését szolgálják**.

Munkaalapú képzés megvalósítása a duális partnerek bevonásával

Az intézményünkben fontosnak tartom a jó partneri kapcsolatokon alapuló együttműködést. Így a partnerekkel szeretnék rendszeres **igényt és elégedettséget mérni**, összehangolni a fejlesztéseket és az igényeket. A szülők, a tanulók és a fenntartó mellett nagyon fontosnak tartom a **duális képzőhelyekkel** a kiváló munkakapcsolat kialakítását, ez az alapja annak, hogy a tanulóink **munkaalapú képzésekben** vegyenek részt. Ez az elvárás a kor szakképzésével szemben, és a minőségirányítási tevékenységünk is ezt a célt tűzte ki. Az iskolánk mindkét ágazatában a **duális partnerek felkutatása folyamatos**, minden fórumot és platformot felkeresünk és felhasználunk a kapcsolataink építésére és sikeres együttműködés megvalósítására.

Fenntartható gazdálkodás

A vezetői döntéseim meghozatalakor fontosnak tartom az átgondolt, tervszerű, hatékony és költségtakarékos gazdálkodást. A fenntartóval történő egyeztetéseket követően a **gazdálkodási folyamatok működtetését** az előírásoknak megfelelően látjuk el.

Azonban szükségesnek látom azt, hogy ez a szemlélet „átformálja” az oktatók és a tanulók gondolkodását. Szükséges az **energiagazdálkodás optimális megvalósítása, a saját bevételek növelése**, pályázatok számának növelése, melyek anyagi lehetőséget biztosítanak a fejlesztések költségeinek fedezésére.

A **fénymásolási és a nyomtatási igény** az intézményben magas, azonban reményeim szerint a digitális fejlesztések segítik a tendencia csökkenését, mely **célkitűzésünk a minőségirányítási folyamatoknál is**.

6. Összegzés

Vezetői programom alapja a **meglévő értékek megőrzése** és az **új kezdeményezések bátorítása** az intézményi munka hatékonyságának növelése érdekében. A szervezeti kultúra továbbfejlesztése érdekében fontos a **digitális tartalmak fejlesztése**, az **önértékelésen alapuló helyzetelemzés és fejlesztések** meghatározása, a **mérési eredmények nyomon követése** a kor elvárásainak és célkitűzéseinek megfelelően.

Az **intézményi önértékelésen alapuló minőségirányítási rendszer működtetése**, annak érdekében, hogy időben és **jól tudjunk reagálni a folyamatos és váratlan változásokra**, ezek hatása minél kevésbé legyen megrázó a szervezet működésére nézve.

Fontosnak tartom az **esélyteremtést**, hogy a tanuláshoz való hozzáférést iskolánk minél jobban biztosítani tudja, és a **hátrányokkal induló tanulók tanulmányi eredményeit segíteni és kompenzálni** tudjuk.

Kiemelkedő feladatunk, hogy **partnereink elégedettek** legyenek az intézményben zajló oktató és képző munkával, a nevelési munkánk legyen a hozzáadott értékünk az ÉVISZ hírnevéhez.

Az **oktatók motiváltsága** az eredményekben gazdag munka záloga, ezért törődnünk kell az intézményi légkör javításával a jobb munkakapcsolatok kiépítésére és a konfliktusmentes közeg létrehozására. Céлом a **demokratikus, jó munkahelyi légkör** megteremtése a hatáskörök és feladatkörök pontos tisztázása.

Elengedhetetlen az **iskolai marketing továbbfejlesztése**, a menedzszerszemlélet erősítése, „el kell tudni adni magunkat a piacon”. Meg kell tudnunk győzni a szülőket és gyermekeiket arról, hogy érdemesebb egy technikumban folytatni a középiskolai tanulmányaikat, mint egy általános képzést nyújtó gimnáziumban. Újra- és újra be kell bizonyítanunk, hogy **színvonalas képzést biztosítunk**, jó szakembereket nevelve biztos megélhetéshez jut a nálunk végzett tanuló, annak ellenére, hogy az intézményünk hagyományait tekintve országosan, illetve régiós szinten is elismert.

Pályázat igazgató (intézményvezető) beosztás ellátására 2024

Barna Zoltán Gábor

Céljaimat csak az ÉVISZ dolgozóinak, diákjainak és a szülők aktív együttműködésével, támogatásával érhetem el.

Ehhez kérem az iskola oktatói testületének és minden dolgozójának, a diákoknak és a szülőknek, valamint a Nyíregyházi Szakképzési Centrum vezetőjének támogatását!

Nyíregyháza, 2024. 05. 03.



Barna Zoltán Gábor

pályázó