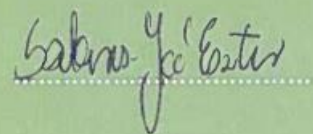


2025.07.07.

Pályázat a Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és
Szakképző Iskola intézményvezetői pozíciójának
elnyeréséhez

Készítette:

Szekeres-Joó Eszter

A handwritten signature in black ink, reading "Szekeres-Joó Eszter", positioned above a horizontal dotted line.



Tartalom

I. Az intézmény rövid bemutatása.....	2
Tanulóink jellemzése	2
Családi háttér, társas kapcsolatok	2
Intézményi SWOT analízis.....	3
II. Vezetői vízióm	4
III. Célok és stratégiák meghatározása.....	8
Szinergia a Szakképzés 4.0 és a Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola között	8
Kompetenciaalapú, gyakorlatorientált képzés	8
Digitalizáció.....	9
Tanulóközpontúság – Egyéni tanulási utak	10
Pályaorientáció	12
Pályakövetés, életpálya-támogatás	15
Fenntarthatóság és környezeti nevelés	16
IV. Humánerőforrás	17
Tanári kiegész megelőzésére tervezett akciók	22
V. Intézményi arculat kialakítása, ágazatok	23
Az oktatási intézmény profilja nappali tagozaton	24
Beiskolázási adatok 2024/25 és 2025/26 tanévben	26
Felnőttképzés	27
PR és marketing tevékenység	28
Szakmaiság, tudományok, Lányi innováció	29
V. Üzemeltetés	30
VI. MIR az intézményemben	31
Key Performance Indicators – kulcsteljesítménymutatók	32
VII. Együttműködések	37
Záró gondolatok.....	38



I. Az intézmény rövid bemutatása

A Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola a Váci Szakképzési Centrum újonnan alapított intézménye, mely 2023/24-es tanévben kezdte meg működését Dunakeszin. Az első tanévben két szakmacsoport egy-egy osztályával indult meg az oktatás az intézményben Informatika és távközlés ágazaton Szoftverfejlesztő és- tesztelő technikus, valamint Gazdálkodás és Menedzsment ágazaton Pénzügyi-számviteli ügyintéző technikus szakon. Iskolánk 2028-ig felmenő rendszerben bővül, így a 2024/2025-ös tanévben már öt ágazaton iskoláztunk be kilencedikes technikusokat. Jelenleg 218 diák tanul iskolánkban nappali tagozaton, de 2028-ra eléri a 850 főt diákjaink száma.

Tanulóink jellemzése

A hozzánk beiratkozott gyerekek 14-16 év közötti átlagos nagykorúak. Tanulóink többsége Dunakeszin és a környező településeken lakik, de néhányan messzebből járnak be nap mint nap. Jelenleg 32 diákunk rendelkezik SNI-s vagy BTM-s határozattal. Az ő fejlesztésük külön kihívást jelent a mindennapokban.

Családi háttér, társas kapcsolatok

Családi háttér szempontjából jó helyzetben van iskolánk, a hozzánk járó diákok többsége kiegyensúlyozott családi háttérrel rendelkezik. A szülők odafigyelnek gyermekeikre, a fogadóórákon minden kolléga minden meghirdetett időpontja elkel, a szülői értekezletek teltházzal mentek. A szülői munkaközösség tagjai aktívan igyekeznek ötleteikkel és munkájukkal segíteni iskolánk tanárait és vezetését abban, hogy minél gördülékenyebben menjen iskolánk berendezkedése az új épületbe. Általában elmondható, hogy a szülők rendelkeznek munkahellyel, rendszeres bérrel, s így megélhetéssel. Az otthoni lakhatási körülmények rendezettek. Iskolánk tanulói leginkább Dunakeszi, Göd és Fót településeken laknak, de messzebből, Nógrád vármegyéből és a fővárosból is járnak hozzánk nap mint nap gyerekek. Az iskola fontos feladata, hogy a szülői házzal együtt nevelje és terelgesse a felnőtté válás útján a gyerekként hozzánk kerülő diákokat, akik felnőtt emberként vizsgáznak 13. évfolyam végén. Az együttműködés legfontosabb eleme a párbeszéd, melyből természetesen a tanulókat sem szabad kihagyni. Törekszünk arra, hogy a szülők minden megkeresésére



válaszoljunk, problémáinkat segítsük megoldani. A vezetőség és a tanári szoba ajtaja is nyitva áll a diákjaink előtt, tudnia kell, hogy bízhat bennünk, elmondhatja problémáit, azokat segítünk megoldani. Ugyan sokszor a legjobban az osztályfőnök ismeri a gyermek magatartásának, tanulmányi eredménye romlásának körülményeit és hátterét, de nagy gondot fordítunk arra, hogy kellő diszkréció mellett a tanulót tanító összes oktató tudja, ha nagyobb figyelmet kell fordítania a tanulóra. Erre szolgálnak az osztályfőnök által összehívott TEAM-megbeszélések, melyek minimum minden félévben egyszer megvalósulnak, de ha az osztályfőnök szükségesnek látja, akkor bármikor összehívható. A kapcsolattartás szülői csoportokban és a Kréta rendszeren keresztül folyamatos az iskola-oktatók és a szülői ház között.

Intézményi SWOT analízis

Erősségek	Gyengeségek
☒ Modern, 21. századi iskolai épület (Dunakeszi Diáknegyed)	☐ Új intézmény, kevés hagyomány és múlt
☒ Szakmai és érettségire adó képzés + ösztöndíj	☐ Kevesebb bejáratott partneri kapcsolat, új oktatói testület
☒ Változatos ágazatok	☐ Helyi ismertség még gyenge, kisebb versenyelőny
☒ Mentorprogram, Erasmus, pályaorientáció	
☒ Motivált, hatékony, proaktív vezetői csapat kiegészítve titkársággal, egy operatív csapatként működve	
☒ Motivált oktatói csapat	

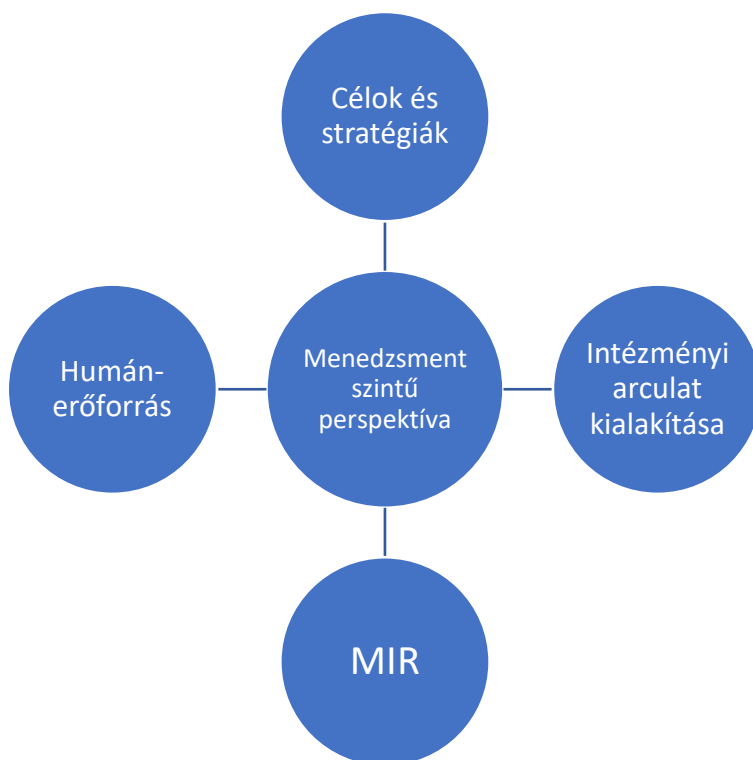
Lehetőségek	Veszélyek
☒ Szervezetfejlesztésben rejlő lehetőségek: munkaközösségvezetők hangsúlyosabb felelősségi kört kapnak annak érdekében, hogy a vezetőség és az oktatók közötti távolság könnyebben áthidalható legyen, a kommunikáció hatékonyabban működjön.	☐ Verseny a régóta működő technikumokkal
☒ Duális képzés, céges partnerségek fejlesztése	☐ Túlzott elvárások az iskolával szemben a város és a szülők felől, az esetleges



	problémák felnagyítása, a sikerek természetesnek tartása
▲ Erasmus, közösségi programok, iskolai identitás	▽ Hírnév kialakítása időigényes, eredményfüggő
▲ Innovatív pedagógia, fiatal tanári csapat	
▲ Kulturális-, szakmai-, érettségi központtá válás, versenyhelyszín.	

II. Vezetői vízióm

Vezetői víziómat két perspektíva mentén állítottam össze. Ezek pedig a következők.





Vezetői vízióm 2025 és 2030 között intézményemet és folyamatainkat útnak indítani, megalapozni, megtervezni, előkészíteni, végrehajtani a PDCA vagyis Plan Do Check Act ciklust követve azokat rendszeresen felülvizsgálva, visszacsatolni és a szükséges változtatásokat eszközölni. Olyan körülményekre, mint például tanulói és oktatói létszámnövekedés tanévről tanévre hatékonyan, megtervezetten, jól átgondoltan felkészülni. A szakképzés 4.0 irányelveit követve és azokat a középpontba helyezve, a minőségirányítási rendszer indikátorain keresztül a mindenkor elvárásoknak megfelelő mérhető és objektív eredményeket teljesíteni.

Vezetőként legfontosabb feladatomban azt tartom, hogy támogató, inspiráló és hiteles jelenléttel biztosítsam a szervezet stabilitását és fejlődését. Az általam irányított közösségben mindenki tudja, hogy számít a munkája, a véleménye és a személyisége. Tudatosan törekszem arra, hogy olyan szervezeti kultúrát alakítsak ki, ahol a tanárok együttműködnek, tanulnak egymástól, megosztják tapasztalataikat és közösen építkeznek. Hiszek a középvezetői szint megerősítésében, a delegálásban és a bizalomra épülő feladatmegosztásban. A tanulókat komplex, egyéni fejlődési utakon támogató oktatási környezet kialakítása számomra alapelv, különös tekintettel az esélyteremtésre, tehetséggondozásra és a lelki támogatásra.



A 2025-30 közötti időszakban megtervezni a 2030-2035 időszak stratégiáját és elveit. Követve a folyamatosan változó világunkat, a változó elvárásokat az AI diktálta változó trendeket.

Teszem mindezt egy általam válogatott és összeállított csapattal, akikre alábbiak jellemzők és várom el tőlük.

- Feladatorientáltság
- Időhatékonyság
- Fókuszáltság
- Önállóság és felelősségvállalás
- Proaktivitás
- Jó kommunikáció
- Rugalmasság és alkalmazkodóképesség
- Kölcsönös tisztelet és bizalom
- Közös cél iránti elkötelezettség
- Folyamatos fejlődésre való törekvés

Vízióm megalkotásánál nem tudom figyelmen kívül hagyni az mesterséges intelligencia kínálta lehetőségeket és annak megjelenését a szakképzésben. Célkitűzésem, hogy becsatornázzuk az AI-t vezetői-, oktatói- és tanulói tevékenységeinkbe is. Fenntartóm támogatásával induljunk el közösen ezen az úton, hogy felfedezzük a lehetőségeket, megtanuljuk használatát, bevezessünk AI protokollokat annak helyes használatához. Támogatva és munkánkat ezzel hatékonyabbá téve a mindennapjainkban. Fontosnak tartom, hogy a mesterséges intelligencia térhódítását előnyként és lehetőségként éljük meg, jelentse ez akár a kínált szakmai profilok megváltozását, a tananyag feldolgozásának módját, a tanári szerepek megváltozását. Oktatói tevékenységünkben a didaktikai alapelvek nem változnak -lsd. szakmaiság, rendszeresség, fokozatosság, tanulás támogatás, tartós tudás kialakítása, tanulók motiválása és aktivizálása, tantárgyi koncentráció elve, szemléltetés, differenciálás, visszacsatolás- csak a



rendelkezésünkre álló eszköztár megújuló módszerek változnak, bővül, kínál új megoldásokat, melyek támogatják ezen elvek megvalósulását.

Már 2025 és 2030 között várható új szakmák megjelenése, megerősödése. A teljeség igénye nélkül érdekességgéppen említek párat.

- **AI tréner / prompt specialista**-AI-modellek „tanítása”, finomhangolása emberi visszajelzéssel.
- **Digitális etikus / AI szabályozási szakértő**-AI átláthatóság, etika, adatvédelem kulcsszerephez jut.
- **Fenntarthatósági tanácsadó / klímaelemző**-ESG (környezeti, társadalmi, irányítási) szempontok alapján dolgozik.
- **Virtuális valóság élménytervező**-Metaverzum, VR-tréningek, digitális világok tervezése.
- **Kiberbiztonsági stratégiai szakértő**-A digitális térrel párhuzamosan nő a biztonsági fenyegetés is. *(Forrás: AI)*

Az új szakmák jellemzően magasabb szintű digitális készségeket, kreativitást, és tanulásra való nyitottságot igényelnek. Legyünk felkészültek a változásokra, legyen a szakképzés felkészült a változásokra. Gondolkodjunk közösen és kezdjük el már most megvizsgálni miként tudjuk integrálni az AI-t a mindennapjainkba. Hívjunk meg szakértőket, tréningezzünk be saját kollégákat centrum majd intézményi szinten. Kezdjünk el építkezni az új szakmákat/profilokat jól átgondoltan megjeleníteni.

A Lányi kívánja tartani a lépést, nyitott minden újra. Szeptembertől, köszönhetően az egyik informatika ágazatban oktató kollégámnak útnak indítjuk a kiberbiztonsági szakkört tanulóink körében. Továbbá elindítok egy úgynevezett „Lányi Tudományos Előadások” sorozatot meghirdetve az érdeklődő nagyközönség számára is, melynek első állomása a fent említett kiberbiztonsági előadás lesz. Ezt a vonalat az arculat kialakításánál tovább fejtem.

A 2030 utáni időszak a jelenlegi trendek alapján még radikálisabb átalakulást hozhat a munkaerőpiacon. A technológiai, társadalmi és környezeti változások (mint az AI, automatizálás, robotika, klímaváltozás és demográfiai átrendeződések) mélyen újra definiálják, mi számít “munkának”.



Nincs megállás, 2030 után várhatóan megjelenő, felerősödő szakmák:

- Ember-AI együttműködési szakember-AI rendszerekkel való hatékony kooperáció oktatása, felügyelete.
- Digitális pszichológus / mentálhigiénés mentor AI-hoz-Emberi-digitális kapcsolat mentális hatásainak kezelése.
- Szintetikus biológus / biohacker-Genetikai szerkesztés, mesterséges sejtek fejlesztése, “élet” tervezése.
- Virtuális valóság tanár / metaverzum oktató-Teljes VR-alapú oktatás új pedagógiai módszerekkel
- Klímamérnök / geoengineering szakértő-Klímaváltozás mérséklését célzó technológiák irányítása. *(Forrás: AI)*

Gondolkodjunk közösen, legyünk proaktívak csak úgy ahogy azt kollégáinktól elvárjuk és erősítsük tovább a szakképzés kínálta rendszerszintű rugalmasságot.

III. Célok és stratégiák meghatározása

Szinergia a Szakképzés 4.0 és a Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola között

A Szakképzés 4.0 stratégia a magyar szakképzési rendszer átalakításának irányadó dokumentuma, amelynek célja a versenyképes, rugalmas, korszerű tudást nyújtó, tanulóközpontú szakképzés megvalósítása.

A Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola szervesen illeszkedik a Szakképzés 4.0 célkitűzéseibe. Gyakorlatorientált, digitálisan támogatott oktatási rendszerrel, valós vállalati együttműködésekkel, és tanulóközpontú szemlélettel dolgozik, melyek mind kulcselemei a stratégia sikerének.

Kompetenciaalapú, gyakorlatorientált képzés

Intézményem képzési struktúrája a technikai végzettségre épül, amelyek során a tanulók korszerű, projektalapú tanulással ismerkedhetnek meg. Azoknál a szakmáknál, ahol van kötelező nyári gyakorlat ott jelen lesz a duális képzés. A tanulók valós munkakörnyezetben,



vállalati partnereknél szerezhetnek gyakorlatot. Az intézmény műhelyszárnya, a tanirodák, hálózati laborok és minta szerverszoba pedig belső szimulációs környezet tanulóink számára.

Az oktatásnak alapvető szerepe van abban, hogy a tanulók megszerezzék, elérjék a kulcskompetenciák megfelelő szintjét. A kulcskompetenciák azok a kompetenciák, amelyekre minden egyénnek szüksége van személyes boldogulásához és fejlődéséhez, az aktív állampolgári léthez, a társadalmi beilleszkedéshez és a munkához. A kulcskompetenciák mindegyike egyformán fontos, mivel mindegyik hozzájárulhat a sikeres élethez egy tudás alapú társadalomban. Felértékelődik az egyén tanulási kompetenciájának fejlesztése, mert az emberi cselekvőképesség az egész életen át tartó tanulás folyamatában formálódik.

Kulcskompetenciák, amelyekre az iskolában az oktató-nevelő munka fókuszál:

- Kommunikációs kompetenciák (anyanyelvi és idegen nyelvi)
- Matematikai gondolkodási kompetencia
- Digitális kompetenciák
- A tanulás kompetenciái
- Személyes és társas kapcsolati kompetencia
- Munkavállalói, innovációs és vállalkozói kompetenciák
- A kreativitás, a kreatív alkotás, önkifejezés és kulturális tudatosság kompetenciái

Digitalizáció

A szakképzés 21. századi megújítása elképzelhetetlen a digitalizáció eszközeinek és szemléletének rendszerszintű alkalmazása nélkül. Elkötelezett vagyok a digitális kompetenciák fejlesztése, a digitális tanulási környezet tovább építése és az oktatási folyamat technológiai támogatása mellett. A digitalizáció nem csupán eszköz, hanem szemlélet, amely a tanulást, a tanítást, a szakmai munkát és az intézményi működést is új alapokra helyezi.

Intézményem szerencsés helyzetben van hiszen minden tanteremben kijelző táblával dolgozhatnak a kollégák, melyek a prezentáció levetítése, videók lejátszása mellett matematikai függvények, geometriai alakzatok ábrázolására és további digitális tevékenységek folytatására alkalmasak. Asztaligépekkel, laptopokkal berendezett tantermeink lehetővé teszik akár egy teljes évfolyam (220 fő) egy időben történő számítógéphez ültetését. 200 db iPadunk további



lehetőséget kínál digitális gyakorló- és teszt feladatok órán történő gyakorlásához, dolgozatíráshoz.

A szakképzésben különösen fontos, hogy a tanulók olyan korszerű digitális készségeket sajátítsanak el, amelyek megfelelnek a munkaerőpiac elvárásainak, és lehetővé teszik a gyorsan változó technológiai környezethez való alkalmazkodást. A digitális írástudás ma már minden szakma alapkövetelménye. Ennek megfelelően a digitális oktatási tartalmak, intelligens tanulási platformok, valamint a korszerű szimulációs és CAD-rendszerek alkalmazása kiemelt szerepet kell, hogy kapjon az intézményi gyakorlatban.

A technikum feladata, hogy modern, digitális tanulási környezetet biztosítson, és támogassa az oktatókat digitális módszertani megújulásukban.

Célom:

- a digitális tananyagok és szakmai tartalmak rendszeres alkalmazása,
- a tanulók digitális kompetenciáinak fejlesztése tantárgyi és projektszinten,
- a digitális adminisztráció és szervezeti működés hatékonyságának erősítése,
- a blended learning és e-learning formák integrálása a képzésbe, jellemzően felnőttképzésben
- valamint a mesterséges intelligencia, automatizáció és ipar 4.0 elemeinek fokozatos beépítése a szakmai oktatásba.

Hiszem, hogy a digitális kultúra fejlesztése nemcsak oktatási, hanem versenyképességi kérdés is. A jövő szakképzése akkor lehet eredményes, ha lépést tart a technológiai változásokkal, és képes innovatív, együttműködő, problémamegoldó fiatalokat nevelni.

Tanulóközpontúság – Egyéni tanulási utak

Pályafutásomat a szakképzésben centrumuk szentendrei intézményében kezdtem. A Váci SZC Petzelt József Technikum és Szakképző Iskola egy befogadó iskola. Az iskola tanulói között magas létszámban fordulnak elő a hátrányos-, halmozottan hátrányos helyzetű, a BTMN és SNI nehézségekkel küzdő tanulók. Az iskola igazgatóasszonya fantasztikus érzékenységgel és



profizmussal kezeli ezt a felállást és állított össze egy olyan speciális szakmai stábot ehhez, hogy tanulók és tanárok is könnyebben megbirkóznak az ebből adódó kihívásokkal.

Intézményemben ezt a jó gyakorlatot viszem tovább, mert hiszek benne, hogy az ezirányú szakmai, testi és mentális támogatásra minden tanulónknak szüksége van még akkor is ha éppen nem hátrányos helyzetű, speciális nevelési igényű vagy beilleszkedés, magatartási problémával küzdő, hanem csupán kamasz, szerelmi bánata van vagy éppen „hadilábon áll” a szüleivel. Hiszem, hogy ha mentálisan rendben vannak és ebben támogatjuk őket, akkor tanulmányaikban is sikeresek lesznek.

Célom megvalósítása érdekében tudatosan választottam már most két olyan kolléganőt, akik a tantárgyuk mellett mentálhigiénés szakemberek is. Számukra órarend szerint teszünk le órákat, ahol szabad fogadóórát tarthatnak, ahova a tanulók majd önszántukból tudnak megérkezni vagy osztályfőnöki javaslaton keresztül az arra rászoruló/igényt tartók mehetnek. Legyen szó lelki problémáról, tanulási nehézségről, egyént-közösséget befolyásoló kihívásról, vagy éppen tehetséggondozásról.

Két kolléganőnk a centrum szinten koordinált mentor programnak is aktív résztvevője, ebben csatlakozik hozzájuk a 2025/26 tanévben még egy kollégánk és vesznek részt rendszeresen Dekiszkyné Fejér Rita mentor koordinátor tartotta eset- és szakmai megbeszéléseken. Ezzel támogatva őket ebben a tevékenységükben. Felmenő rendszerben a tanévről tanévre növekvő tanulói létszám mellett újabb kollégákat szeretnék integrálni a mentor programba, felkészítve őket erre a tevékenységre. Legyen szó akár a felzárkóztatásról akár a versenyfelkészítésről tantárgyi, szakmai tudásuk mellett számukra is egyfajta támogatás az itt megszerzett tudás, és tapasztalat.

Továbbá félévente lehetőségünk van további tanulókat és kollégákat becsatornázni az esélyteremtési programba, mely szintén a korábban már említett egyéni tanulási utakban ad támogatást. Különös tekintettel az ESL modulban „narancssárgán vagy pirosan” megjelenő tanulókra.

Más iskoláinkkal közös az iskolapszichológusunk, aki heti egy alkalommal tölt nálunk egy napot a hozzá előre beprogramozott tanulókkal foglalkozva. Célom, hogy egy teljes állású



iskolapszichológust találjak intézményembe. A pozíció nyitott, de még keresem az ideális jelöltet.

Munkánkat fejlesztő pedagógus segítette ebben a tanévben heti egy napon át. A 2025/26 tanévben teljes állásban sikerült felvennem fejlesztő kollégát, aki további stabilitást és háttértámogatást ad majd tanulóinknak és kollégáinknak a közös munkához.

Továbbá szoros kapcsolatot ápolunk a város által hozzánk delegált védőnővel és kettő fő szociális segítővel, akiknek szintén heti rendszerességgel van fogadóórája intézményemben.

Terveim között szerepel egyik mentális kollégám vezetésével (még megfigyelem őket a következő tanévben a csoportos munkájuk közben és az alapján döntök személyéről) fent említett szakembereimből egy hatékony, jól funkcionáló mentor stábot kovácsolni, akik karöltve vannak jelen a mindennapjainkban, mozognak a tanulók között, folyamatos párbeszédben vannak az osztályfőnökökkel és kollégákkal.

Pályaorientáció

Pályaorientációs tevékenység fontos egyszer a hozzánk felvételizők, valamint a már nálunk tanulók előmenetele szempontjából.

Tanulóink számára folyamatosan szervezünk iskolán kívüli tevékenységek formájában egyetemi és céges látogatásokat, hogy személyes tapasztalatokkal rendelkezzenek az itt elérhető lehetőségeikkel kapcsolatban. Az iskola falai között is biztosítjuk ennek a lehetőségét, amikor egyetemi hallgatók érkeznek hozzánk mesélni tanulmányaikról és a kampuszon szerzett élményeikről. Rendszeres vendégeink a versenyszféra különböző ágazatait képviselő cégek, akik, profiljuk és tevékenységük bemutatásával hozzák közelebb a szakmát tanulóinkhoz.

Terveim között szerepel egyetemi együttműködések kötni ezzel is erősítve a lehetőséget tanulóink számára a felsőoktatásba való belépéshez. Célunk, hogy intézményünk tanulóinak legalább 80%-a felsőoktatásban folytassa tanulmányait.

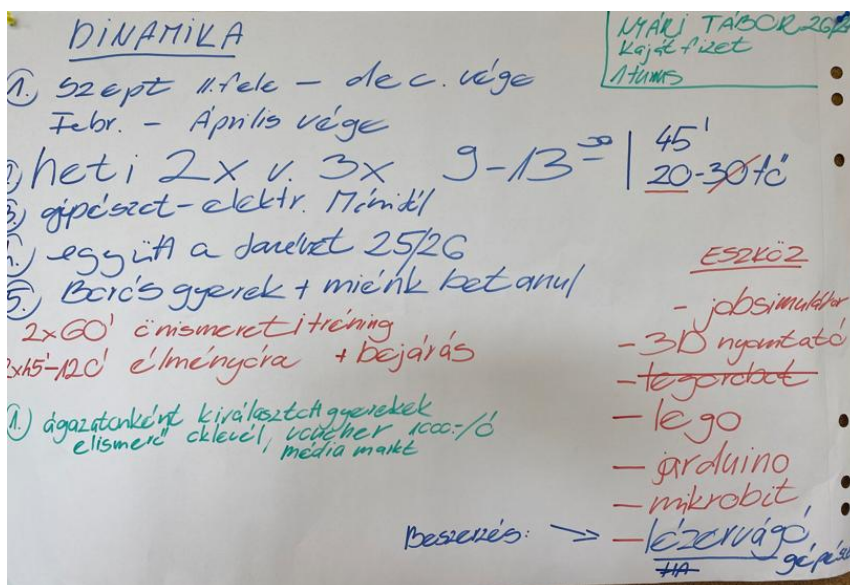
Kiemelt projektünk a **Digitális Kollaborációs Alkotóműhely** kialakítása iskolánkban. Mind pályaorientációs tevékenységünkre mind közösségépítésre gyakorolt hatása kiemelt fontosságú. Ebben az esetben is egy már jól működő, kipróbált és sikerre vitt jó gyakorlatot emelek át intézményembe. A Váci SZC Király Endre Technikum és Szakképző Iskolánk



telephelyén Konfár Mónika kolléganőnk viszi eredményesen és sikeresen ezt a programot, melyet az ő segítségével iskolánkba is bevezetünk a 2025/26-ös tanév indulásával.

A bevezetés fontos pillérei:

- Koncepció megléte-centrum szinten megalkotott
- Infrastruktúra kínálta lehetőségek-iskolánk könyvtára méreteiben és kialakításában is abszolút alkalmas a DKA terem helyszínéül úgy, hogy mellette a könyvtár funkciót is megőrizheti, így a most még üres könyvtár megtelik élettel, miközben gyarapítjuk könyvtárlományunkat is
- Humán erőforrás-egyik iskolatitkárunk fantasztikusan alkalmas a DKA koordinálására. Nyitott személyiség, aki mindenkivel könnyen megtalálja a hangot, jól kommunikál, empátikus, türelmes. Jó szervező, ismeri iskolánk koncepcióját és felépítését. Kapcsolatban áll a helyi és környékbeli általános iskolákkal. Lojális a munkaadójához és ezt tovább tudjuk erősíteni benne azzal, hogy cégen belül biztosítunk számára előmeneteli lehetőséget. Nekünk is jó mert nem egy külsős, idegen kezébe adjuk ezt az új feladatot, hanem egy megbízható belső kollégára bízunk és abban is biztosak lehetünk, hogy így hosszú távon számíthatunk Enikő munkájára. Enikő munkáját Balázs segíti majd IT szakemberként a háttérben.
- Eszközök- 3D nyomtató, robotkar, Lego robotika és Arduino készletek elérhetők már most az iskolában, további eszközök beszerzés alatt, mint például lézervágó, CNC szimulátor, Job szimulátoros VR szemüvegek.
- Program összeállítása- kezdetben Móni kolléganőnk koordinálásával
- Bevezetése a köztudatba- városi kommunikáció és sajtón keresztül, intézmény social média felületein, direkt kommunikáció az alapfokú oktatási intézményekkel



1. ábra Műhelymunka

Terveink között szerepel, hogy a DKA terem a délutáni órákban Dunakeszi város lakossága számára is elérhető legyen. Így, akik érdeklődést mutatnak azok egy regisztrációs felület segítségével időpontot tudnak majd foglalni maguknak az alkotóműhelybe és kipróbálhatják az ott található eszközöket és gépeket.

Ezzel újabb lehetőséget nyitva a városban élők számára ahhoz, hogy jobban megismerjék az iskolánkban folyó szakmai tevékenységeket, profizmusunkat, vendégszeretetünket. Így létrehozva, Dióssi Csaba polgármester úr és városvezetés számára is fontos, a közösségépítés egy újabb platformját, mellyel bekapcsolódunk a városi életbe és véráramba.

A DKA terem és iskolánk infrastruktúrája lehetővé teszi a nyári időszakban pályaaorientációs tábor megszervezését, melyet 2026 nyarára már tervezünk megszervezni.

További pályaaorientációs tevékenységeink az őszi időszakban a pályaaorientációs nyílt nap megszervezése az általános iskolás tanulók számára és külön alkalommal szülők számára is.

Júniusban az egyik helyi általános iskola meghívásának teszünk eleget és tartunk pályaaorientációs bemutatót és foglalkozást.

A városi majálison több kiállító mellett intézményünk is képviseltette magát a saját kiállítói sátrával. Ebben az SZMK volt segítségünkre és vállaltak szerepet iskolánk promóciójában.



Forrás: <https://www.facebook.com/photo>

Média szakkörös tanulóink a tanév során felvett digitális anyagokból állítanak össze egy Lányis image filmet, mely szintén a hozzánk készülők benyomásait erősíti a nálunk folyó munka bemutatásán keresztül.

Iskolánk social média felületei, mint a weboldal, facebook, TikTok és Instagram folyamatos információkról, hírekről, az iskolában történő eseményekről adnak tájékoztatást szöveg, kép és videó formájában, így elérve széles körben követőinket.

<https://lanyiferenc.hu/>

<https://www.facebook.com/lanyiferenc>

<https://www.tiktok.com/@lanyi.ferenc.technikum>

<https://www.instagram.com/lanyi.ferenc.technikum/#>

Pályakövetés, életpálya-támogatás

Kulcsfontosságú cél a Szakképzés 4.0 szerint, hogy az iskola figyelemmel kísérje a végzett tanulók elhelyezkedését, és rendszeresen kapcsolatban maradjon a duális partnerekkel. Ezzel



segíti a szakképzés valódi munkaerőpiaci visszacsatolását. A fenntarthatóság a képzési paletta kialakításánál is fontos szempont, így a pályakövetési tevékenységünket az első végzős évfolyamot követően -ami a 2028/29 tanév- megkezdjük.

Fenntarthatóság és környezeti nevelés

A technikumok felelőssége nem csupán a szakmai tudás átadása, hanem a jövő munkavállalóinak olyan értékrend szerinti nevelése is, amely biztosítja a környezettudatos, fenntartható életvitel és gazdasági működés alapjait. Intézményvezetőként meggyőződése, hogy a fenntarthatóságra nevelés és a környezeti tudatosság kiemelt pedagógiai és stratégiai feladat a szakképzésben, különösen a technikumi képzések során.

A fenntarthatóság elveit az iskola teljes működésébe be kell építeni. A tanórai és tanórán kívüli nevelési folyamatoktól kezdve, az intézményi működés szervezésén át egészen a partnerkapcsolatokig. A tanulóknak nemcsak ismerniük kell a környezetvédelmi szabályokat és fenntartható technológiákat, hanem azokat alkalmazni is tudniuk kell saját szakmájuk keretében. A cél, hogy a technikumból kikerülő fiatalok ne csak jól képzett szakemberek, hanem felelős, környezettudatos állampolgárok is legyenek.

Ennek érdekében támogatni kívánom:

- az ökoiskolai értékek integrálását a mindennapi iskolai életbe,

Iskolánk elnyerte az ökoiskola címet indulásának évében, ennek szellemében folytatjuk munkánkat. Így az IKT eszközök kicsomagolásánál keletkezett 8-10 köbméternyi papír és műanyag hulladékot a Városi Közütemi Kft.-vel szállíttattam el.



Forrás: <https://www.facebook.com/lanyiiferenc/photos>

- a szelektív hulladékgyűjtést, digitális működést, energiatudatos intézményirányítást,
- a környezeti szemlélet beépítését a szakmai gyakorlatokba és projektfeladatokba,
- a diákok bevonását környezetvédelmi akciókba és helyi közösségi programokba,
- a fenntarthatósági nevelés pedagógus-továbbképzéseinek támogatását.

A jövő technikuma akkor lesz sikeres, ha nemcsak szakmai szempontból biztosít versenyképes tudást, hanem hosszú távon is fenntartható gondolkodásmódot alakít ki tanulóiban. A fenntarthatóságra való nevelés nem elvárás, hanem kötelességünk a közös jövőnk érdekében.

IV. Humánerőforrás

Hiszem, hogy a sikeres intézmény kulcsa egy szakmailag jól felkészült, naprakész tudással bíró, hatékonyan együtt dolgozni tudó és akaró, egymást személyiségben, képességekben kiegészítő, pozitív szemléletű, a változásokra jól reagáló vezetői csapat. Élén velem, mint vezetővel, aki alkalmas összeállítani ezt a csapatot, őket összetartani, szemléletével irányt mutatni, erősségeikre építve meghatározni feladataikat, fejlesztendő területeiken támogatni őket, velük közösen gondolkodni és tervezni. Alkalmas vagyok továbbá intézményemet a saját belső dimenzióján kívül egy szélesebb külső perspektívába helyezni és így meghatározni céljainkat.



Alkalmas vagyok a vezetői csapatomon túl oktatói csapatomat úgy összeállítani, koordinálni, építeni, hogy a meghatározott intézményi célokat meg tudjuk valósítani. Úgy hinni bennük, hogy jók akarjanak lenni.

Vezetői attitűd, melyet képviselek:

- Tisztában vagyok a törvényi előírásokkal, azt betartom és betartatom
- Naprakész vagyok a szakképzésben bekövetkező változásokat illetően
- Tulajdonosi szemlélettel kezelem a rám bízott forrásokat
- Hatékonyan szervezem a munkámat, ismerem kollégáim erősségeit, a feladatokat ehhez mérten delegálom
- Jó csapatjátékos vagyok
- Kollégáimnak folyamatos visszajelzést adok munkájukkal kapcsolatban
- Hatékony kommunikációt folytatok intézményen belül és kívül is
- Döntéseimben, ígéreteimben következetes, megbízható vagyok
- Vidám, kiegyensúlyozott személyiséggel erősítem, motiválom csapatomat
- A változásokra nyitott, jövőbe tekintő, a jövőt irányító és formáló attitűddel rendelkezem

A sikeres vezetői csapatom garancia az általunk-, a fenntartó által, valamint a szakképzésben megfogalmazott célok megvalósítására, a tanulók és szüleik, valamint partnereink megaláztatására. A 2025/26-os tanévben a vezetői felállás egy fő nevelési igazgatóhelyettes, egy fő szakmai igazgatóhelyettes, egy fő operatív vezető. Az operatív vezető egy új fogalom oktatási intézmény tekintetében. Az épületegyüttes komplexitása, mérete és az ebből adódó tevékenységek indokoltá teszik egy operatív vezető beiktatását, aki tulajdonosi szemlélettel kezeli az ingatlant és tárgyat a partnerekkel. (Funkciók: oktatási intézmény, verseny- és vizsgahelyszín, protokolláris és egyéb rendezvényhelyszín.)

TANÉV	VÁRHATÓ TANULÓI LÉTSZÁM	VÁRHATÓ OKTATÓI LÉTSZÁM	VEZETŐI LÉTSZÁM	SZAKMAI KOORDINÁTOROK
2025-26	387	40	1+3	4
2026-27	547	55-60	1+3	6



2027-28	707	65-80	1+4	8
2028-29	867	85-100	1+4	8-10

Intézményünk arculatát, a rólunk kialakított képet a szakmai összbenyomást meghatározza személyiségem, vezetői csapatom kommunikációja, valamint oktatóink személyes profilja. És bár mindenki önálló individuum és felel a saját szakterületéért mégis egy csapatként kell, hogy jól működjünk. Fontos érteniük felelősségük nem ér véget az óráik megtartásával, intézményünk egy egységként való működésében nekik is fontos szerepük van.

A szállodaiparban szoktuk példaként hozni, hogy az, ami különbséget tud tenni két ugyan olyan színvonalú ötesillagos szálloda között (hiszen az infrastruktúra adott mindenki számára) az a humánerőforrás, ami a szolgáltatás minőségére van hatással.

Ritka, de fantasztikus lehetőség, hogy a nulladik lépéstől én dönthettem el kikből állítom össze csapatomat. A kulcs pedig ebben rejlik. Kiválasztani az arra alkalmas szakmailag és szakterületén jól felkészült, az oktatás és nevelés területén jól funkcionáló, magával szemben is magas elvárásokat támasztó, vállalt pozíciójában kihívást kereső, csapatban játszó, nyíltan kommunikáló kollégát, pedagógust, aki érti milyen kihívásokkal kell szembenéznie egy újonnan elinduló középfokú oktatási intézménynek.

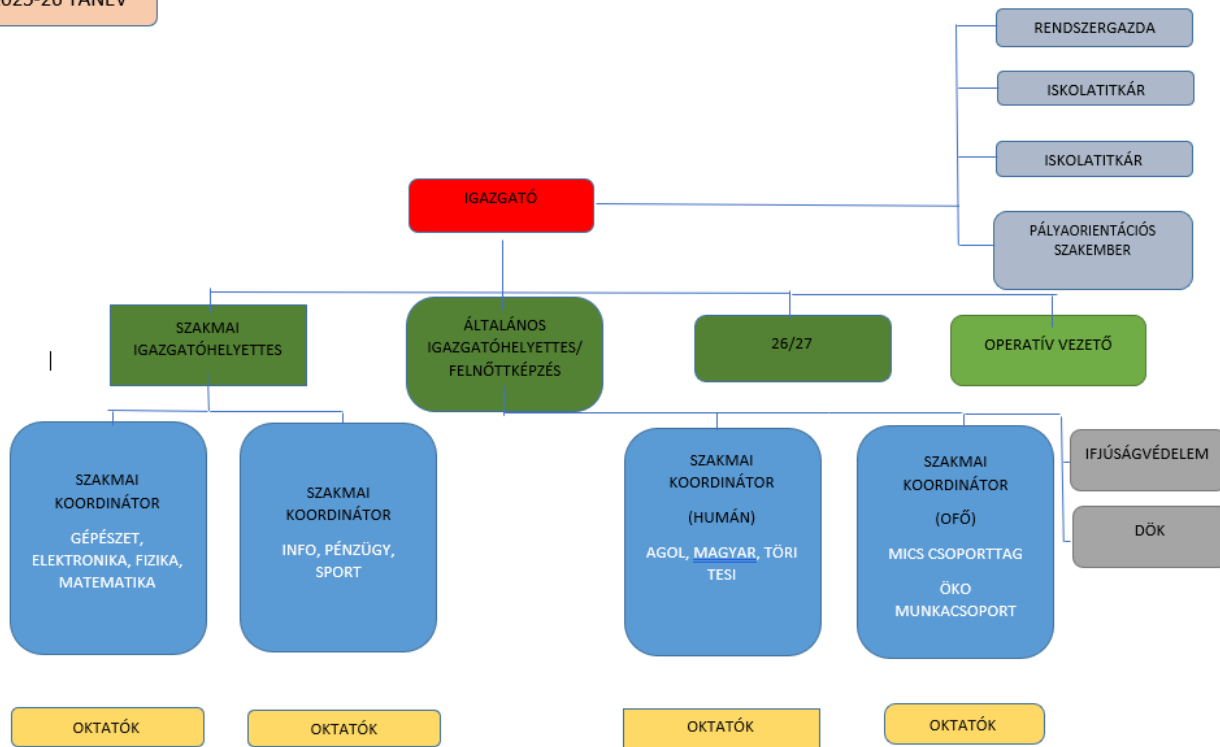
Annak érdekében, hogy a fent kívánt kollégák egy egységet alkossanak folyamatosan építem, képzem magunkat. Az egyéni továbbképzések mellett a csapat egységgé kovácsolására is nagy hangsúlyt fektetek. Felmenő rendszerben gyakorlatilag az elkövetkezendő 3 évben tanévről tanévre bővül csapatunk, így nagy gondot kell fordítanom az újabb kollégák kiválasztására és az ő integrálásukra. Fontos, hogy a kollégák között jól működjön a „kémia”. Ennek apropóján májusban egy külső tréner segítségével kommunikációs tréninget szerveztem. Fókuszban az asszertív kommunikáció, én-üzenetek megfogalmazása, értő hallgatás került.

Amit már most látok és realizáltunk vezetőtársaimmal együtt, hogy bár oktató testületi létszámunk még csak 30 fő, de ez folyamatosan nő és már most nehézségekbe ütközünk térben és időben amikor minden kollégánkat el akarunk érni. Nélkülözhetetlen a folyamatos és hatékony kommunikáció a mindennapi munkánk során. Tervezzük és bevezetjük egy könnyen kezelhető, praktikus és hatékony online felület használatát az információk áramoltatásához



legyen szó a helyettesítések kiírásáról, közérdekű információkról stb. Ennek tréningjét 2025.08.21. napján tartjuk.

2025-26 TANÉV

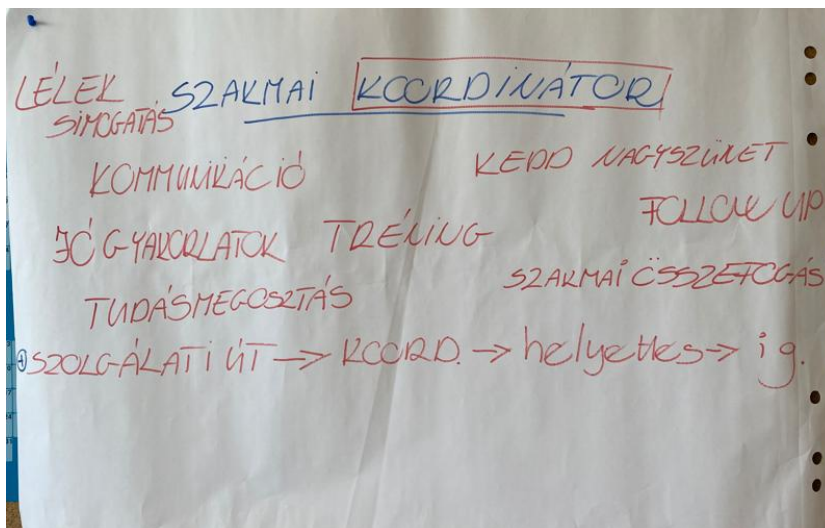


2. ábra Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola szervezeti felépítés

Kiemelten fontos továbbá, hogy a versenyszférában szerzett tapasztalataim alapján elhatároztam, hogy létrehozunk és megerősítünk egy középvezetői szintet az intézményben. Klasszikus értelemben a munkaközösségvezetőkéről beszélek ám esetemben szakmai koordinátoroknak hívom őket. Olyan kollégákat választottam ki nagyon tudatosan erre a pozícióra, akik a képviselt terület expertjei, így a többi kolléga előtt szakmailag hitelesek tudnak lenni, adminisztrációba pontosak, megbízhatóak, nyomás alatt jól teljesítenek, kommunikációjuk hatékony. Megértették, hogy mi a szándékunk ezzel a pozícióval. Kapocs a vezetőség és a kollégák között. Részfeladatokat delegálnak tovább a kollégák részére, utókövetik és nyomást gyakorolnak rájuk azok teljesítéséhez (például: munkatervek, beszámolók elkészítése, tanmenetek elkészítése, óralátogatások megszervezése, szakmai párbeszéd, dilemmák megbeszélése, előterjesztése, döntések előkészítéséhez szükséges



anyagok elkészítése). Döntést nem kell hozniuk, de döntések előkészítésében tudják támogatni meglátásaikkal a vezetői csapatot. Munkájukat támogatom az oktatói testület előtt pozíciójukban történő megerősítéssel, heti egy alkalommal dedikált koordinátori megbeszéléssel, egy a számukra megszervezendő tréninggel.



3. ábra Műhelymunka

A szervezetfejlesztés folyamatos figyelmet igényel egy újonnan induló intézmény esetében. A toborzás és kiválasztás egy szinte a mindennapjaimat átható tevékenység. 0-24-ben toborzok amerre járok. Emberekkel beszélgetve, őket megismerve, magunkról és az oktatásról mesélve ebben a fantasztikus épületben. Hiszen soha nem lehet tudni mikor kinél találok bele és kínálom neki élete lehetőségét, vagy csak ültetem el a bogarat a fülében és talál vissza hozzánk évek múltán.

Tudatos döntés volt már az első pillanattól kezdve, amikor gyakorló tanítás kapcsán kerestek meg kollégák, hogy fogadjuk őket és nagy gondot fordítsunk a mentorálásukra. Eddig a pillanatig négy pályakezdő kolléga közül hármuknak pozíciót ajánlottunk a következő módon. Életük első tanévében, mellyel minket tiszteltek meg: gyakorló tanár 1.0 (közgazdaságtan, matematika) már a 24/25 tanévben, gyakorló tanár 2.0 (közgazdaságtan, angol) a 25/26 tanévtől félállásban tudjuk foglalkoztatni alacsony óraszámban, rendszerint csoportbontott órákban. gyakorló tanár 3.0, aki egyébként villamosmérnök a versenyszférás fő állása mellett heti 4 órában vállalt óraadói feladatokat. Így szoktatva és integrálva őket az iskola és oktatás világába. A fennmaradó időben helyettesítettek nagy létszámú osztályokban, hospitáltak nem csak a



szakterületüket érintő órákon, ügyeltek a folyosón kollégát kísérték kirándulni. Hiszem, hogy ezzel a támogató lehetőséggel folyamatosan kezdtük/jük el őket terhelni és nem egyik napról a másikra kell heti 22 órában helytállniuk. Intézményünkben szocializálódnak a saját képükre tudjuk őket formálni. Hosszútávon számíthatunk a lojalitásukra hiszen nálunk kaptak esélyt szárnyaik bontogatására.

Tanári kiégés megelőzésére tervezett akciók

Hiszem, hogy intézményem sikerének a legfontosabb kulcsa a humánerőforrás, annak milyensége és a velük való bánásmód. Őket kiválasztani, megtartani, támogatni, a kiégés ellen akciókat kidolgozni első számú felelősségem.

Feltett szándékom a kiégést kollégáim esetében megelőzni és erre a következő ötleteim vannak. Mind mentális mind fizikai segítséget tervezek nyújtani.

Tudom elcsépelet, de hiszek a csapatépítő alkalom hatékonyságában. Főleg ott, ahol senki nem ismeri a másikat vagy éppen évről évre csatlakoznak be újak. Hiszek a jó értelemben vett **csapatépítésben**, ahol lehetőségünk nyílik jobban megismerni a másikat, egy másik oldalát meglátni, egy klassz ebédet közösen elfogyasztani, őket karácsonyi ajándékkal meglepni vagy éppen kommunikációs tréninget szervezni és így két legyet ütni egy csapásra. Erősítem bennük a csapatszellemet, hogy merjünk egymástól kérdezni, segítséget kérni. Osszuk meg a tudásunkat hiszen egy a cél a nap végén. Mindenki tegye hozzá a nagy közöshöz azt, amiben igazán jó, legyünk nyitottak és támogatók egymás irányába. És amitől ez jól és így működhet az az, hogy vezetői szinten is ebben mutatunk példát vezetőtársaimmal. Példamutatás nélkül pedig nem megy. Így maradok én is mi is hiteles, elfogadott vezetők.

Mentális állapotunk egyensúlyának megőrzése érdekében háromhetente egy másfél kétórás alkalmat szeretnék szentelni egyfajta támogató beszélgetésnek. Aki éppen ráér, ideje, kedve vagy éppen kihívása van. Lehesse ventillálni, egymást meghallgatni, eseteket megbeszélni, egymásnak tanácsot adni, saját példánkon keresztül egymást támogatni. Erősíteni a „nem vagy egyedül” filozófiát, melyet a hétköznapiakon is erősítek kollégáimban. Érezzük egymás erejét egymás támogatását.



Mentális egészségünk mellett **fizikai állapotunkra** is figyelek. Eleinte heti egy alkalommal egyik testnevelő tanár kolléganőm, aki egyébként fitness edző és a VSD újdonsült amatőr fiú röplabda csapatának edzője tornát tart nekünk. Olyan mozgásformát fog választani, mely kezdők és haladók számára is komfortos, kicsit dinamikus kicsit nyújtós. De, hogy nagyban gondolkodjak ezt a tornát városi szintre emelem, így Dunakeszi alap- és középfokú oktatási intézményeinek tanárait is meginvitáljuk az alkalomra. Számukra a részvétel lehetősége ingyenes. Nevezzük egy a versenyszférában gyakran előfordul apró cafeteria elemnek. Együttműködésben a Városi Sportegyesület Dunakeszivel, aki kolléganőmet, mint edzőjét finanszírozza én az infrastruktúrát biztosítom. Ezzel egy újabb platformot nyitunk a városi szintű közösségépítés irányába. Innováció, összefogás, eredeti ötletek, szakmaiság, mely ebben a kezdeményezésben is megjelenik mindenki öröme. Első alkalom 2025.09.17. szerda 15:30 kezdéssel. A marketinget alapgondolataim alapján a VSD marketing csapata állítja össze majd a publikálásba saját social média felületeinken kívül a Városi Programiroda is segítségünkre lesz.

Gondolatként felmerült, hogy amennyiben van nyitottság e fenti alkalomra a kollégákban és látogatottsága népszerű lesz, egy a VSD life coach szakembere **életviteli** tanácsadó, egészséges étkezés, relaxálási technikák témában újabb alkalmakat tart majd.

V. Intézményi arculat kialakítása, ágazatok

Iskolánkban nappali rendszerű technikus képzésben az általános műveltséget megalapozó, az érettségi vizsgára és az érettségi végzettséghez kötött szakma szakmai vizsgájára felkészítő, a szakirányú felsőfokú iskolai továbbtanulást vagy munkába állást elősegítő képzés, míg felnőttképzés keretei között az érettségi végzettséghez kötött szakma szakmai vizsgájára felkészítő szakmai oktatás folyik.

A nappali rendszerű képzésben a technikusképzés 5 éves. Az első két év ágazati ismereteket adó képzése után a második ciklusban szakirányú (a lehetőségek szerint duális) képzés folyik. A szakirányú képzés időszakában a tanuló tanulmányi eredménye függvényében ösztöndíjat kap vagy duális képzés esetén a képzőhely a tanulóval szakképzési munkaszerződést köt, amely a képzés alatt jövedelemhez juttatja a tanulót. Az 5 év elvégzése után a tanuló egyszerre kap érettségi bizonyítványt és technikus oklevelet.



Szekeres-Joó Eszter

Intézményvezetői pályázat

Az ágazatok kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy alkalmazkodjon és kövesse a régió munkaerőpiaci igényeit, piaci szereplők elvárásait, képzési palettánk rugalmas legyen és versenyképes szakmákat kínáljon.

Az oktatási intézmény profilja nappali tagozaton

Ágazat neve: Gépészet

Szakma neve: Gépész Technikus

Szakmajegyzék száma: 5 07151 005

Képzés időtartama: 5 év

Kompetenciaelvárás: Kommunikációs –és együttműködési készség, precizitás, szervezési és irányítási képesség, analitikus gondolkodás.

Ágazat neve: Elektronika és elektrotechnika

Szakma neve: Elektronikai technikus

Szakmajegyzék száma: 5 07140 403

Képzés időtartama: 5 év

Kompetenciaelvárás: Logikai gondolkodás, jó szemmérték, tér- és színlátás, kez ügyesség, problémamegoldó képesség, csapatmunka.

Ágazat neve: Informatika és távközlés

Szakma neve: Szoftverfejlesztő és -tesztelő, illetve informatikus hálózatépítő és -üzemeltető technikus

Szakmajegyzék száma: 5 06131 203/ 5 0612 12 01

Képzés időtartama: 5 év

Kompetenciaelvárás: Informatikai ismeretek, logikus gondolkodási és problémamegoldó képesség, ügyfélközpontú hozzáállás, rendszerszintű gondolkodás, együttműködési készség.

Ágazat neve: Gazdálkodás és menedzsment



Szekeres-Jóó Eszter

Intézményvezetői pályázat

Szakma neve: Pénzügyi-számviteli ügyintéző

Szakmajegyzék száma: 5 04110 901

Képzés időtartama: 5 év

Kompetenciaelvárás: Precizitás, pontosság, rendszerszemlélet, rugalmasság, szabálykövetési hajlandóság, jó kommunikációs készség, problémamegoldó készség, csapatmunka, szervezőkészség, felelősségtudat, folyamatos önfejlesztési igény.

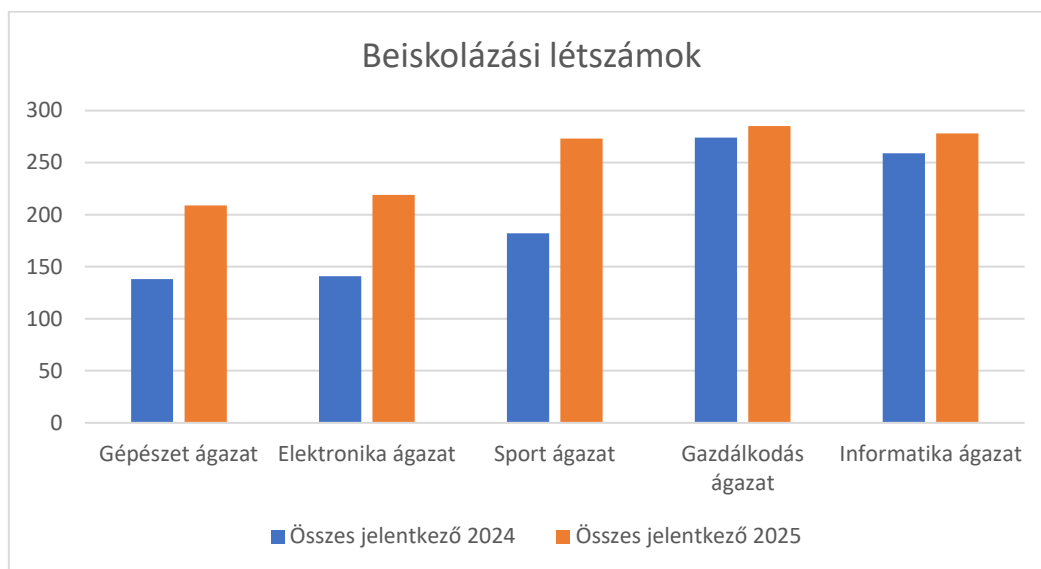
Ágazat neve: Sport

Szakma neve: Sportedző (a sportág megjelölésével) – sportszervező

Szakmajegyzék száma: 5 10142 002

Képzés időtartama: 5 év

Kompetenciaelvárás: Kimagasló mozgáskoordináció, a választott sportágban való sportolói jártasság, jó fizikum, kommunikációs készség, szakmai fejlődés irányítása.

Beiskolázási adatok 2024/25 és 2025/26 tanévben

4. ábra

Jelentkező számának változása 2025-ben minden ágazat esetében növekedést mutat.

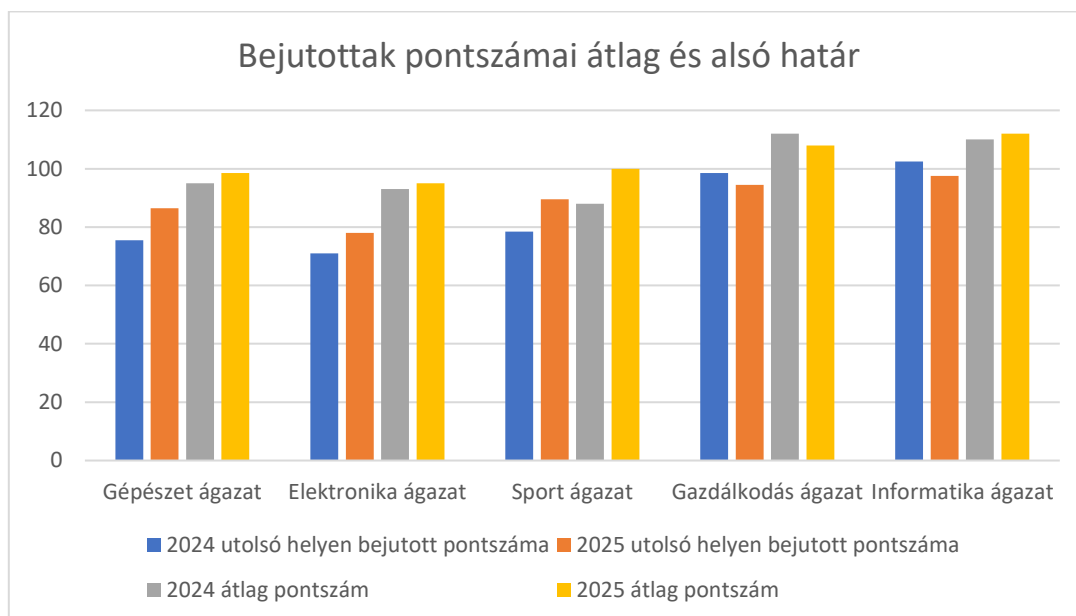
Gépezet: 138 ➡ 209 növekedés 51,4%

Elektronika: 141 ➡ 219 növekedés 55,3%

Sport: 182 ➡ 273 növekedés 50%

Gazdálkodás: 274 ➡ 285 növekedés 4%

Informatika: 259 ➡ 278 növekedés 7%



5. ábra

Az adott osztályba utolsó helyen bejutottak pontszáma az informatika és gazdálkodás ágazatokat leszámítva növekedést mutatnak átlagosan 10 ponttal. Meglátásom szerint a kimagasló képességű hozzánk jelentkező tanulók -lsd. gazdálkodás menedzsment és informatika ágazatok- még nem merték első helyen jelölni iskolánkat, így őket felvették a helyi gimnáziumokba, illetve több évtizedes múlta visszatekintő és jól prosperáló társintézményeinkbe.

A szülők és tanulók bizalmát el kell nyernünk. Egy tanév kevés a bizonyításhoz. Célunk, hogy az intézményünkben folyó oktató és nevelő munkán keresztül kimagasló eredményeket érjünk el tanulóinkkal legyen szó tanulmányi- vagy szakmai versenyeredményekről. Így építve a bizalmat, erősítve a hozzánk jelentkezőkben, hogy iskolánkban stabil, naprakész tudással vértesszük fel őket.

Célunk a következő tanéveket tekintve nem a hozzánk jelentkező mennyiségének növelése, hanem a magasabb pontokkal rendelkező tanulók számának növelése.

Felnőttképzés

Felnőttképzés első éve iskolánkban a 2024/25 tanév volt. Három ágazatban indítottunk egyenként közel 30 fős osztályokat, így az informatika ágazatban szoftverfejlesztő és -tesztelő, a gazdálkodás menedzsment ágazatban pénzügyi- számviteli ügyintéző, oktatás ágazatban



pedig óvodai nevelő képzéseket. Szeretném kiemelni, hogy az óvodai nevelő képzésünk okleveles technikus végzettséget ad, ennek kapcsán az Apor Vilmos Katolikus Főiskolával van együttműködési megállapodásunk. A képzésben résztvevők 95%-a sikeres ágazati alapvizsgát követően folytatja tanulmányait a képzés második évében.

A 2025/26 tanévre e korábbi három szakma mellett további szakmákat hirdettünk meg.

Ágazat/szakma megnevezése	2024/25 tanév létszám	2025/26 tanév tervezett és/vagy eddig jelentkezettek létszáma
Informatika és távközlés- Szoftverfejlesztő és -tesztelő	25	18
Gazdálkodás menedzsment- Pénzügyi- számviteli ügyintéző	30	19
Oktatás-Óvodai nevelő	22	40
Kereskedelem-Kereskedő és webáruházi technikus	-	25
Sport-Sportszervező, sportedző	-	25

Felnőttképzésben gyorsabban tudunk reagálni a piac diktálta munkaerőigény változásaira. Érdekes lehetne és pilot szinten meg lehetne nézni, hogy egy-egy a mesterséges intelligencia használatának egyre széleskörűbb elterjedésével belépő munkakörökre hogyan reagálnak a felnőtt jelentkezők.

PR és marketing tevékenység

A PR és marketing tevékenységek elsődleges célja a Lányi ismertségének, társadalmi megítélésének és versenyképességének növelése. Ezek a tevékenységek hozzájárulnak az intézmény arculatának formálásához, a beiskolázási eredmények javításához, valamint a



partnerkapcsolatok építéséhez és fenntartásához. Jelen vagyunk az social média különböző felületein úgy, mint facebook (elsődleges közönségünk a szülők) Instagram és TikTok ahol túlnyomó részt tanulóink követnek minket. Fontos platform az iskolai weboldal hiszen itt megjelennek az intézményi dokumentumok, a munkatársak, karrier oldal, továbbtanulással, képzésekkel kapcsolatos információk és az éppen aktuális események, történések. Kiemelt események, mint például pályaaorientációs szülői tájékoztató, felnőttképzési tájékoztató, álláshirdetések, Lányi nap megjelennek a Keszi TV csatornáján, a Dunakeszi Polgár helyi újság nyomtatott és online platformján vagy éppen a Dunakanyar Régióban.

A különböző tájékoztatók további lehetőségeket adnak intézményünk népszerűsítésére. De ilyen esemény a városi majális is, melyet korábban már említettem.

Szoros együttműködésben vagyunk Dunakeszi város programirodájával legyen szó hirdetéseink megosztásáról a városi facebook oldalain vagy városi eseményről, ahol tanulóink közösségi szolgálatot teljesíthetnek, mintegy nagyköveteiként az iskolának. Ilyen esemény volt például karácsonykor a nyugdíjas csomagok kihordásában való segédkezés. Közel 500 csomagot vittek házhoz tanulóink ezzel egyfajta karitatív tevékenységet is folytatva. A Városi Sportegyesület Dunakeszi „A sport napja” alkalmából általános iskolásoknak és óvodásoknak szervezett programján koordinátorként voltak jelen tanulóink. A majálison az oda belépőknek osztottak karszalagot.

Ezekkel a tevékenységgel nem csak a PR és marketing tevékenységünket erősítjük, hanem a közösséget építjük iskolai és városi szinten is.

Szakmaiság, tudományok, Lányi innováció

Szakmai versenyek OSZTV, SZKTV versenyekre való felkészítés. Versenyhelyszínné válás. Hálózati laborjaink, szakképzési műhelyszárnyunk alkalmassá tesznek minket szakmai versenyekbe való bekapcsolódásba, versenyek megrendezésére vagy akár saját versenyek megtartására.

Cisco Hálózati Akadémia révén diákjaink hozzáférnek a mindig aktuális tananyagokhoz, amelyekkel a szakmai vizsgákon túl Cisco minősítő vizsgákra is felkészülhetnek. Ennek első lépcsőfoka, belépő szintű minősítés, a CCST, amiből három változat is létezik. Ezeknek akár



vizsgaközpontjává is válhatunk. Ebben partnerünk tud lenni a HTTP Alapítvány, amely Magyarországon ASC (Akadémiai Támogatói Központ) és ITC (Instruktor Képző Központ) szerepkört lát el. CCST vizsgát 11-12. évfolyamos Rendszer és Alkalmazásüzemeltető tanulóink letehetik. Akár szakkör keretében a plusz tananyagot az érdeklődő Szoftverfejlesztő nappali és felnőtt tagozatos tanulók is elsajátíthatják.

Ígértem korábban, hogy kifejtem a Lányi Tudományos Előadások sorozat elképzelésemet. Célok az előadásokkal: kapcsolat- és közösségépítés újabb platformja, betekintést enged nyerni a belső világunkba, az előadásokat megtartó kollégáim szakmai felkészültsége, kiállása további megerősítést ad annak, hogy lássa a közönség milyen volumenű humánerőforrással dolgozik intézményem, megmutatja a szakképzés rendszerének sokszínűségét, nyitottságunkat a változó világra, kollégáim számára megtisztelő feladat, egy szép szakmai kihívás, hogy nagyközönség előtt számolhatnak be szakterületük érdekességeiről, melyek egyébként (közel)jövőbe mutató témaköröket érintenek.

Első állomás tehát 2025 szeptemberében kollégám korábban említett kiberbiztonsági előadása.

Második állomás atomenergia témakört fog érinteni októberben.

Harmadik állomás novemberben, közgazdász és adózási szakértő kolléganőm a tőzsde botrányok kapcsán hoz egy érdekes előadást.

V. Üzemeltetés

Kiemelt infrastrukturális lehetőségeinknek köszönhetően, mint ahogy az elmúlt tanévben a jövőben is számíthatunk arra, hogy szakmai rendezvényeknek, protokolláris eseményeknek adunk otthont. Önállóan is funkcionáló szakképzési szárnyunk alkalmas szakmai versenyek helyszínéül szolgálni. Szándékunkban áll már meglévő versenyeknek helyet biztosítani, illetve saját szervezésű versenyt hirdetni.

A 2025/26-os tanévben már biztosan megrendezésre kerül a Lányi Ferenc tiszteletére állítandó szobor felavatása és egy ehhez kapcsolódó ünnepi műsor, 2025.10.09. napján, ahol közel 150 meghívott vendégre számítunk a városvezetéstől, fenntartón át Lányi Ferenc családjáig. Itt említsem meg, hogy a családdal Dr. Lányi Cecíliával (unoka) és Lányi Attilával (dédunoka) jó



viszonyt ápolunk. Figyelemmel kísérik munkásságunkat, meghívtuk őket életünk első Lányi napjára, ahol Attila mondott köszöntő beszédet. Cecília alapítója a Lányis Diákokért Alapítványnak, melyet intézményünk kezel. Én, mint a kuratórium elnöke egyengetem az alapítvány útját.

Tervezzük az elkészülő Digitális Kollaborációs Alkotóműhely sajtónyilvános bemutatását.

Novemberben egy a generációkutatáshoz kapcsolódó előadást szervezünk aulánkban közel 100 fő centrumos intézményeinkben tanító kollégánk számára, melynek dátuma 2025.11.12.

Februárban megszervezzük életünk első Lányis Alapítványi bálját, mellyel kapcsolatban már most ötletelünk vezetőtársaimmal.

VI. MIR az intézményemben

A szakképzés sikerének alapja az oktatási-nevelési munka magas színvonala, melynek biztosítása és folyamatos fejlesztése csak tudatos, rendszerszintű minőségirányítással valósítható meg. Intézményvezetőként elkötelezett vagyok egy olyan minőségirányítási rendszer működtetése mellett, amely nem csupán megfelel a jogszabályi és fenntartói elvárásoknak, hanem valódi értéket teremt a tanulóknak, az oktatóknak, a partnereknek és a fenntartó számára is.

A vezetés minőség iránti elkötelezettsége elsősorban abban nyilvánul meg, hogy a stratégiai és operatív döntések alapja a mérés, az értékelés, valamint az ezekből levont következtetések alapján történő folyamatos fejlesztés. A minőségirányítás nem egy elkülönült adminisztratív tevékenység, hanem a teljes intézményi kultúra részévé válik. E szemléletmódot következetesen képviselem és elvárom a vezetőtársaktól, oktatóktól, valamint az oktatást támogató munkatársaktól is.

Célom, hogy minden munkatárs tudatosan és aktívan részt vegyen az intézmény minőségi működésében. Ennek érdekében a minőségcélokat a nevelőtestülettel közösen alakítjuk ki, a tanév rendjébe beépítjük az önértékelési, partneri (esetünkben pillanatnyilag szülő és tanuló) visszajelzési, valamint belső ellenőrzési folyamatokat. A minőségirányítási rendszer eszköz



számomra abban, hogy a képzések valóban igazodjanak a munkaerőpiac elvárásaihoz, támogassák a diákok egyéni fejlődését, és hozzájáruljanak a szakmai kiválóság és az oktatási innováció megvalósításához. A cél nem csupán a megfelelés, hanem a kiválóságra törekvés, amely a szakképző intézmény hosszú távú sikerének záloga.

Key Performance Indicators – kulcsteljesítménymutatók

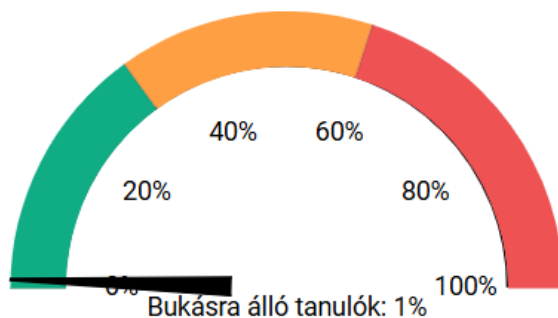
A szakképzési intézmények minőségirányítási rendszeréhez kapcsolódóan a legfontosabb KPI-ok célja, hogy mérhető módon jelezzék az oktatás minőségét, eredményességét és hatékonyságát.

Szakképzésre jellemző meghatározó KPI-ok. Ahol releváns eredménnyel rendelkezik intézményemnek feltüntetésre kerül.

1. Tanulói eredményesség

- **Átlagos tanulmányi eredmény évfolyamonként / szakmacsoportonként**

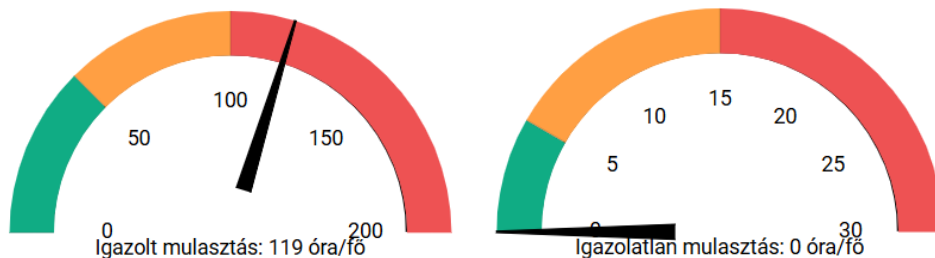
ÁGAZAT	ÉVFOLYAM	LÉTSZÁM	2024/25 TANULMÁNYI OSZTÁLYÁTLAG	BUKÁSRA ÁLLÓ TANULÓK SZÁMA
Gazdálkodás menedzsment	10.	22	4,27	1
Informatika és távokzlés	10.	30	4,21	0
Gazdálkodás menedzsment	9.	36	4,48	0
Informatika és távokzlés	9.	34	4,31	0
Elektronika	9.	30	3,96	1
Gépészet	9.	30	3,69	1
Sport	9.	35	4,21	1



- **Sikeres ágazati alapvizsgát tett tanulók aránya (100%)**
- Sikeres szakmai vizsgát tett tanulók aránya (%)
- Érettségi vizsgaeredmények (közép / emelt szinten)

2. Tanulói lemorzsolódás és hiányzás

- Lemorzsolódási arány a teljes képzési időszak alatt (%)
- Korai iskolaelhagyók aránya
- **Tanulói hiányzások átlagos száma / 2024/25 tanév**



3. Pályakövetési eredmények

- Szakmai végzettség után munkába állók aránya 6 hónapon belül (%)
- Felsőoktatásba továbblépők aránya (%)
- Duális partnereknél munkát vállalók aránya

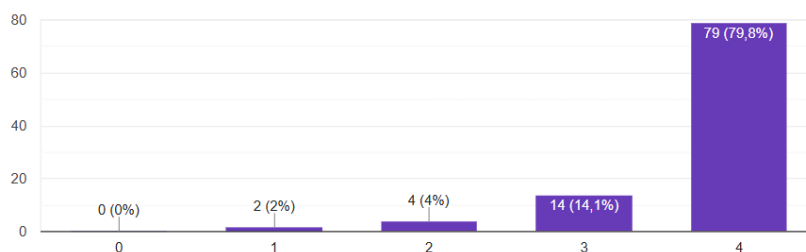
4. Tanulói és partneri elégedettség

- Tanulói elégedettség (kérdőíves mérés alapján) – pl. oktatás színvonala, gyakorlati képzés
- **Szülői elégedettség**, kérdőív eredmények a 2024/25 tanév végén a teljesség igénye nélkül

1. Az iskola rendszeresen tájékoztat az osztályfőnökön, szülői munkaközösségen keresztül a tanév feladatairól, és ezek megvalósulásáról.

 [Grafikon másolása](#)

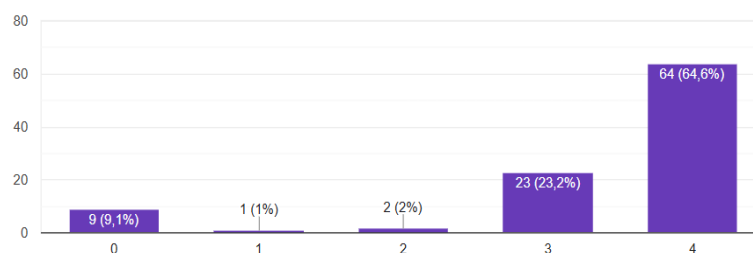
99 válasz



2. Olyan képzéseket indít az iskola, amelyekkel a végzést követően könnyen el lehet helyezkedni a térségben.

 [Grafikon másolása](#)

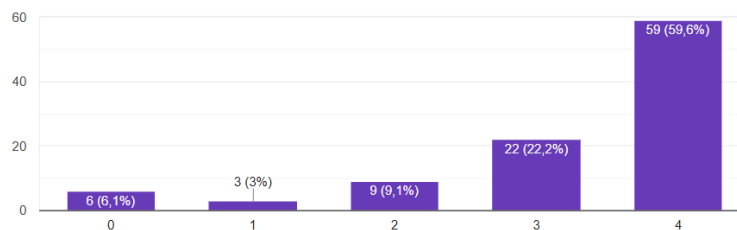
99 válasz



7. Az iskolában kiemelt oktatási cél a tanulók digitális tudásának fejlesztése.

 [Grafikon másolása](#)

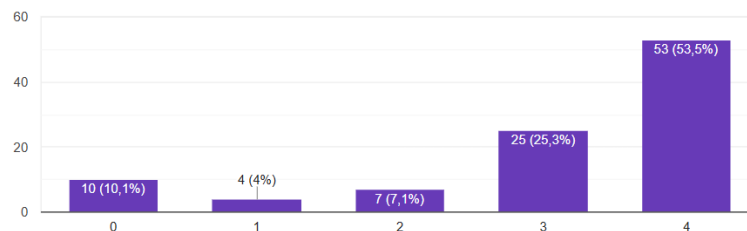
99 válasz



9. A tanulók igényeiknek megfelelően részt vehetnek fejlesztő órákon, védőnő, pszichológus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő vagy egyéb előadók által tartott foglalkozásokon.

 [Grafikon másolása](#)

99 válasz



6. ábra Forrás: Lányi szülői kérdőív eredmények



- Duális képzőhelyi elégedettség

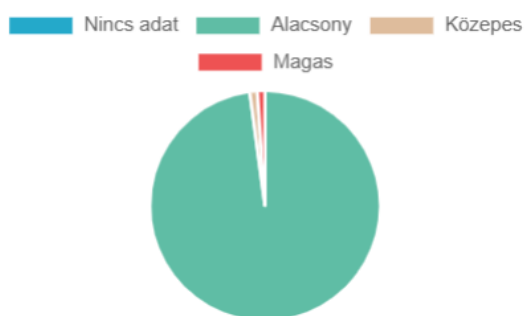
5. Pedagógus teljesítmény és szakmai fejlődés

- Továbbképzésen részt vevő pedagógusok aránya (%)
- Oktatók digitális eszközhasználati készségeinek értékelése
- Oktatói önértékelések és vezetői értékelések eredménye

6. Intézményi működés minősége

- Belső ellenőrzések, önértékelések teljesítése (éves terv szerint)
- Minőségirányítási célok teljesítése (pl. lemorzsolódás csökkentés)

ESL veszélyeztetett tanulók száma



- Oktatásszervezési hatékonyság (órarend stabilitás, tanóra megtartási arány)

7. Innováció és digitalizáció

- Digitális tananyaggal megtartott órák aránya
- Tanulói részvétel digitális platformokon (pl. e-learning)
- Innovatív módszerek alkalmazásának száma (projektek, versenyek)

A tanév során tanulóink részt vettek különböző tanulmányi versenyeken, mint például a Zrínyi Ilona és a Bólyai matematika versenyek, a Bólyai anyanyelvi csapatverseny. A Zrínyi matematika verseny különdíjazottja lett iskolánk két tanulója. Gazdálkodás és menedzsment ágazaton tanuló diákjaink több szintén is összemérték tudásukat, mint például az UniCredit Bank, a K&H Bank szervezte pénzügyi vetélkedők, az Exxon Mobil szervezte Junior Achievement Magyarország vetélkedő vagy a Corvinus Egyetem által szervezett Luca Pacioli Középiskolák Közgazdasági Verseny.



Forrás: <https://www.facebook.com/lanyiferenc/photos>

Nagy hangsúlyt kapnak a tematikus hetek, így a Pénz Hét és a Fenntarthatósági témahét, mely az érintett témák kapcsán tudatosságra nevel. Tanulóink jeleskedtek iskolai- és városi sportversenyeken, több diákolimpiai részvételünk is volt egyéni és csapatsportokban. Közel 40 fős csapattal indultunk a Futakeszi városi sporteseményén, mely által nem csak iskolánk közösségét erősítettük, hanem a város közösségébe is becsatlakoztunk.



Forrás: <https://www.facebook.com/lanyiferenc/photos>

VII. Együttműködések

Pályázatom eddigi részéből is kiderül, hogy feladatainkat, munkánkat partneri együttműködések mentén végezzük, folyamatosan fókuszálunk ezek fenntartására és/vagy kialakítására.

Első és legfontosabb fenntartónk, a Váci Szakképzési Centrummal folyó közös munka. A Lányi munkássága szorosan összhangban van a Váci Szakképzési Centrum céljaival és stratégiájával, ugyanakkor a helyi igényekhez, tanulói összetételéhez és adottságaihoz illeszkedően saját innovatív eszközeivel és megoldásaival valósítja meg azokat. A Lányi ebben a rendszerben nem csupán végrehajtó intézmény, hanem aktív formálója is a térségi szakképzésnek. Közös munkánk hatékony, a kölcsönös bizalomra épül. Teljes mértékben számíthatok fenntartónk támogatására.

Együttműködünk a centrumon belüli társiskoláinkkal legyen szó jó gyakorlatok megosztásáról, tudás-, tapasztalat megosztásról vagy éppen „vendég” vizsgaszervezésről.

Dunakeszi város intézményeivel is alakul a kapcsolatunk -ahogy azt fentebb is említettem- legyen szó a Városi Programirodáról, helyi általános iskolákról vagy a Városi Sportegyesület Dunakesziről.

Duális partnerek közül megemlíteném eddig kialakult kapcsolatunkat a Haas Automation céggel. A Haas Automation a világ egyik legnagyobb CNC megmunkáló központokat, esztergákat és szerszámgépeket gyártó cége, termékeit világszerte több mint 100 országban forgalmazzák. Felvettem a kapcsolatot Dunakeszin a Magyar Vagon Kft.-vel, valamint a Light Tech céggel. Folyamatosan érkeznek megkeresések, így építkezünk majd duális partnerekkel is.

További feladatok várnak ránk kapcsolatok kiépítésében a Pest Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamarával, egyetemekkel, valamint az Erasmus pályázatok keretein belül külföldi intézményekkel. És bár nyertes Erasmus pályázatunk még nincs, ezen is dolgozunk.



Záró gondolatok

Intézményvezetői pályázatom elkészítése során arra törekedtem, hogy átfogó és megvalósítható képet adjak arról a szakmai útról, amelyen az általam vezetett intézmény elindult, és amely mentén fejlődni kíván a következő években. A Váci SZC Lányi Ferenc Technikum és Szakképző Iskola fiatal, dinamikusan fejlődő intézményként számos lehetőséget hordoz magában: új hagyományokat teremtünk, tudatosan építjük közösségünket és intézményi kultúránkat.

Pályázatom fókuszában az ember áll – legyen szó tanulóról, oktatóról vagy szülőről. Hiszem, hogy a személyes figyelem, az egyéni utak támogatása, a közös gondolkodás és a bizalomra épülő együttműködés az alapja minden sikernek. Ezt képviselem vezetőként, és ezt várom el munkatársaimtól is.

A következő időszakban az iskola stabil működésének megerősítésére, a képzési kínálat tudatos bővítésére, a digitális eszközrendszer fejlesztésére, valamint a pályaorientáció, pályakövetés és életpálya-támogatás rendszerszintű működtetésére fókuszálunk. Célom, hogy az oktatás tartalma és formája is igazodjon a jövő kihívásaihoz, kiemelten kezelve a mesterséges intelligencia térhódítását, a fenntarthatóságot és a munkaerőpiaci elvárásokat.

Munkámat elhivatottsággal, felelősséggel és közösségben gondolkodva végzem. Az előttünk álló években továbbra is azon dolgozom, hogy a Lányi olyan hely legyen, ahol jó diáknak és jó tanárnak lenni – ahol a tanulás, a munka és a fejlődés örömforrássá válhat.