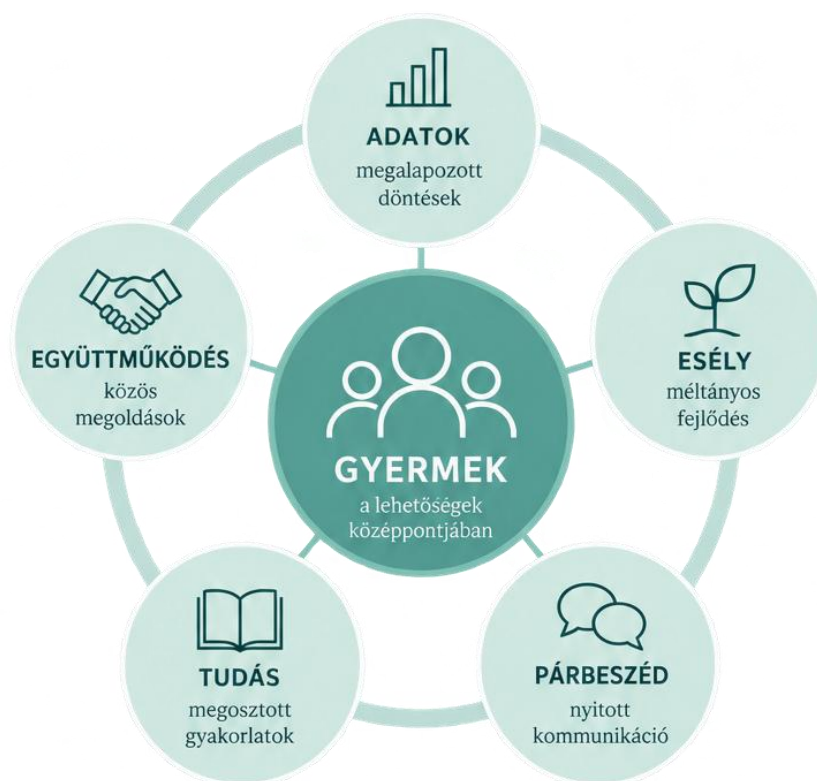


VEZETŐI PROGRAM

Pályázat a Közép-Pesti Tankerületi Központ
tankerületi igazgatói munkakörének betöltésére

Gyermekközpontú • adatvezérelt • esélyteremtő • nyitott • együttműködő



Tariska Andrea

Budapest, 2026

Tartalomjegyzék

1. Vezetői jövőkép és alapelvek	2
2. Megismerés és helyzetfeltárás – az első 100 nap	2
3. Nyitott Tankerület – folyamatos párbeszéd és visszacsatolás.....	3
4. Esélyteremtő Közép-Pest.....	3
4.1. SNI, BTMN és korai felismerés.....	3
4.2. Szociális hátrányok mérséklése	4
4.3. Intézményi esélyegyenlőség és hosszú távú deszegregáció	4
5. Gyermekjólét, biztonság és közösség	4
6. Élményalapú tanulás – az iskola falain túl.....	5
6.1. Közép-Pesti Élmény- és Partnerbank	5
6.2. Egy már kipróbált működési logika	5
7. Tudásmegosztó tankerület.....	6
8. A pedagógus, mint a rendszer kulcsszereplője.....	6
9. Pályázatok, fejlesztési források és külső együttműködések	6
10. Jogszerű, felelős és fenntartható fenntartói működés	6
11. Vezetési és szervezeti működés	7
12. Megvalósítási ütemterv és mérhetőség.....	8
12.1. Javasolt eredményességi mutatók és visszamérési szempontok.....	8
13. Záró gondolatok	9

1. Vezetői jövőkép és alapelvek

A Közép-Pesti Tankerületi Központ vezetésére olyan összetett vezetői feladatként tekintek, amelyben a jogszerű, stabil és hatékony fenntartói működés biztosítása mellett meghatározó jelentőségű az intézmények szakmai támogatása, az együttműködés ösztönzése, valamint annak biztosítása, hogy a fenntartói döntések a lehető legnagyobb mértékben az intézmények valós helyzetének, problémáinak és szükségleteinek ismeretére épüljenek.

Vezetői programom középpontjában egy **gyermekközpontú, adatvezérelt, esélyteremtő, nyitott és együttműködő tankerület** áll.

Szociológusként és kutatóként szakmai pályafutásom során azt tapasztaltam, hogy egy szervezet eredményes fejlesztésének első feltétele a működési sajátosságok és problémák pontos feltárása. Ugyanezt a szemléletet kívánom a köznevelés fenntartói irányításában is alkalmazni: megismerni az intézmények helyzetét, meghallgatni az érintetteket, azonosítani a valós problémákat és a már működő jó gyakorlatokat, majd ezek alapján fejlesztési célokat kijelölni.



Nem gondolom, hogy egy tankerületi igazgatónak minden szakmai területen személyesen a szervezet legnagyobb szakértőjének kell lennie. **Feladata a megfelelő szakemberek bevonása, munkájuk összehangolása, világos célok és felelősségi körök kialakítása, valamint a döntések végrehajtásának és eredményességének követése.**

A Közép-Pesti Tankerületi Központ sokszínű intézményhálózata nemcsak eltérő fenntartói feladatokat, hanem jelentős közös tudásbázist is jelent. Vezetőként nem egységes megoldásokat kívánnék ráerőltetni az eltérő helyzetű intézményekre, hanem olyan működést támogatnék, amely megismeri sajátos szükségleteiket, ösztönzi szakmai kezdeményezéseiket és segíti a bevált gyakorlatok megosztását.

2. Megismerés és helyzetfeltárás – az első 100 nap

Vezetői munkám első időszakát elsősorban **a megismerésnek és a párbeszédnek** szentelném. A tankerület irányítását nem kész diagnózisokkal kezdeném: **az első száz nap egyik legfontosabb feladata az intézmények személyes megismerése lenne.**

Intézményi látogatássorozatot indítanék, amelynek során az intézményvezetőkkel strukturált beszélgetéseket folytatnék. Három alapvető kérdésre keresném a választ: **Mi működik jól? Mi jelenti jelenleg a legnagyobb problémát? Miben tudna a tankerület érdemi segítséget nyújtani?**

A személyes tapasztalatokat a rendelkezésre álló adatok szisztematikus elemzésével egészíteném ki. Vizsgálom többek között a tanulólétszámok változását, a körzetes és ténylegesen beiratkozó tanulók arányát, a tanulói mobilitást, a pedagógus-ellátottságot és betöltetlen álláshelyeket, az SNI- és BTMN-tanulók helyzetét, a szociális hátrányokat, az intézményi eredményességi mutatókat, a hiányzásokat, a fejlesztési és infrastrukturális igényeket, valamint a pályázati aktivitást.

Az eredményekből elkészülhetne a **Közép-Pesti intézményi helyzet- és problématérkép**, amely nem rangsor, hanem belső vezetői döntéstámogató eszköz lenne. Ezzel párhuzamosan erőforrástérképet is készítenék: hol milyen különleges szakmai tudás, innováció, program vagy módszertani tapasztalat áll rendelkezésre.

3. Nyitott Tankerület – folyamatos párbeszéd és visszacsatolás

A rendszeres kutatások mellett egy könnyen elérhető, állandó online visszajelzési lehetőséget is kialakítanék. A „**Nyitott Tankerület**” munkanévű felületen pedagógusok, szülők és – életkoruknak megfelelő módon – tanulók jelezhetnének problémát, igényt, fejlesztési javaslatot vagy jó gyakorlatot.

Megfelelő esetekben anonim jelzésre is lehetőség nyílna. A rendszer kialakításánál alapvető szempont lenne a személyes adatok védelme, a gyermekvédelmi szempontok érvényesítése és annak egyértelmű meghatározása, hogy mely ügyek tartoznak a hivatalos panaszkezelési, gyermekvédelmi vagy más eljárások körébe.

A cél nem az intézményvezetők megkerülése és nem egy párhuzamos panaszkezelési rendszer létrehozása, hanem egy korai jelző- és vezetői információs rendszer. A beérkező jelzések anonimizált, aggregált elemzése segíthet felismerni, ha egy látszólag egyedi probléma több intézményben is megjelenik.

4. Esélyteremtő Közép-Pest

Az esélyegyenlőség növelését vezetői programom egyik legfontosabb, hosszú távú céljának tekintem. Számomra ez nem kizárólag azt jelenti, hogy a már azonosított különleges szükségletű gyermek megkapja a számára előírt támogatást. Azt is jelenti, hogy lehetőség szerint **egyetlen gyermek se maradjon segítség nélkül azért, mert problémáját még nem ismerték fel**, családja nehezebben tudja képviselni érdekeit, vagy anyagi és társadalmi helyzete miatt kevesebb fejlesztési, kulturális, sport- vagy közösségi lehetőséghez fér hozzá.

4.1. SNI, BTMN és korai felismerés

A tankerületben meglévő **gyógypedagógiai és szakszolgálati tudást kiemelt erőforrásnak** tekintem. Vizsgálom, hogyan tehető még könnyebben hozzáférhetővé ez a módszertani tudás a többségi intézmények pedagógusai számára, beleértve a bevált gyógypedagógiai eszközök és módszerek megismertetését is.

Különös figyelmet fordítanék a **korai felismerésre**. Előfordulhat, hogy a pedagógus tartós tanulási, beilleszkedési, magatartási vagy érzelmi nehézséget érzékel, a gyermek azonban még nem jutott megfelelő szakmai vizsgálathoz és támogatáshoz. A pedagógus feladata nem a diagnózis felállítása, de fontos, hogy felismerje a figyelmeztető jeleket, ismerje a segítséghez vezető utat, és megfelelő szakmai háttér álljon rendelkezésére.

Különösen érzékenyek azok az esetek, amikor az iskola és a család eltérően ítéli meg a gyermek problémáját. Elsődlegesnek a bizalomra épülő kommunikációt és a megfelelő tájékoztatást tartom, ugyanakkor fontos, hogy indokolt esetben a gyermek segítséghez jutása ne maradjon el.

4.2. Szociális hátrányok mérséklése

A szociális hátrányos helyzetet külön szükséges kezelni az SNI és BTMN kategóriáktól. Egy gyermeknek lehet szüksége többlettámogatásra akkor is, ha semmilyen sajátos nevelési vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézsége nincs.

Vizsgálom, hogy a tankerület intézményeiben milyen mértékben hozzáférhetők a felzárkóztatási, tehetséggondozási, kulturális, sport- és közösségi lehetőségek a különböző társadalmi helyzetű gyermekek számára. Alapvetően, hogy a család anyagi helyzete a lehető legkisebb mértékben határozza meg azt, milyen, az iskolai fejlődést támogató élményekhez jut egy gyermek.

4.3. Intézményi esélyegyenlőség és hosszú távú deszegregáció

Az esélyegyenlőséget intézményi szinten is vizsgálom. Hosszabb távú célként fontosnak tartom az intézmények közötti társadalmi különbségek és az esetleges szegregációs folyamatok rendszeres vizsgálatát és mérséklését.

Ennek első lépése részletes, tudományos módszertanra épülő helyzetelemzés lenne. Vizsgálom az intézmények társadalmi összetételét, a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű, valamint SNI- és BTMN-tanulók intézmények közötti megoszlását, a körzetes és ténylegesen beiratkozó gyermekek arányát, az iskolák közötti tanulói mozgásokat, a szülői iskolaválasztás motivációit és az egyes intézmények vonzerejét.

Az eredmények alapján, intézményvezetők, pedagógusok, önkormányzatok, szülők és külső szakértők bevonásával lehetne hosszabb távú inklúziós és – ahol indokolt – deszegregációs stratégiát kialakítani. Ennek egyik eszköze lehet a felvételi körzetek felülvizsgálata, de önmagában a körzethatárok módosítását nem tartom elegendőnek.

Ezzel párhuzamosan szükség lehet az érintett intézmények szakmai megerősítésére, pedagógusaik támogatására, infrastruktúrájuk fejlesztésére, vonzó oktatási, kulturális, sport- és közösségi programokra, valamint az intézmény iránti szülői bizalom növelésére. A cél **társadalmilag heterogénebb, befogadó intézményi közösségek** kialakulásának elősegítése.

A folyamat teljes eredménye várhatóan túlmutat egyetlen ötéves vezetői cikluson. **Az első ciklus reális célja a tudományosan megalapozott helyzetkép elkészítése, az együttműködési rendszer kialakítása, a szükséges beavatkozások elindítása és első eredményeik visszamérése.**

5. Gyermekjólét, biztonság és közösség

Az iskola eredményességét nem lehet kizárólag tanulmányi mutatókkal mérni. Meghatározó az is, hogy a gyermek biztonságban érzi-e magát, vannak-e megfelelő társas kapcsolatai, képes-e konfliktusait kezelni, és van-e olyan felnőtt az intézményben, akihez problémájával fordulhat.

A tankerületi helyzetfelmérésben ezért **külön vizsgálom a gyermekjólétet, az iskolai közösségeket, a bullying és cyberbullying előfordulását, a konfliktuskezelést és a digitális térhez kapcsolódó problémákat.**

Az eredmények alapján elsősorban a már rendelkezésre álló, szakmailag megalapozott módszertanokat térképezném fel. Ilyen választható lehetőségként vizsgálom például a Boldogságóra Integrált Program, illetve egyes tematikáinak megismertetését az érdeklődő intézményekkel. Nem tartanám helyesnek egyetlen módszertan kötelező tankerületi bevezetését; önkéntes pilotokat támogatnék, majd pedagógusi, szülői és tanulói visszajelzések, illetve ahol lehetséges, elő- és utómérés alapján vizsgálom az eredményességet.

6. Élményalapú tanulás – az iskola falain túl

Meggyőződésem, hogy az iskolán kívüli élmények a tanulás fontos részét képezhetik. Egy múzeumi foglalkozás, tudományos bemutató, színházi előadás, természeti program, sportesemény vagy egy különleges munkahely, intézmény megismerése nem pusztán szabadidős program: megfelelő pedagógiai kapcsolódással **kézzelfoghatóvá teheti a tananyagot, felkeltheti a kíváncsiságot, tartósabbá teheti az ismereteket, és az osztályközösséget is építheti.**

Elsőként azt vizsgálnám meg, hogy az intézmények jelenleg milyen gyakran és milyen formában élnek ezekkel a lehetőségekkel, illetve milyen akadályok nehezítik a részvételt. Lehetséges akadály a költség, az utazás, a szervezés időigénye, a pedagóguskapacitás, az információhiány vagy valamely adminisztratív feltétel. A megoldást ezek pontos ismeretében kell meghatározni.

6.1. Közép-Pesti Élmény- és Partnerbank

Létrehozható lenne egy folyamatosan bővülő tankerületi Élmény- és Partnerbank. Kulturális intézményekkel, múzeumokkal, színházakkal, egyetemekkel, tudományos intézményekkel, sportszervezetekkel, civil szervezetekkel, közszolgálati intézményekkel, vállalatokkal és más **partnerekkel alakítanánk ki együttműködéseket.**

Kiemelten keresném azokat a lehetőségeket, amelyek keretében a **gyermekek térítésmentesen juthatnak különleges oktatási és közösségi élményekhez.** A cél nem az iskolai programok központi megszervezése, hanem lehetőségek teremtése és a pedagógusok szervezési terheinek csökkentése.

6.2. Egy már kipróbált működési logika

A partnerépítés és az igényekre épülő programszervezés működését kisebb léptékben szülői közösségi szerepvállalásom során magam is megtapasztaltam. Egy iskolai rendezvény szervezésének szülőkhöz kerülésekor saját kezdeményezésre igényfelmérő kérdőívet készítettem, az eredményeket elemeztem, majd ezek alapján új osztályélmény-rendszer kialakításában és megszervezésében vettem részt.

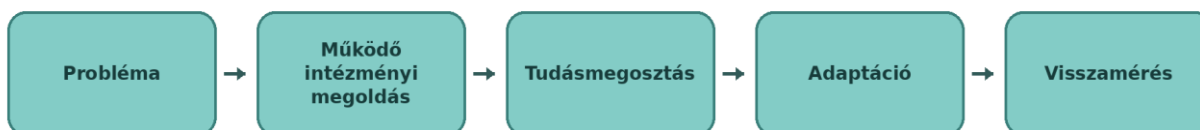
A külső programokhoz jellemzően előzetes kapcsolat nélkül kerestem partnereket. A kezdetben minimális intézményi hozzájárulással megvalósuló lehetőségeket a következő évre már kizárólag térítésmentes osztályprogramokká sikerült fejleszteni. A tapasztalat számomra azt mutatta meg, hogy **a célzott igényfelmérés, a kezdeményező kapcsolatépítés és a hosszú távú partnergondozás kis költségvetés mellett is jelentős többletlehetőségeket teremthet a gyermekek számára.**

Ezt nem kész tankerületi modellként, hanem olyan gyakorlati tapasztalatként hozom, amelynek alapelve – igényfelmérés, partnerkeresés, megvalósítás, visszacsatolás – nagyobb szervezeti keretek között is alkalmazható.

7. Tudásmegosztó tankerület

Nem szükséges minden problémára új megoldást kitalálni. A tankerület intézményeiben már jelenleg is jelentős szakmai tudás és innováció található. A meglévő pedagógiai napokra és szakmai kapcsolatokra építve egész évben működő jógyakorlat-térképet és tudásmegosztási rendszert alakítanék ki.

Ha egy intézményben kiemelkedően működik például az SNI-integráció, a bullying-prevenció, a tehetséggondozás, a szülőkkel való kommunikáció, a digitális oktatás vagy a közösségépítés, megvizsgálunk, hogyan tehető a módszertan más intézmények számára is hozzáférhetővé.



8. A pedagógus, mint a rendszer kulcsszereplője

A gyermekközpontú oktatás feltétele a **pedagógusok megfelelő szakmai és szervezeti támogatása**. A pedagógusokkal kapcsolatos fejlesztéseknél alapvető kérdésnek tekinteném: az adott intézkedés segíti-e a pedagógus munkáját, vagy újabb, érdemi pedagógiai haszonnal nem járó terhet ró rá?

A tankerületi igényfelmérésekben külön vizsgálnám az adminisztratív terheket, a szakmai támogatási és továbbképzési igényeket, az intézményi légkört, valamint azt, milyen problémák kezelésében érzik úgy a pedagógusok, hogy további segítségre lenne szükségük.

Fontosnak tartom a pedagógusi innováció elismerését, a tankerületen belüli szakmai kapcsolatok erősítését és olyan szervezeti kultúra kialakítását, amelyben a probléma jelzése nem kudarcnak, hanem a fejlesztés első lépésének számít.

9. Pályázatok, fejlesztési források és külső együttműködések

A fejlesztések finanszírozásában fontos szerepet tölthetnek be a hazai és európai uniós pályázati források. Céлом nem egyszerűen a pályázatok számának növelése lenne, hanem annak **vizsgálata, hogyan illeszthetők a rendelkezésre álló források a feltárt intézményi szükségletekhez.**

A sikeres pályázati tapasztalatokat megosztható tudásnak tekinteném. A projektervezési, megvalósítási és elszámolási tapasztalatok átadásával a kevésbé aktív intézmények részvétele is segíthető.

A külső partnerségeknél nem kizárólag pénzügyi támogatásban gondolkodom. Szakértelem, program, helyszín, eszköz, mentorálás és különleges tanulási lehetőség ugyanúgy értéket jelenthet.

10. Jogszerű, felelős és fenntartható fenntartói működés

A szakmai célok megvalósításának alapja a **jogszerű, átlátható, takarékos és kiszámítható gazdálkodás**. A tankerületi igazgató felelősségének lényeges része, hogy a szakmai prioritások, a rendelkezésre álló

költségvetési keretek, a közbeszerzési és beszerzési szabályok, a vagyongazdálkodás és az intézmények működési szükségletei összehangolt rendszerben jelenjenek meg.

A gazdasági döntéseknél az intézményi szükségletek objektív feltárására, az átlátható prioritásképzésre és a közpénzekkel való felelős gazdálkodásra építenék. Különösen fontosnak tartom a többéves szemléletet: a sürgős működési problémák kezelése mellett láthatóvá kell tenni a várható felújítási, eszközpótlási, informatikai és egyéb fejlesztési szükségleteket is.

Az intézményi problématérképhez ezért műszaki és gazdálkodási szükségleti térképet is kapcsolnék. Ez segíthetné, hogy a **források elosztása követhető szempontok alapján történjen**, és a pályázati lehetőségek is célzottan kapcsolódjanak a valódi igényekhez.

A tankerület jelenlegi szervezeti felépítésében külön gazdasági vezető, Beszerzési és Üzemeltetési Főosztály, valamint Pénzügyi-számviteli és Pályázati Főosztály működik. Vezetőként e **szakmai kompetenciákra támaszkodnék, miközben a szervezeti egységek közötti koordinációt és a döntések stratégiai összhangját saját felelősségemnek tekinteném.**

Fontos **cél** lenne a **kockázatok korai azonosítása**: a költségvetési, humánerőforrás-, üzemeltetési, jogi és adatvédelmi kockázatok rendszeres vezetői áttekintése. Új szakmai kezdeményezés csak a jogi, pénzügyi és kapacitásfeltételek tisztázása után indulhatna el.

A **fenntarthatóságot nem kizárólag pénzügyi értelemben** használok. Egy **fejlesztés akkor fenntartható**, ha az intézmény képes azt **hosszabb távon működtetni**, nem épül aránytalan többletmunkára, és eredménye igazolható. Ezért a pilotprogramok kiterjesztésének feltétele lenne a szakmai eredményesség mellett a **humán- és pénzügyi fenntarthatóság vizsgálata** is.

11. Vezetési és szervezeti működés

Vezetőként világos felelősségi viszonyokra, rendszeres vezetői kommunikációra és a szakmai kompetenciák tiszteletére építenék. A tankerületi igazgató egyik legfontosabb feladatának a különböző szakmai területek összehangolását tekintem.

A Közép-Pesti Tankerületi Központ jelenlegi struktúrájában a tankerületi igazgató mellett gazdasági és szakmai vezető, továbbá köznevelési-jogi-hatósági, személyügyi, beszerzési-üzemeltetési és pénzügyi-számviteli-pályázati szakmai egységek működnek. A vezetői döntések előkészítésében ezek kompetenciájára építenék.

Az intézményvezetők számára kiszámítható kapcsolattartást szeretnék: legyen világos, milyen ügyben kihez fordulhatnak, milyen információ szükséges a döntéshez, és milyen határidővel számíthatnak válaszra. Ahol lehetséges, egységes és egyszerű folyamatokat alakítanak ki, de csak a működés megismerése után.

A humánerőforrás-gazdálkodásban a betöltetlen álláshelyek és hiányszakmák rendszeres tankerületi áttekintésére, a jó toborzási gyakorlatok megosztására, valamint a munkatársak megtartását segítő szervezeti tényezők feltárására törekednék.

A vezetői értekezletek mellett rendszeres tematikus egyeztetéseket tartanék a stratégiai területekről. A döntésekhez lehetőség szerint rövid, adatokat, alternatívákat, költség- és kockázati szempontokat tartalmazó előterjesztések készülének. Így a **vezetői működés nem személyes benyomásokra, hanem dokumentált információkra épülne.**

12. Megvalósítási ütemterv és mérhetőség

Időszak	Fő feladatok	Várt eredmény
0–100 nap	Intézményi körút; vezetői interjúk; adatok és folyamatok áttekintése; első igényfelmérés.	Kiinduló helyzetkép, problématérkép és erőforrástérkép.
1. év	Nyitott Tankerület; jógyakorlat-térkép; Élmény- és Partnerbank indítása; esélyegyenlőségi és gyermekjóléti prioritások.	Mérési bázis és működő visszajelzési rendszer.
2. év	Önkéntes pilotprogramok; tudásmegosztás; partnerhálózat bővítése; pedagógusi támogatási programok.	Első mérhető pilot-eredmények és adaptálható gyakorlatok.
2–3. év	Intézményi esélyegyenlőségi, tanulói mobilitási és iskolaválasztási kutatás; szükség esetén inklúziós/deszegregációs program.	Tudományosan megalapozott intézkedési terv.
3–4. év	Sikeres pilotok kiterjesztése; esélyegyenlőségi beavatkozások; partnerségek és intézményi együttműködések bővítése.	A bevált fejlesztések rendszerszintű terjesztése.
5. év	Komplex visszamérés; eredmények és költséghatékonyság értékelése; következő fejlesztési időszak előkészítése.	Fenntartható programok és következő ciklusra szóló stratégiai alap.

12.1. Javasolt eredményességi mutatók és visszamérési szempontok

- pedagógusi, intézményvezetői, szülői és – életkoruknak megfelelően – tanulói elégedettség, valamint annak időbeli változása;
- visszatérő problémák azonosítása és a jelzések feldolgozásának ideje;
- tankerületi tudásmegosztásban részt vevő intézmények és pedagógusok száma;
- Élmény- és Partnerbankban elérhető térítésmentes/kedvezményes lehetőségek és az azokhoz hozzáférő tanulók száma;
- gyermekjóléti és bullyinggal kapcsolatos kiinduló és követő mutatók;
- SNI/BTMN támogatáshoz, szakmai segítséghez való hozzáférés intézményi tapasztalatai;
- pedagógus-ellátottság, tartósan betöltetlen álláshelyek és hiányszakmák alakulása;
- intézmények közötti társadalmi összetételbeli különbségek és tanulói mobilitási mintázatok változása;
- fejlesztési források és pályázatok intézményi szükségletekhez való illeszkedése;
- pilotprogramok szakmai eredményessége, költség- és humánerőforrás-igénye.

Az indikátorok konkrét célértékeit megfelelő kiinduló mérés nélkül nem határozom meg. Az első év adatfelvétele teremtené meg azt a bázist, amelyhez képest reális, mérhető és számonkérhető célértékek állapíthatók meg. Az eredményesség értékelésében a számszerű mutatók mellett az érintettek – intézményvezetők, pedagógusok, szülők és tanulók – tapasztalatait és visszajelzéseit is figyelembe venném.

13. Záró gondolatok

Öt év elteltével olyan Közép-Pesti Tankerületi Központot szeretnék látni, amelynek intézményei nem pusztán ugyanahhoz a fenntartóhoz tartoznak, hanem egy egymást segítő szakmai közösség részeinek is érzik magukat.

Olyan tankerületet, amely ismeri intézményeinek problémáit, mert rendszeresen megkérdezi az érintetteket; felismeri saját értékeit és jó gyakorlatait, és segíti azok továbbadását; támogatja pedagógusait, és a problémák mellett a kezdeményezéseikre is figyel.

Olyan tankerületet szeretnék, amelyben a gyermek családi helyzete, anyagi lehetőségei vagy egyéni nehézségei a lehető legkevésbé korlátozzák fejlődési lehetőségeit; amely időben igyekszik felismerni, ha segítségre van szüksége; és amely az iskolai tudás mellett olyan közösségi, kulturális, tudományos és emberi élményekhez is hozzásegíti, amelyek hosszú távon meghatározóvá válhatnak számára.

A tankerület működésében nem a változtatást önmagában tekintem értéknek. Ami jól működik, azt fontosnak tartom megőrizni és lehetőség szerint tovább erősíteni. Ahol problémát találunk, ott elsőként annak okait szükséges feltárni, majd a megfelelő szakmai tudás bevonásával megalapozott megoldást kialakítani. A folyamat elengedhetetlen része az eredmények visszamérése, hiszen ez mutatja meg, hogy a beavatkozás valóban elérte-e a kívánt hatást.

Vezetőként ehhez a munkához kutatói szemléletemet, vezetői és projektkoordinációs tapasztalatomat, szervezési és kapcsolatépítési készségemet, valamint azt a meggyőződésemet kívánom hozzáadni, hogy a jó vezető nem minden kérdésre maga tudja a választ, hanem képes megtalálni és együttműködésre ösztönözni azokat, akiknek a tudásából a legjobb válasz megszülethet.

Felhasznált hivatalos háttéranyagok

- Közép-Pesti Tankerületi Központ: tankerületi igazgatói pályázati felhívás, 2026.
- Közép-Pesti Tankerületi Központ: Szervezet – vezetők és szervezeti egységek.
- Közép-Pesti Tankerületi Központ: Szervezeti és Működési Szabályzat.
- Közép-Pesti Tankerületi Központ: közérdekű adatok, adatvédelmi és hatósági tájékoztatók.
- Közép-Pesti Tankerületi Központ: 2026/2027. tanévi felvételi körzetek és esélyegyenlőségi dokumentumok.