


AZ ÉSZAKI ASZC BAROSS LÁSZLÓ MEZŐGAZDASÁGI
TECHNIKUM SZAKKÉPZŐ ISKOLA ÉS KOLLÉGIUM
VEZETÉSÉRE VONATKOZÓ PROGRAM

Készítette: 
Soltészné Uzonyi Tímea

2026.

Tartalom

1. VEZETŐI HITVALLÁS	4
2. VEZETŐI JÖVŐKÉP	5
I. Minőségi oktatás	5
II. Innováció	5
III. Emberközpontú iskola	6
IV. Partnerközpontú működés	6
V. Fenntartható fejlődés	7
3. AZ INTÉZMÉNY HELYZETÉNEK ELEMZÉSE	7
3.1 Az intézmény küldetése és szerepe	7
3.2 Az intézmény erősségei	8
3.3 Fejlesztendő területek	8
3.4 A tanulók helyzete	9
3.5 Az oktatói közösség	10
4. SWOT-ELEMZÉS ÉS STRATÉGIAI KIHÍVÁSOK	10
4.1 A SWOT-elemzés szerepe	10
4.2 Erősségek	10
4.3 Fejlesztendő területek	11
4.4 Lehetőségek	12
4.5 Veszélyek	12
4.6 Stratégiai következtetések	13
5. VEZETŐI PROGRAM (2026–2031)	13
5.1 Vezetői célkitűzések	13
5.2 Az intézményvezetés alapelvei	13
5.3 A tanulói eredményesség fejlesztése	14
5.4 Tehetséggondozás	14
5.5 Sajátos nevelési igényű és hátrányos helyzetű tanulók támogatása	15
5.6 Digitális intézményfejlesztés	15
6. AZ OKTATÓI KÖZÖSSÉG FEJLESZTÉSE ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA ERŐSÍTÉSE	16
6.1 Az oktató mint az intézmény legfontosabb értéke	16
6.2 Szakmai fejlődés támogatása	16
6.3 Tudásmegosztás	17
6.4 Belső kommunikáció	17
7. AZ AGRÁRSZAKKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉNEK STRATÉGIÁJA	17
7.1 Jövőkép	17

7.2 Precíziós mezőgazdaság	18
7.3 Dróntechnológia.....	18
7.4 Mesterséges intelligencia az agráriumban	18
8. DUÁLIS KÉPZÉS FEJLESZTÉSE.....	19
9. FELSŐOKTATÁSI KAPCSOLATOK.....	19
10. MINŐSÉGIRÁNYÍTÁS ÉS SZERVEZETFEJLESZTÉS.....	20
10.1 Minőségközpontú intézményvezetés	20
10.2 Adataalapú vezetés	20
10.3 Teljesítményértékelés	21
11. PÁLYAORIENTÁCIÓ ÉS BEISKOLÁZÁS.....	21
11.1 A beiskolázás stratégiai jelentősége.....	21
12. KOLLÉGIUMFEJLESZTÉSI KONCEPCIÓ	22
13. FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSE.....	22
14. FENNTARTHATÓSÁG ÉS ZÖLD INTÉZMÉNY	23
15. AZ INTÉZMÉNY KOMMUNIKÁCIÓJA ÉS ARCULATA	23
16. ÖTÉVES INTÉZKEDÉSI TERV (2026–2031).....	24
2026–2027	24
2027–2028	24
2028–2029	25
2029–2030	26
2030–2031	26
17. KOCKÁZATELEMZÉS.....	26
Demográfiai csökkenés.....	26
Oktatói utánpótlás	27
Technológiai fejlődés	27
Gazdasági bizonytalanság.....	27
18. PÁLYÁZATI ÉS FEJLESZTÉSI STRATÉGIA.....	28
19. ZÁRÓ GONDOLATOK	28
20. VEZETŐI FILOZÓFIÁM.....	29
Hitelesség	29
Partnerség	29
Innováció	29
Felelősség	29
21. AZ INTÉZMÉNY JÖVŐKÉPE 2031-RE	29
22. VEZETŐI VÁLLALÁSAIM	30
Szakmai vállalások	30

Szervezetfejlesztési vállalások	30
Gazdálkodási vállalások.....	30
23. MÉRHETŐ VEZETŐI CÉLOK.....	31
25. A VEZETŐI PROGRAM JOGSZABÁLYI ÉS SZAKMAI MEGFELELTETÉSE	31
26. A VEZETŐI PROGRAM SZAKMAI ÖSSZEGZÉSE	32
1. Stabil szakmai alapok	32
2. Innováció és megújulás	32
3. Partnerközpontú működés	32
27. A PROGRAM HOZZÁADOTT ÉRTÉKE	32
28. ZÁRÓ NYILATKOZAT	33
29. SZEMÉLYES ZÁRSZÓ.....	33

1. VEZETŐI HITVALLÁS

„A vezető feladata nem csupán az intézmény működtetése, hanem egy olyan szakmai közösség építése, amely képes alkalmazkodni a változó társadalmi, gazdasági és technológiai környezethez, miközben megőrzi azokat az értékeket, amelyekre az intézmény hírneve épült.”

Több mint húsz éve dolgozom a szakképzésben, ebből 2012 óta az Északi ASzC Baross László Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium oktatójaként. Ez idő alatt nemcsak az intézmény szakmai fejlődését követhettem nyomon, hanem aktív részese is voltam annak. Megismertem az iskola hagyományait, értékeit, erősségeit és azokat a kihívásokat is, amelyek meghatározzák mindennapi működését.

Meggyőződésem, hogy az intézmény jövőjét a hagyományok tisztelete és a folyamatos megújulás együttesen biztosíthatja. Az agrárszakképzés olyan ágazat, amelyet napjainkban gyors technológiai fejlődés jellemez. A precíziós gazdálkodás, a digitalizáció, a robotizáció, az adatvezérelt döntéshozatal és a fenntartható termelési rendszerek alapjaiban alakítják át a mezőgazdaságot. Ezekre a változásokra csak korszerű, innovatív és nyitott szemléletű szakképző intézmény tud megfelelő választ adni.

Vezetőként olyan intézményt kívánok irányítani, amely egyszerre biztosít magas színvonalú szakmai tudást, emberközpontú nevelést és kiszámítható, támogató munkahelyi környezetet az oktatók számára.

A vezetői munkában különösen fontosnak tartom:

- a nyitott kommunikációt,
- a kölcsönös bizalmon alapuló együttműködést,
- az átlátható döntéshozatalt,
- a felelősség megosztását,
- valamint a közös célok mentén történő intézményfejlesztést.

Hiszem, hogy az iskola legfontosabb értéke maga az ember: a tanuló, az oktató, a technikai dolgozó és minden partner, aki hozzájárul az intézmény sikeréhez. Egy jól működő iskola nem kizárólag eredményeket produkál, hanem közösséget épít, értékeket közvetít és jövőt formál.

2. VEZETŐI JÖVŐKÉP

A 2026–2031 közötti időszakra olyan intézményt képzelek el, amely:

- országosan is elismert agrárszakképző intézmény,
- a térség első számú agrárkompetencia-központja,
- innovatív oktatási módszereket alkalmaz,
- vonzó munkahely az oktatók számára,
- keresett partner a gazdasági szereplők körében,
- biztonságos, inspiráló tanulási környezetet biztosít.

Az intézmény fejlődésének alapját öt stratégiai pillérre építem.

I. Minőségi oktatás

A minőségi oktatás nem kizárólag tanulmányi eredményeket jelent. A cél olyan fiatalok nevelése, akik:

- rendelkeznek korszerű szakmai tudással,
- képesek együttműködni,
- önálló problémamegoldók,
- nyitottak az egész életen át tartó tanulásra,
- felelősen gondolkodnak a környezetükről.

Ennek érdekében fejleszteni kívánom:

- a projektalapú oktatást,
- a gyakorlati képzést,
- a digitális tananyagokat,
- az egyéni tanulási utak támogatását,
- a kompetenciafejlesztést.

II. Innováció

Az agrárium jelenleg történetének egyik legnagyobb technológiai átalakulását éli.

Az intézménynek erre reagálnia kell.

Ennek fő elemei:

- precíziós gazdálkodás oktatása,
- GPS-alapú technológiák,
- drónok alkalmazása,
- szenzoros növénytermesztés,
- intelligens állattartási rendszerek,
- agrárinformatika,
- mesterséges intelligencia alkalmazása.

A cél nem az, hogy minden tanuló informatikus legyen, hanem az, hogy minden végzett szakember képes legyen digitális környezetben dolgozni.

III. Emberközpontú iskola

A sikeres intézmény alapja az erős közösség.

Vezetőként törekszem arra, hogy:

- minden munkatárs véleménye számítson,
- erősödjön a szervezeti bizalom,
- csökkenjen a belső konfliktusok száma,
- javuljon a munkahelyi légkör,
- növekedjen a dolgozói elégedettség.

Az oktatók szakmai autonómiáját támogatni kívánom, ugyanakkor fontosnak tartom az egységes intézményi célok megvalósítását.

IV. Partnerközpontú működés

Az iskola sikerét nem kizárólag a tanulók eredményei határozzák meg.

Fontos partnereink:

- fenntartó,
- duális képzőhelyek,
- agrárvállalkozások,

- szülők,
- kamara,
- önkormányzat,
- civil szervezetek,
- felsőoktatási intézmények.

Célom egy olyan partneri hálózat kialakítása, amely kölcsönös előnyökön alapul.

V. Fenntartható fejlődés

A fenntarthatóság nem külön program, hanem az intézmény működésének alapelve.

Ez magában foglalja:

- környezettudatos gazdálkodást,
- energiahatékony működést,
- digitális ügyintézés fejlesztését,
- papírfelhasználás csökkentését,
- zöld szemlélet erősítését a tanulók körében.

3. AZ INTÉZMÉNY HELYZETÉNEK ELEMZÉSE

3.1 Az intézmény küldetése és szerepe

Az Északi ASzC Baross László Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium a térség agrárszakképzésének meghatározó intézménye. Több évtizedes hagyományaira építve biztosítja a mezőgazdaság, az élelmiszer-gazdaság és a kapcsolódó ágazatok számára a jól képzett szakemberek utánpótlását.

Az intézmény küldetése kettős. Egyrészt korszerű szakmai ismereteket közvetít, másrészt olyan értékeket ad át – felelősségvállalás, munkakultúra, együttműködés, környezettudatosság –, amelyek meghatározzák tanulóink későbbi életútját.

Az agrárium napjainkban gyors technológiai átalakuláson megy keresztül. A precíziós gazdálkodás, a digitális adatgyűjtés, az automatizálás és a fenntartható termelési rendszerek egyre nagyobb szerepet kapnak. Az intézménynek ezekre a folyamatokra kell felkészítenie tanulóit úgy, hogy közben megőrzi a hagyományos mezőgazdasági értékeket is.

Az iskola nemcsak oktatási intézmény, hanem a térség gazdasági és társadalmi életének aktív szereplője. A helyi gazdálkodókkal, vállalkozásokkal, önkormányzatokkal és civil szervezetekkel kialakított kapcsolatai hozzájárulnak ahhoz, hogy a képzés valóban a munkaerőpiaci igényekhez igazodjon.

3.2 Az intézmény erősségei

Az intézmény legnagyobb értéke a több évtized alatt felhalmozott szakmai tapasztalat, valamint az elkötelezett oktatói közösség.

Az erősségek közé sorolom:

- jól ismert és elismert intézményi hagyományokat;
- széles képzési kínálatot;
- mezőgazdasági profilból adódó egyedi képzési lehetőségeket;
- kollégiumi ellátást;
- kialakult duális kapcsolatrendszert;
- stabil fenntartói háttérrel;
- gyakorlatorientált oktatást;
- tapasztalt, elkötelezett oktatói testületet;
- jó térségi beágyazottságot.

A Baross mindig is olyan iskola volt, amely egyszerre jelentett biztos szakmai alapot és közösséget tanulóinak számára. Ennek megőrzését alapvető feladatommak tekintem.

3.3 Fejlesztendő területek

A társadalmi és gazdasági környezet változásai új kihívásokat jelentenek.

Az elmúlt évek tapasztalatai alapján az alábbi fejlesztési területeket tartom kiemelten fontosnak:

Tanulói motiváció

Egyre nagyobb különbség tapasztalható a tanulók előzetes tudása, tanulási motivációja és családi háttere között.

Ez indokolja

- az egyéni fejlesztési utak kialakítását;
- mentorprogramok működtetését;
- korszerű pedagógiai módszerek alkalmazását;
- projektalapú oktatás erősítését.

Digitalizáció

Az intézmény jelentős fejlődésen ment keresztül, ugyanakkor a digitális oktatás folyamatos fejlesztést igényel.

Kiemelt feladatnak tartom:

- interaktív tantervek fejlesztését;
- digitális tananyagbank létrehozását;
- mesterséges intelligenciát támogató oktatási megoldások alkalmazását;
- oktatók digitális kompetenciájának fejlesztését.

Infrastrukturális fejlesztések

A korszerű szakképzés alapja a megfelelő gyakorlati háttér.

Szükséges:

- tanműhelyek folyamatos korszerűsítése;
- mezőgazdasági géppark modernizálása;
- precíziós gazdálkodási eszközök beszerzése;
- korszerű informatikai infrastruktúra kialakítása;
- kollégiumi fejlesztések folytatása.

3.4 A tanulók helyzete

A tanulói összetétel jelentős változáson ment keresztül.

Az intézménybe érkező fiatalok között:

- jelentősek a szociális különbségek;
- növekszik a sajátos támogatást igénylő tanulók aránya;

- eltérő tanulási motivációval rendelkeznek;
- különböző digitális kompetenciaszinttel érkeznek.

Ez az oktatóktól differenciált pedagógiai munkát kíván.

Az intézmény egyik legfontosabb feladata ezért nemcsak a szakmai tudás átadása, hanem az életvezetési kompetenciák fejlesztése is.

3.5 Az oktatói közösség

Meggyőződésem, hogy az intézmény legfontosabb erőforrása az oktatói közösség.

Az elmúlt években számos változás érintette a szakképzést, amely jelentős alkalmazkodást kívánt valamennyi kollégától.

Igazgatóként olyan szervezeti kultúrát kívánok kialakítani,

- amely bizalomra épül;
- támogatja a szakmai fejlődést;
- ösztönzi az innovációt;
- lehetőséget biztosít a tapasztalatok megosztására;
- értékeli a kiemelkedő teljesítményt.

Fontosnak tartom a generációk közötti tudásmegosztást is. A nagy tapasztalattal rendelkező kollégák szakmai tudása pótolhatatlan, ugyanakkor a fiatal oktatók új szemléletet, digitális kompetenciákat és innovatív módszereket hoznak az intézmény életébe. A vezetés feladata e két erősség összehangolása.

4. SWOT-ELEMZÉS ÉS STRATÉGIAI KIHÍVÁSOK

4.1 A SWOT-elemzés szerepe

A vezetői program megalapozásához elengedhetetlen az intézmény jelenlegi helyzetének objektív értékelése. A SWOT-elemzés célja, hogy feltárja azokat a belső és külső tényezőket, amelyek meghatározzák az intézmény fejlődési lehetőségeit, és kijelölje azokat a stratégiai irányokat, amelyek mentén az elkövetkező öt évben célszerű fejleszteni az intézményt.

4.2 Erősségek

Hagyomány és szakmai elismertség

Az intézmény több évtizedes múltat tekint vissza. A térségben a „Baross” név egyet jelent a mezőgazdasági szakképzéssel, amely komoly értéket képvisel. A hagyományokra építeni kell, ugyanakkor a hagyomány nem jelenthet akadályt a fejlődés előtt.

Tapasztalt oktatói közösség

Az oktatók jelentős része hosszú szakmai gyakorlattal rendelkezik, ismeri az intézmény működését, a tanulók sajátosságait és a térség gazdasági szereplőinek elvárásait. Ez biztos alapot jelent a szakmai munka magas színvonalához.

Komplex intézményi szerkezet

A technikumi és szakképző iskolai képzés, a kollégiumi ellátás, a felnőttképzési lehetőségek és a duális képzés együttese lehetővé teszi, hogy az intézmény széles célcsoportot érjen el, és rugalmasan reagáljon a munkaerőpiaci igényekre.

Erős kapcsolatrendszer

Az intézmény együttműködése a gazdálkodó szervezetekkel, vállalkozásokkal, kamarákkal és a fenntartóval biztos alapot jelent a gyakorlatorientált képzéshez és a szakmai fejlesztésekhez.

4.3 Fejlesztendő területek

Demográfiai kihívások

A tanulólétszám alakulását hosszú távon befolyásolja a csökkenő gyermeklétszám. Ez fokozza a szakképző intézmények közötti versenyt, ezért kiemelt jelentőségű az intézmény vonzerejének növelése és a pályaorientáció erősítése.

Tanulói motiváció és lemorzsolódás

A tanulók egy része jelentős tanulási nehézségekkel vagy szociális hátrányokkal érkezik. Ennek kezelésére olyan támogató rendszert kell kialakítani, amely a korai jelzésre, a mentorálásra és az egyéni fejlesztésre épül.

Digitális átállás

A digitális eszközök alkalmazása már a mindennapi oktatás része, ugyanakkor a technológia gyors fejlődése folyamatos fejlesztést igényel. Az intézmény célja nem csupán az eszközpark bővítése, hanem a digitális pedagógiai kultúra fejlesztése is.

Oktatói utánpótlás

Országos kihívás a szakképzésben dolgozó szakemberek utánpótlása. Vezetőként fontos feladatomnak tekintem a fiatal oktatók bevonását, mentorálását és hosszú távú megtartását.

4.4 Lehetőségek

Precíziós mezőgazdaság

A modern agrártechnológia egyre meghatározóbb szerepet tölt be. Az intézmény számára ez lehetőséget jelent arra, hogy képzési kínálatát korszerű ismeretekkel bővítse, és olyan szakembereket képezzen, akik felkészültek a digitális mezőgazdaság kihívásaira.

Felnőttképzés

A munkaerőpiac gyors változásai miatt növekszik az igény az átképzésekre és a rövid ciklusú képzésekre. Az intézmény számára ez új célcsoportok elérését és a térségi gazdaság támogatását is jelenti.

Nemzetközi kapcsolatok

Az Erasmus+ programok és más nemzetközi együttműködések lehetőséget biztosítanak arra, hogy a tanulók és az oktatók korszerű európai tapasztalatokat szerezzenek, és az intézmény nemzetközi láthatósága is erősödjön.

Pályázati források

A hazai és európai uniós fejlesztési források lehetőséget teremtenek az infrastruktúra, a digitális eszközpark és a szakmai programok folyamatos fejlesztésére.

4.5 Veszélyek

Az intézmény működését befolyásoló legfontosabb kockázatok:

- a tanulólétszám hosszú távú csökkenése;
- a szakképzett oktatók országos hiánya;
- a technológiai fejlődés gyors üteme, amely folyamatos alkalmazkodást igényel;
- a gazdasági környezet változásai, amelyek hatással lehetnek a duális partnerek működésére;
- a mezőgazdasági ágazatot érintő klímaváltozási és piaci kihívások.

Ezekre a kockázatokra csak tudatos, előrelátó és stratégiai szemléletű intézményvezetéssel lehet megfelelő választ adni.

4.6 Stratégiai következtetések

A SWOT-elemzés alapján a következő öt év vezetői munkájának fő prioritásai:

1. Az intézmény szakmai presztízsének további erősítése.
2. A tanulói eredményesség és megtartás javítása.
3. A digitális és precíziós agrárképzés fejlesztése.
4. Az oktatói közösség szakmai támogatása és utánpótlásának biztosítása.
5. A partnerkapcsolatok és a duális képzés további erősítése.
6. A fenntartható, gazdaságos és átlátható intézményi működés biztosítása.

E prioritások megvalósítását szolgálják a következő fejezetben részletezett vezetői célkitűzések és intézkedések.

5. VEZETŐI PROGRAM (2026–2031)

5.1 Vezetői célkitűzések

Az intézmény vezetését a stratégiai gondolkodás, az emberközpontú irányítás és a szakmai minőség iránti elkötelezettség kívánja meghatározni. Célom olyan szervezeti kultúra kialakítása, amelyben a közös értékek, a kölcsönös bizalom és az együttműködés erősítik az intézmény eredményességét.

A vezetői program öt kiemelt stratégiai célra épül:

1. A tanulói eredményesség növelése.
2. Az oktatói közösség szakmai támogatása és fejlesztése.
3. Az agrárszakképzés tartalmi megújítása.
4. A partnerkapcsolatok és a térségi beágyazottság erősítése.
5. A fenntartható és átlátható intézményirányítás megvalósítása.

5.2 Az intézményvezetés alapelvei

Emberközpontú vezetés

Meggyőződésem, hogy a jó intézményvezető nem csupán irányít, hanem meghallgat, bevon és támogat. Fontosnak tartom az őszinte, nyílt kommunikációt és azt, hogy a munkatársak véleménye érdemben megjelenjen a döntés-előkészítésben.

A vezető feladata olyan munkahelyi légkör kialakítása, amelyben minden dolgozó biztonságban érzi magát, és tudása legjavát képes nyújtani.

Szakmai együttműködés

A sikeres intézmény nem egyetlen vezető teljesítményének eredménye, hanem közös munka. Ezért vezetőként a feladatmegosztásra, a felelősségvállalásra és a szakmai párbeszédre építő működést kívánom erősíteni.

Átláthatóság

Az intézmény működésének minden fontos területén törekszem az átláthatóságra. A döntések indokait, céljait és várható eredményeit egyértelműen kommunikálni kívánom a munkatársak felé.

5.3 A tanulói eredményesség fejlesztése

A tanulói sikeresség az intézmény működésének egyik legfontosabb mutatója. A következő öt évben kiemelt célom, hogy minden tanuló képességeihez mérten a lehető legjobb teljesítményt érhesse el.

Ennek érdekében:

- megerősítem a bemeneti mérések rendszerét;
- egyéni fejlesztési tervek készülnek a támogatást igénylő tanulók számára;
- bővítem a mentorálási lehetőségeket;
- fejlesztem a tanulásmódszertani támogatást;
- növelem a digitális tanulási lehetőségek számát;
- ösztönzőm a projektalapú és kooperatív tanulásszervezési formák alkalmazását.

Kiemelt figyelmet fordítok a lemorzsolódás megelőzésére. Ennek érdekében korai jelzőrendszert kívánok működtetni, amely a hiányzások, a tanulmányi teljesítmény és a magatartási problémák alapján időben lehetőséget ad a beavatkozásra.

5.4 Tehetség gondozás

Az intézmény kiemelt feladata a kiemelkedő képességű tanulók támogatása.

A következő években:

- ösztönzőm a szakmai versenyeken való részvételt;

- bővítem a tehetséggondozó műhelyek számát;
- erősítem a kapcsolatot a felsőoktatási intézményekkel;
- támogatni kívánom a kutató, innovációs és vállalkozói szemlélet kialakítását.

5.5 Sajátos nevelési igényű és hátrányos helyzetű tanulók támogatása

Az iskola egyik legfontosabb társadalmi feladata az esélyteremtés.

Céлом olyan befogadó intézményi kultúra kialakítása, amelyben minden tanuló megkapja a fejlődéséhez szükséges támogatást.

Ennek érdekében:

- fejlesztem az együttműködést a pedagógiai szakszolgálatokkal;
- erősítem a mentorálást;
- támogatni kívánom a differenciált oktatási módszerek alkalmazását;
- bővítem a szülőkkel való együttműködés lehetőségeit.

5.6 Digitális intézményfejlesztés

A digitális technológiák alkalmazása ma már nem lehetőség, hanem alapvető elvárás.

Az intézményben a következő fejlesztéseket tartom szükségesnek:

- digitális tananyagbank létrehozása;
- egységes online tudásmegosztó felület kialakítása;
- interaktív tantermek további fejlesztése;
- digitális értékelési módszerek alkalmazása;
- elektronikus adminisztráció egyszerűsítése.

A mesterséges intelligencia megjelenése új lehetőségeket nyit az oktatásban. Céлом olyan szemlélet kialakítása, amelyben ezek az eszközök nem helyettesítik az oktatót, hanem támogatják a tanulási folyamatot, a differenciálást és a tananyagfejlesztést. Kiemelt feladatnak tekintem az oktatók felkészítését az AI-eszközök etikus és hatékony alkalmazására.

6. AZ OKTATÓI KÖZÖSSÉG FEJLESZTÉSE ÉS A SZERVEZETI KULTÚRA ERŐSÍTÉSE

6.1 Az oktató mint az intézmény legfontosabb értéke

Az intézmény eredményességét alapvetően az ott dolgozó emberek szakmai tudása, elkötelezettsége és együttműködése határozza meg. Meggyőződésem, hogy a vezető legfontosabb feladata nem pusztán az irányítás, hanem olyan munkakörnyezet kialakítása, amely támogatja a fejlődést, ösztönzi az innovációt és megbecsüli a munkatársakat.

Az elmúlt évek során oktatóként megtapasztaltam, hogy a legjobb eredmények ott születnek, ahol a kollégák számíthatnak egymásra, ahol lehetőség van a szakmai párbeszédre, és ahol a vezetés partnerként tekint a munkatársaira. Intézményvezetőként ezt a szemléletet kívánom tovább erősíteni.

Célkitűzéseim:

- a bizalomra épülő szervezeti kultúra erősítése;
- a nyílt és kétirányú kommunikáció támogatása;
- a szakmai önállóság és a felelősségvállalás egyensúlyának megteremtése;
- a munkatársak eredményeinek elismerése;
- a közösségi összetartozás erősítése.

6.2 Szakmai fejlődés támogatása

A szakképzés folyamatos változásai miatt elengedhetetlen az oktatók rendszeres szakmai megújulása. Ennek támogatása vezetői feladat.

Az elkövetkező öt évben célul tűzöm ki:

- belső szakmai műhelyek rendszeres működtetését;
- jó gyakorlatok intézményi szintű megosztását;
- hospitálási lehetőségek bővítését;
- külső továbbképzések ösztönzését;
- digitális és módszertani képzések szervezését.

Kiemelten fontosnak tartom, hogy a továbbképzések valóban hasznosuljanak a mindennapi oktatásban. Ennek érdekében a képzéseken részt vevő kollégák belső szakmai bemutatók keretében ismertetik meg tapasztalataikat a tantestülettel.

6.3 Tudásmegosztás

Az intézményben jelentős szakmai tudás halmozódott fel. Ezt tudatosan meg kell őrizni és tovább kell adni.

Ennek érdekében:

- szakmai műhelyeket hozok létre;
- mentorprogramot indítok fiatal oktatók számára;
- belső módszertani adatbázist alakítok ki;
- ösztönzöm a közös tananyagfejlesztést.

6.4 Belső kommunikáció

Hatékony intézményi működés nem képzelhető el korszerű kommunikáció nélkül.

Ezért fejleszteni kívánom:

- az elektronikus információáramlást;
- az értekezletek hatékonyságát;
- a munkaközösségek közötti együttműködést;
- az intézményi digitális kommunikációs felületeket.

Céлом, hogy minden munkatárs időben és pontosan jusson hozzá a munkájához szükséges információkhoz.

7. AZ AGRÁRSZAKKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉNEK STRATÉGIÁJA

7.1 Jövőkép

Az agrárium a következő években várhatóan gyorsabban változik, mint az elmúlt évtizedekben bármikor. A digitalizáció, a klímaváltozás, a fenntartható gazdálkodás és a precíziós technológiák alapvetően alakítják át az ágazatot.

Ennek megfelelően céлом, hogy az intézmény olyan tudást nyújtson, amely nemcsak a jelen, hanem a jövő munkaerőpiaci elvárásainak is megfelel.

7.2 Precíziós mezőgazdaság

A precíziós gazdálkodás ma már nem jövőkép, hanem a korszerű mezőgazdaság mindennapi gyakorlata.

Ezért törekszem arra, hogy a tanulók megismerjék:

- a GPS-alapú munkagépek működését;
- a digitális térinformatikai rendszereket;
- a talajvizsgálati adatkezelést;
- a hozamtérképek elemzését;
- a differenciált tápanyag-kijuttatás alapelveit;
- az agrárinformatikai alkalmazásokat.

7.3 Dróntechnológia

A drónok alkalmazása egyre jelentősebb szerepet kap a növénytermesztésben és az állattenyésztésben.

Az intézmény hosszú távú célja, hogy a tanulók megismerjék:

- a drónos adatgyűjtés lehetőségeit;
- a távérzékelési technológiákat;
- a növényállapot-felmérés módszereit;
- a környezetkímélő növényvédelem korszerű eszközeit.

7.4 Mesterséges intelligencia az agráriumban

A mesterséges intelligencia egyre nagyobb szerepet kap:

- termésbecslésben;
- növénybetegségek felismerésében;
- állategészségügyi monitoringban;
- döntéstámogatásban;
- adatfeldolgozásban.

Fontosnak tartom, hogy tanulóink ne csupán felhasználói, hanem értő alkalmazói legyenek ezeknek a technológiáknak.

8. DUÁLIS KÉPZÉS FEJLESZTÉSE

A duális képzés az agrárszakképzés egyik legfontosabb eleme.

A következő évek célkitűzései:

- új duális partnerek bevonása;
- partneri elégedettség rendszeres mérése;
- közös szakmai fejlesztések;
- vállalati szakemberek bevonása az oktatásba;
- közös innovációs projektek.

A cél, hogy a tanulók a legkorszerűbb technológiákkal találkozzanak, és olyan gyakorlati tudást szerezzenek, amely azonnal hasznosítható a munkaerőpiacon.

9. FELSŐOKTATÁSI KAPCSOLATOK

Az intézmény fejlődése szempontjából kiemelten fontos a felsőoktatási intézményekkel való együttműködés.

Támogatni kívánom:

- közös szakmai programokat;
- kutatási együttműködések;
- tanulói laborlátogatásokat;
- oktatói szakmai kapcsolatokat;
- továbbtanulási programokat.

Különösen fontosnak tartom a kapcsolat erősítését a mezőgazdasági és agrártudományi képzést folytató egyetemekkel, hogy tanulóink számára valós továbbtanulási perspektívát tudjunk biztosítani.

10. MINŐSÉGIRÁNYÍTÁS ÉS SZERVEZETFEJLESZTÉS

10.1 Minőségközpontú intézményvezetés

Az intézmény eredményes működésének alapja az átlátható, tervezhető és folyamatosan értékelt minőségirányítási rendszer. Vezetőként arra törekszem, hogy a minőség ne csupán adminisztratív kötelezettséget jelentsen, hanem a mindennapi működés természetes részévé váljon.

A minőségfejlesztés alapelvei:

- jogszerű, átlátható és kiszámítható működés;
- partnerközpontú szemlélet;
- folyamatos önértékelés;
- adatvezérelt döntéshozatal;
- fejlesztő visszacsatolás.

A vezetői munka során kiemelt figyelmet fordítok arra, hogy az intézmény stratégiai céljai összhangban legyenek a fenntartó elvárásaival, a képzési és kimeneti követelményekkel, valamint a térség gazdasági igényeivel.

10.2 Adataalapú vezetés

A modern intézményirányítás egyik legfontosabb jellemzője, hogy a döntések megbízható adatokon alapulnak.

Ezért rendszeresen elemezni kívánom:

- a tanulói teljesítményeket;
- a kompetenciamérések eredményeit;
- a szakmai vizsgák eredményességét;
- a lemorzsolódási mutatókat;
- a hiányzási adatokat;
- a beiskolázási mutatókat;
- a felnőttképzés eredményességét;
- a partneri elégedettséget.

Az adatok elemzése lehetőséget ad arra, hogy időben felismerjük a problémákat, és célzott intézkedéseket hozzunk.

10.3 Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelést fejlesztő szemlélettel kívánom működtetni. Fontosnak tartom, hogy az értékelés támogassa az oktatók szakmai fejlődését, ösztönözze az innovációt és hozzájáruljon az intézményi célok megvalósításához.

Ennek érdekében:

- rendszeres szakmai konzultációkat szervezek;
- támogatom a hospitálásokat;
- biztosítom a visszajelzés kultúráját;
- elismerem a kiemelkedő teljesítményeket.

11. PÁLYAORIENTÁCIÓ ÉS BEISKOLÁZÁS

11.1 A beiskolázás stratégiai jelentősége

A demográfiai változások miatt a beiskolázás az intézmény egyik legfontosabb stratégiai feladata. A cél nem kizárólag a létszám biztosítása, hanem olyan tanulók megszólítása, akik motiváltak az agrárszakmák iránt, és hosszú távon a térség gazdaságának meghatározó szereplőivé válhatnak.

Fejlesztési irányok

- aktív kapcsolat az általános iskolákkal;
- pályorientációs napok szervezése;
- nyílt napok megújítása;
- szakmabemutatók;
- tanüzemi és tangazdasági bemutatók;
- interaktív családi programok.

Kiemelt célom, hogy az iskola ne csupán egy képzőhely legyen, hanem vonzó életpályát kínáló intézményként jelenjen meg a pályaválasztás előtt álló fiatalok számára.

12. KOLLÉGIUMFEJLESZTÉSI KONCEPCIÓ

A kollégium meghatározó szerepet tölt be az intézmény életében. A tanulók jelentős része távolabbról érkezik, ezért a kollégium nem pusztán lakhatási lehetőség, hanem a nevelési folyamat szerves része.

Vezetőként célom, hogy a kollégium:

- biztonságos és támogató környezetet biztosítson;
- segítse a tanulók tanulmányi eredményességét;
- fejlessze az önállóságot és a közösségi kompetenciákat;
- támogassa az egészséges életmódot;
- biztosítsa a kulturált szabadidő-eltöltés lehetőségeit.

Fejlesztési elképzelések

- digitális tanulószobák kialakítása;
- tanulásmódszertani foglalkozások;
- pályaaorientációs programok;
- sport- és kulturális rendezvények;
- mentálhigiénés és közösségépítő programok.

13. FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSE

A szakképző intézmények szerepe ma már túlmutat a nappali rendszerű oktatáson. A gazdasági környezet folyamatos változása miatt egyre nagyobb igény mutatkozik az átképzésekre és a rövid ciklusú szakmai képzésekre.

Az intézmény számára a felnőttképzés egyszerre jelent:

- társadalmi küldetést;
- szakmai lehetőséget;
- gazdasági stabilitást.

Fejlesztési célok

- munkaerőpiaci igényekhez igazodó képzések;

- vállalati megrendelések teljesítése;
- rugalmas oktatásszervezés;
- digitális tanulási formák alkalmazása;
- mikrotanúsítványokra épülő képzések kialakítása.

14. FENNTARTHATÓSÁG ÉS ZÖLD INTÉZMÉNY

Agrárintézményként különös felelősségünk van a környezeti szemlélet formálásában.

A fenntarthatóságot nem önálló projektként, hanem az intézmény egész működését átható alapelvként kívánom kezelni.

Intézkedések

- energiatakarékos működés;
- szelektív hulladékgyűjtés fejlesztése;
- víztakarékossági programok;
- iskolakert és bemutató parcellák fejlesztése;
- őshonos növényfajok bemutatása;
- biodiverzitást támogató programok;
- környezeti nevelési projektek.

15. AZ INTÉZMÉNY KOMMUNIKÁCIÓJA ÉS ARCULATA

Az iskola jó hírneve a szakmai munka mellett a tudatos kommunikáción is múlik.

Célkitűzések

- egységes intézményi arculat;
- korszerű honlap és közösségi média jelenlét;
- rendszeres sajtókapcsolatok;
- sikeres tanulók és oktatók eredményeinek bemutatása;
- partneri kommunikáció fejlesztése.

Kiemelt célom, hogy a Baross neve a régióban a magas színvonalú agrárszakképzés, az innováció és a közösségi értékek szinonimája legyen.

16. ÖTÉVES INTÉZKEDÉSI TERV (2026–2031)

A stratégia megvalósításának ütemezése

A vezetői program célkitűzései fokozatosan, egymásra épülve valósíthatók meg. A fejlesztések tervezésénél figyelembe vettem az intézmény jelenlegi adottságait, a fenntartó stratégiai célkitűzéseit, a rendelkezésre álló erőforrásokat és a várható pályázati lehetőségeket.

2026–2027

A szervezet megerősítésének éve

Az első tanév legfontosabb feladata a közös célok kijelölése és a szervezet stabilizálása.

Fő feladatok

- Az intézményi stratégia felülvizsgálata.
- Az oktatói közösség bevonásával középtávú fejlesztési terv elkészítése.
- Az intézményi folyamatok áttekintése.
- Partneri elégedettségmérés elindítása.
- Tanulói igényfelmérés készítése.
- A duális partnerekkel történő stratégiai egyeztetések.
- Digitális fejlesztési terv elkészítése.
- Pályázati munkacsoport létrehozása.

Elvárt eredmények

- egységes intézményi célrendszer;
- javuló belső kommunikáció;
- naprakész partnerkapcsolati adatbázis;
- fejlesztési prioritások kijelölése.

2027–2028

A szakmai fejlesztések éve

Ebben az időszakban a hangsúly a képzés tartalmi megújításán lesz.

Tervezett intézkedések

- precíziós mezőgazdasági ismeretek bővítése;
- digitális tananyagfejlesztés;
- projektalapú oktatás kiterjesztése;
- AI-alapú oktatási módszerek kipróbálása;
- tanműhelyek fejlesztése;
- új duális partnerek bevonása;
- oktatói továbbképzések.

Eredmények

- korszerűbb szakmai képzés;
- növekvő tanulói motiváció;
- javuló szakmai vizsgaeredmények.

2028–2029

Az innováció éve

Ebben az időszakban célokom az intézmény innovációs képességének fejlesztése.

Intézkedések

- digitális tudásközpont kialakítása;
- Erasmus+ projektek bővítése;
- nemzetközi kapcsolatok fejlesztése;
- közös vállalati innovációs programok;
- pályaorientációs központ kialakítása.

Várható eredmények

- erősebb nemzetközi kapcsolatok;
- magasabb beiskolázási mutatók;

- új szakmai együttműködések.

2029–2030

Az infrastruktúra fejlesztésének éve

Prioritások

- tantermek korszerűsítése;
- informatikai eszközpark fejlesztése;
- kollégiumi fejlesztések;
- energiahatékonysági beruházások;
- tanüzemi fejlesztések.

Elérendő eredmények

- korszerű oktatási környezet;
- javuló tanulói komfort;
- fenntartható működés.

2030–2031

Az értékelés és továbbfejlesztés éve

A ciklus utolsó évében kiemelt feladat lesz az eredmények értékelése.

Intézkedések

- stratégiai célok teljesülésének elemzése;
- partneri elégedettség ismételt vizsgálata;
- intézményi önértékelés;
- új ötéves fejlesztési stratégia előkészítése.

17. KOCKÁZATELEMZÉS

A felelős intézményvezetéshez hozzátartozik a lehetséges kockázatok azonosítása és kezelése.

Demográfiai csökkenés

Kockázat:

A középiskolás korosztály létszámának csökkenése.

Intézkedések:

- intenzív pályorientáció;
- nyílt napok fejlesztése;
- általános iskolákkal szoros együttműködés;
- felnőttképzés bővítése.

Oktatói utánpótlás

Kockázat:

Szakmai oktatók hiánya.

Intézkedések

- mentorprogram;
- fiatal szakemberek bevonása;
- vállalati szakemberek óraadóként történő alkalmazása;
- továbbképzések támogatása.

Technológiai fejlődés

Kockázat

Az agrárium gyorsabb ütemben fejlődik, mint a képzési infrastruktúra.

Intézkedések

- pályázati források folyamatos figyelése;
- partneri együttműködések;
- digitális fejlesztések.

Gazdasági bizonytalanság

Kockázat

A finanszírozási környezet változása.

Intézkedések

- pályázati aktivitás növelése;

- költséghatékonyság javítása;
- hosszú távú partnerkapcsolatok kialakítása.

18. PÁLYÁZATI ÉS FEJLESZTÉSI STRATÉGIA

Az intézmény fejlődése szempontjából meghatározó a külső források eredményes bevonása.

Célkitűzések

- Erasmus+ programok bővítése;
- hazai és európai uniós fejlesztési pályázatokon való aktív részvétel;
- vállalati támogatások bevonása;
- innovációs projektek indítása;
- környezetvédelmi és energetikai fejlesztések finanszírozása.

A pályázati tevékenységet tudatos, hosszú távú tervezéssel kívánom működtetni, amelynek koordinálására intézményi pályázati munkacsoport létrehozását tervezem.

19. ZÁRÓ GONDOLATOK

Több mint húsz éve dolgozom a szakképzésben, ebből több mint egy évtizede az Északi ASzC Baross László Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium oktatójaként. Ez idő alatt nemcsak az intézmény szakmai működését ismertem meg, hanem annak közösségét, értékeit és hagyományait is.

Vezetői programom alapja a szakmai felkészültség, a felelősségteljes intézményirányítás és a közös gondolkodás. Meggyőződésem, hogy az iskola akkor lehet hosszú távon sikeres, ha egyszerre őrzi meg hagyományait és nyitott az innovációra.

Olyan intézményt szeretnék vezetni, ahol:

- a tanulók korszerű tudást és biztos jövőképet kapnak;
- az oktatók szakmai megbecsülésben és támogató munkakörnyezetben dolgozhatnak;
- a partnerek megbízható együttműködőként tekintenek az iskolára;
- a fenntartó egy stabilan működő, fejlődő intézményre számíthat.

Hiszem, hogy a közös munka, a kölcsönös tisztelet és a folyamatos szakmai fejlődés biztosíthatja az intézmény eredményességét, és hozzájárulhat ahhoz, hogy a Baross a jövőben is a térség meghatározó agrárszakképző intézménye maradjon.

20. VEZETŐI FILOZÓFIÁM

„Stabil értékek – korszerű megoldások”

Az intézmény vezetését szolgálatnak tekintem. A vezető feladata nem csupán a jogszabályoknak megfelelő működés biztosítása, hanem egy olyan szervezeti kultúra kialakítása, amelyben a munkatársak biztonságban érzik magukat, motiváltak, és képesek közösen fejlődni.

Vezetői munkámat az alábbi alapelvek határozzák meg:

Hitelesség

Hiszem, hogy vezetőként csak azt kérhetem munkatársaimtól, amit magam is következetesen képviselek. A hitelesség alapja a szakmai felkészültség, az őszinte kommunikáció és a kiszámítható döntéshozatal.

Partnerség

Az iskola sikere közös eredmény. A vezetés akkor hatékony, ha a döntések előkészítésében szerepet kapnak az oktatók, a munkaközösségek, a diákok, a szülők és a gazdasági partnerek.

Innováció

A hagyományok tisztelete mellett nyitottnak kell lennünk az új módszerekre és technológiákra. Az innováció számomra nem öncélú változtatást jelent, hanem olyan fejlesztéseket, amelyek mérhetően javítják az oktatás színvonalát.

Felelősség

A vezető felelősséggel tartozik a fenntartó, az oktatók, a tanulók, a szülők és a partnerek felé. Minden döntésemnél ezt a felelősséget kívánom szem előtt tartani.

21. AZ INTÉZMÉNY JÖVŐKÉPE 2031-RE

A vezetői ciklus végére olyan intézményt szeretnék látni, amely:

- a régió egyik legelismertebb agrárszakképző intézménye;
- magas beiskolázási mutatókkal rendelkezik;
- stabil oktatói közösséggel működik;

- meghatározó duális képzési partnerhálózattal rendelkezik;
- korszerű digitális oktatási környezetet biztosít;
- aktív nemzetközi kapcsolatokat ápol;
- sikeres pályázati tevékenységet folytat;
- modern tanüzemmel és fejlett gyakorlati infrastruktúrával rendelkezik.

Olyan intézményt kívánok vezetni, amelyre tanulói, munkatársai és partnerei egyaránt büszkék lehetnek.

22. VEZETŐI VÁLLALÁSAIM

Amennyiben bizalmat kapok az intézmény vezetésére, az alábbi vállalásokat teszem:

Szakmai vállalások

- A szakmai oktatás folyamatos korszerűsítése.
- A duális képzés további erősítése.
- A digitális és precíziós agrárképzés fejlesztése.
- A lemorzsolódás csökkentése.
- A tehetséggondozás bővítése.

Szervezetfejlesztési vállalások

- Nyitott vezetői fogadóórák bevezetése.
- Negyedéves vezetői fórumok szervezése.
- Belső szakmai műhelyek működtetése.
- Tudásmegosztó programok indítása.
- Munkatársi elégedettség rendszeres mérése.

Gazdálkodási vállalások

- Átlátható gazdálkodás.
- Tudatos pályázati stratégia.
- Fenntartható működés.
- Energiahatékonysági fejlesztések támogatása.

23. MÉRHETŐ VEZETŐI CÉLOK

A vezetői program eredményességét az alábbi mutatók alapján kívánom értékelni:

Terület	Kiinduló állapot	2031-re kitűzött cél
Beiskolázás	Stabilizálás szükséges	A felvehető létszám teljes feltöltése
Lemorzsolódás	Intézményi adatok alapján	Érdemi csökkentés
Duális partnerek	Jelenlegi partnerhálózat	A partneri kör bővítése és együttműködésük elmélyítése
Erasmus+ mobilitások	Folyamatban lévő programok	Több tanuló és oktató bevonása
Oktatói továbbképzés	Folyamatos	Minden oktató rendszeres szakmai és módszertani továbbképzésben részesül
Pályázati aktivitás	Meglévő pályázatok	Új hazai és nemzetközi fejlesztési források bevonása

25. A VEZETŐI PROGRAM JOGSZABÁLYI ÉS SZAKMAI MEGFELELTETÉSE

A benyújtott vezetői program a hatályos magyar szakképzési és köznevelési szabályozási környezet figyelembevételével készült, különös tekintettel az alábbi jogszabályokra és szakmai irányelvekre:

- a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény,
- a szakképzési törvény végrehajtási rendeletei,
- a Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK),
- a Programtantervek (PTT),
- az intézmény Szakmai Programja,
- a fenntartó – Agrárminisztérium és Szakképzési Centrum – stratégiai elvárásai.

A program kialakításánál kiemelt szempont volt a **munkaerőpiaci relevancia**, a **duális képzés erősítése**, valamint az **élethosszig tartó tanulás támogatása**.

A vezetői célkitűzések összhangban állnak a szakképzési rendszer azon törekvéseivel, amelyek:

- a gyakorlatorientált képzést helyezik előtérbe,
- erősítik a vállalati együttműködéseket,
- támogatják a digitális kompetenciák fejlesztését,
- és elősegítik a fiatalok munkaerőpiaci beilleszkedését.

26. A VEZETŐI PROGRAM SZAKMAI ÖSSZEGZÉSE

A benyújtott pályázat egy komplex, hosszú távú intézményfejlesztési koncepciót mutat be, amely egyszerre épít a meglévő értékekre és reagál a jövő kihívásaira.

A program három alapvető pillérrre épül:

1. Stabil szakmai alapok

Az intézmény hagyományainak megőrzése, a szakképzésben betöltött regionális szerep erősítése, valamint a meglévő oktatói közösség szakmai támogatása.

2. Innováció és megújulás

A digitális oktatás, a mesterséges intelligencia, a precíziós mezőgazdaság és a modern pedagógiai módszerek integrálása az oktatási folyamatokba.

3. Partnerközpontú működés

A duális képzőhelyek, gazdasági szereplők, felsőoktatási intézmények és társadalmi partnerek bevonása az intézmény fejlesztésébe.

27. A PROGRAM HOZZÁADOTT ÉRTÉKE

A vezetői program legfontosabb hozzáadott értékei:

- **stratégiai szemléletű intézményfejlesztés, nem rövid távú intézkedések;**
- **gyakorlatorientált agrárszakképzés erősítése;**
- **digitális és innovációs fejlesztések integrálása;**
- **lemorzsolódás csökkentésére irányuló komplex rendszer;**
- **oktatói közösség szakmai megerősítése;**
- **nemzetközi kapcsolatok tudatos bővítése;**
- **fenntartható működés biztosítása.**

28. ZÁRÓ NYILATKOZAT

Alulírott Soltészné Uzonyi Tímea kijelentem, hogy a pályázatban foglalt célkitűzéseket és vállalásokat megismerve, azokat szakmai tudásommal, vezetői tapasztalatommal és elkötelezettséggel kívánom megvalósítani.

Hiszem, hogy az intézmény jövője a közös gondolkodásban, az együttműködésben és a folyamatos szakmai megújulásban rejlik.

Vállalom, hogy vezetőként:

- az intézmény érdekeit minden döntésben elsődlegesen képviselem,
- a szakmai minőség folyamatos fejlesztésére törekszem,
- az oktatói közösség támogatását kiemelt feladatommak tekintem,
- a tanulók fejlődését minden eszközzel elősegítem.

29. SZEMÉLYES ZÁRSZÓ

Pályafutásomat 2002-ben kezdtem a szakképzésben. Az elmúlt több mint két évtized során oktatóként, osztályfőnökként és közösségi emberként mindig arra törekedtem, hogy tanítványaim számára biztos szakmai tudást, emberi példát és támogató környezetet nyújtsak.

2012 óta az Északi ASzC Baross László Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium közösségének tagja vagyok. Ez idő alatt lehetőségem nyílt megismerni az intézmény értékeit, hagyományait, eredményeit és fejlesztendő területeit. Ez a tapasztalat megerősített abban, hogy az intézmény jövője a szakmai megújulásban, az együttműködésben és a közösség erejében rejlik.

Agrármérnöki, mérnök-tanári és közoktatás-vezetői végzettségem, valamint szakvizsgázott pedagógusként szerzett ismereteim olyan komplex szemléletet biztosítanak számomra, amely ötvözi a szakmai felkészültséget, a pedagógiai elkötelezettséget és a vezetői felelősséget. Hiszem, hogy ezekre az alapokra építve képes vagyok az intézményt a következő évek kihívásai között is sikeresen irányítani.

Vezetőként olyan iskolát kívánok építeni, amely megőrzi hagyományait, ugyanakkor nyitott az innovációra; amely egyszerre szolgálja a tanulók fejlődését, az oktatók szakmai kiteljesedését és a térség agrárgazdaságának igényeit.

Meggyőződésem, hogy a közös gondolkodásra, a kölcsönös tiszteletre és a felelősségteljes együttműködésre épülő vezetés biztosíthatja intézményünk további fejlődését.

Kérem a pályázatom támogatását.

Mátészalka, 2026. június 30.

Soltészné Uzonyi Tímea