

Gavallérné Kancsal Ágnes

Vezetési program 2026-2031.

Küldetés és jövőkép

Szakképző intézményünk küldetése az egészségügyi, szociális és oktatás/pedagógia ágazatban a széles körű képzési kínálat fenntartása, biztosítása. A munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, magas szintű, piacképes képzések biztosítása, amelyek megalapozzák az egész életen át tartó tanulást. A motivált, megújulásra képes oktatói közösség eredményesen tudja felkészíteni a tanulókat, képzésben résztvevőket a versenyképes, munkaerőpiacon hasznosítható szaktudásra. Intézményünk mottója – „Nem önmagunkért, hanem másokért élni a legszebb hivatás.” – jól kifejezi azt az értékrendet, amely oktató-nevelő munkánk alapját képezi. Az egészségügyi, szociális és pedagógiai pályákra készülő fiatalok képzése túlmutat a szakmai ismeretek átadásán: egyben személyiségformáló folyamat is. Célunk, hogy tanulóink olyan szakemberekké váljanak, akik felelősséggel, empátiával és elhivatottsággal fordulnak embertársaik felé, miközben együttműködő, felelős, a fenntarthatóság és a környezettudatosság értékeit tiszteletben tartó állampolgárokká formálódnak.

A Wallenberg iskola célja, hogy a jövőben is a XXI. század kihívásainak megfelelő, erős általános közismereti és szakmai alapokat nyújtó, rugalmasan szervezett, a kompetenciák fejlesztését központba helyező, magasabb műveltségű, konvertálható szaktudású képzéseket kínáljon a tanulóknak és a képzésben résztvevőknek. A szakképzésirányítás, a fenntartói és munkaerőpiaci elvárásokhoz minden képzési formában hatékonyan reagáló intézmény legyen. Menedzsment-szemléletű vezetéssel és sokirányú szaktudással rendelkező oktatókkal, korszerűen felszerelt iskolában a partnerekkel együttműködve minőségi képzéseket biztosítson.

Fenti célok elérését szeretném menedzser-szemléletű, proaktív, stratégiai gondolkodású, innovációra nyitott, kommunikatív, partnerségre épülő, empatikus, hiteles vezetőként támogatni a következők szerint.

Kapcsolatok

A Semmelweis Egyetem fenntartásában, a Szakképző Intézmények Igazgatóságának irányítása alá négy szakképző iskola tartozik. Kiemelt feladatunk a fenntartó szakképzési koncepciójának megfelelően, a ránk vonatkozó feladatok maradéktalan végrehajtása. A fenntartó – szakképző intézmény jó kapcsolata elengedhetetlen az önálló feladatvégzéshez.

Fontos, hogy a három másik iskolával az eddigi jó szakmai kapcsolatot megőrizve, továbbra is konstruktívan, szinergiában folytassuk oktató-nevelő munkánkat.

Minőségirányítási rendszerünk és szakmai dokumentumaink meghatározzák iskolánk belső és külső partneri körét. A kétévenkénti partneri igény- és elégedettségmérés megmutatja, hogy miként értékelik munkánkat. 2026 tavaszán lesz a második intézményi önértékelés, ekkor kapunk visszaigazolást arról, hogy a korábbi mérés óta, a cselekvési tervekben foglaltak végrehajtása alapján javult, stagnált, vagy romlott a megítélésünk.

Fontos feladatnak tartom, hogy partnereink által megfogalmazott véleményeket is figyelembe vegyük az intézmény rövid-, közép- és hosszú távú terveinek meghatározásánál. Töreksem a jövőben is a Minőségirányítási kézikönyvünk és az egyéb iskolai dokumentumaink, valamint oktatási, nevelési, tanügyigazgatási folyamatszabályozásaink konzisztenciájára.

Kommunikáció

Igazgatói szobámban a „Nyitott iroda” koncepciót alkalmazom. Célom a transzparens, gyors és közvetlen kommunikáció elősegítése, a közvetlen információáramlás, a nyitottság és az odafigyelés. Ezt vezetőtársaim is alkalmazzák.

Az iskola belső kommunikációja akkor teljes, ha a személyes jelenlétet ötvözi a digitális technikákkal. A munkamegbeszélések, értekezletek, workshopok, brainstormingok számára a legjobb a személyes kommunikáció, mert lehetőséget teremt a visszacsatolásra, a párbeszédre, az elmondottak gyors tisztázására. De fontos, hogy az elhangzottakról készüljön emlékeztető, emailben megküldött összefoglaló, közös tárhelyre (intranet: kozostanar mappa) feltöltött dokumentum. A digitális oktatás időszakában hozzászoktunk az online értekezletek tartásához, a távol lévő kollégák bevonására azóta is szívesen alkalmazom a Teams, Meet, Zoom lehetőségeket. Kötelezővé tettem a munkahelyi email használatát a hivatalos kommunikációra. Lelkes kollégám segítségével a levelezőrendszer naptárfunkciójába töltjük fel a programokat, határidőket. A KRÉTA napló lehetőségeit maximálisan kihasználjuk. De megtartottuk a tanári folyosón lévő faliújságot is a fontosabb információk, például a nagyméretben nyomtatott órarend, a tanári ügyelet kifüggesztésére.

Az oktatói együttműködés színtereit szóban, írásban és online szeretném a továbbiakban is megtartani:

- Iskolavezetés értekezletei

- Munkaközösség-vezetői megbeszélések
- Munkaközösségi értekezletek
- Oktatótestületi értekezletek
- Havi tájékoztató értekezletek
- MIR értekezletek
- Egy osztályban tanítók értekezletei

A tanulókkal, képzésben résztvevőkkel, szülőkkel döntően a KRÉTA rendszeren keresztül kommunikálunk. Az osztályfőnökök különféle social média felületeket is használnak, mert azon tudják a tanítási időn kívül a leggyorsabban elérni őket.

Külső partnereinkkel is személyes vagy digitális csatornákon keresztül tartjuk a kapcsolatot.

Iskolánk honlapján a leglényegesebb információkat közzé tesszük. Facebook oldalunk is lépést tart ezzel. Azonban az a tapasztalatunk, hogy a „Z” és „alfa” generáció már tovább lépett ezeken a felületeken, Instagram, TikTok oldalakat inkább használnak, így, mint iskola nekünk is fontos jelen lennünk ezeken a csatornákon.

Képzési szerkezet, szakmai program

Ahogy 2023 elején szükségessé vált a Szakképzés 4.0 Stratégia aktualizálása, úgy intézményünkben is a szakmai és képzési programok finomhangolása. A módosításokra nemcsak a jogszabályi változások miatt került sor, hanem a saját tapasztalatok alapján is. Az új szakképzési törvény bevezetése óta eltelt 6 évben számos alkalommal racionalizáltuk technikumi óraterveinket, a közismereti, szakmai elméleti és gyakorlati tartalmakat, tantárgyak neveit és óraszámait, az elmélet és gyakorlat arányait.

Szakképző intézményünk képzési szerkezetét a fenntartói, munkaerőpiaci elvárások határozzák meg. A képzésindítások döntően kereslet orientáltak, a személyi és tárgyi feltételek hozzáigazításával.

A nyolcadik osztályra épülő és az érettségi utáni technikumi képzések kínálatát tudatos tervezés előzi meg a három technikumi és egy szakgimnáziumi ágazatunkban. Nehezen, de elfogadtuk a fenntartó azon döntését, hogy az oktatás ágazatban nem indíthatunk közismereti tartalom nélküli osztályt és óvodai nevelő képzést sem, miközben van rá kereslet és átlagon felüli az indításhoz szükséges feltételek megléte.

A jövőben is szeretném a képzési szerkezet rugalmas változtatásának lehetőségét megtartani. Szeretném, ha a jövőben is biztosítani tudnánk mind a nyolcadikosok, mind az

érettségizettek számára a szakmatanulást az egészségügyi, szociális, oktatás és pedagógiai ágazatban. Valamint felnőttképzési jogviszonnyal, kihasználva az ingyenességet - akár az előzetesen megszerzett tudás beszámításával rövidebb képzési idő alatt - a szakmai oktatást, szakmai képzést széles képzési kínálattal.

Támogatnám, ha a munkaerőpiac elvárásaira rugalmasan reagálni tudó szakmai, mikrotanúsítványt adó képzések indítására is lehetőség lenne a jövőben. Készen állunk a blended, e-learning rendszerben folyó oktatásra. Ehhez szükségünk lenne arra, hogy rendelkezésre álljanak elektronikus tananyagok és egy zárt láncú informatikai keretrendszer. Ezeket több vezetői programomban is terveztem már. Remélem most megvalósul.

Nevelés-oktatás

Kompetenciafejlesztés

Az országos kompetenciamérésen elért eredmények továbbra is az intézmények fontos indikátorai. Az országos átlag elérését még nem sikerült megvalósítani. Szövegértésből közel állunk hozzá, de matematikából távolabb vagyunk. Az általános iskolából hozzánk kerülő diákok egy része komoly alapkompeticionbeli lemaradást halmozott fel, ezért a kilencedik-tizedik évfolyamok túlsúlyos tananyagának megtanítása mellett ez az utolsó lehetőség arra, hogy tegyünk azért, ezeknél a tanulóknál ne állandósuljon a hátrány. A megoldást továbbra is abban látom, ha az oktatói testület minden tagjában bekövetkezik a szemléletváltás: a hagyományos tanítási módszerekkel történő információátadás mellett egyre nagyobb arányban megjelenik a készségfejlesztés, a problémamegoldó gondolkodási képesség kialakítása, s ez által a használható tudás elsajátítása. Hiszek benne, hogy a befektetett energia el fogja hozni számunkra a sikert, javulnak az eredmények.

Az alapkompeticionkon túl kiemelkedő feladatunk a szakmai, munkavállalói kompetenciák erősítésére, fejlesztésére. Ehhez sem elegendő a hagyományos oktatási módszerek alkalmazása. A duális partnerekkel együttműködve, a projektoktatás széles körű alkalmazásában látom a legnagyobb lehetőséget.

Ezen kívül bízom benne, hogy nem állami szakképző intézményként újra lehetőségünk lesz Erasmus mobilitási programokban részt venni, hiszen a tanulók itt szerzett tapasztalatai is hozzájárulnak a munkavállalási és szakmai kompetenciájuk növeléséhez.

A tanulók digitális kompetenciájának tudatos fejlesztése elkezdődött akkor, amikor az informatika tantárgy helyett bevezetésre került a digitális kultúra tantárgy.

2026 márciusától újabb központi program segíti a tanulóink ez irányú fejlesztését: bevezetésre kerül a Mesterséges intelligencia alapjai tantárgy a 9. évfolyamon, heti 12 órában.

Valamint a digitális kultúrát oktató kollégáink négy, 10 órás belső továbbképzést is tartanak/tartottak a tanév során az oktatók IKT és AI kompetenciájának fejlesztésére, különböző képességszinten.

Tanulási kudarcok és lemorzsolódás csökkentése

A szeptemberi érzékenyítő szakaszt vezetői munkám kezdetén alkalmaztuk először. Azóta folyamatosan változott. Célja a 9. és 1/13. évfolyamon tanulmányaikat kezdő tanulók iskolaválasztásának megerősítése, a motiváció felkeltése, az ismerkedés, a tantárgyi követelmények megismerése és tanulásmódszertani segítségnyújtás. A munkaközösségek véleménye alapján a mára kialakult forma eredményes lehet, ha minden oktató a célok mindegyikét valóban meg is valósítja. Ezen a téren, a következő tanév indulására, módszertani egyeztetésre, ajánlás-készítésre van szükség.

A tanulási kudarcok csökkentése érdekében továbbra is elengedhetetlennek tartom a következőket:

- a sajátos nevelési igényű tanulók fejlesztésével foglalkozó fejlesztőpedagógusok mellé szükséges lenne teljes állású gyógypedagógus/fejlesztő pedagógus alkalmazása is
- fejlesztőpedagógus szakképzettség megszerzése bármely szakos kollégáknak
- egységes követelményrendszer tantárgyanként, évfolyamonként
- egységes értékelés a szakmai programunkban leírtak alapján
- folyamatos tanulástechnikai útmutatók
- módszertani megújulás
- egymástól való tanulás
- tanulók sikerélményhez való juttatása, dicséret
- támogató légkör kialakítása az órán

Tehetséggondozás

Iskolánkban kiemelkedő hagyomány a tehetséges tanulókkal való foglalkozás. A tanulók képességeinek kibontakoztatására a meglévő szakköröket, rendezvényeket, közismereti, szakmai, műveltségi és sporttal kapcsolatos versenyeket fenn kell tartani és a lehetőségekhez

mérten újakat is létre kell hozni. Támogatok minden új kezdeményezést, azok szervezését mind iskolai, mind SZII, mind országos szinten.

Iskolánk egyrészt a választott szakma sikeres elvégzését követően a munka világára készíti fel tanulóit, másrészt a felsőoktatási tanulmányokra. Tehetséges diákjainkat 11-12. évfolyamon az emelt szintű érettségi fakultációk lehetőségével támogatjuk a továbbtanulási céljaik elérésében. A kötelező érettségi tárgyakból, valamint biológiából és az egészségügyi ágazatban tanulók számára kémiából kínálunk lehetőséget a magasabb szintű tudás elsajátítására. Fontos, hogy tanulóink reális önképét is fejlesszük. Valóban a felsőoktatás a legjobb választás számukra? A sikeres felvétel a szak elvégzését is jelenti majd?

Osztályfőnöki tevékenység

Alapvető feladatunk az érettségi és szakmai vizsgára való felkészítés. Céljaink megvalósítása viszont nem létezhet nevelés nélkül. A nappali képzésre járók életkora 15-től 25 éves korig tart, s ez sok tekintetben eltérő nevelési folyamatokat takar a különböző évfolyamokon. Fontos szerep jut az osztályfőnököknek, hiszen az iskolai élet egyik legmeghatározóbb közösségének, az osztálynak ők az elsődleges irányítói. Az osztályfőnök feladata sokrétű, közösséget formál, motivál, kapcsolatot tart fenn az osztályban tanító tanárokkal, szülőkkel, végzi az adminisztrációt, kezeli a hiányzásokat és a belőle adódó problémákat, konfliktusokat. Ha szeretetteljes légkör alakul ki egy osztályban – amire nálunk számos példa van - akkor annak nagy a közösségmegtartó ereje is. Az osztályfőnök példát mutat, pozitív értékrendet közvetít. Ezért kiemelt terület iskolánkban az osztályfőnöki tevékenység. A 38 nappali osztályunk számára csak úgy tudunk osztályfőnöki többletfeladattal oktatókat megbízni, ha a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat is bevonjuk. Nagy öröm számomra, hogy a fiatal oktatóink az első évet követően szívesen vállalkoznak a feladatra.

Nagy kihívás oktatóink számára a tanulók mentális problémáinak kezelése. Ezért szükséges megismernünk olyan módszereket, technikákat, amelyek segítenek például a szorongásos, depressziós tanulókkal kapcsolatban.

Diákönkormányzat, tanulói közösségek

A diákönkormányzat az iskolai élet fontos szervezete, biztosítja a tanulói közösség önálló képviseletét és összekötő szerepet tölt be a tanulók, oktatók, iskolavezetés között. Iskolánk diákönkormányzata évről évre fejlődik. Támogatja a tanulók felelősségvállalását, elősegíti a közösségi kultúra erősítését, a csapatmunkát. Bár a szakképzési törvény nem teszi lehetővé a diákönkormányzatot segítő tanár többletfeladatot, iskolánkban két lelkes oktatói is van, akik

koordinálják az iskolai diákéletet. Lelkes csapat dolgozik a programokon, social média felületeken való minőségi megjelenésért. A diákközygyűléseken, informális beszélgetéseken elhangzott kérések, észrevételek, megfontolásra, több esetben bevezetésre alkalmasak.

Társadalmi szerepvállalás

Az intézmény humán profiljából adódóan számos olyan programba kapcsolódik be, ami a másokon való segítséget célozza meg. Ösztönözzük diákjainkat különböző karitatív tevékenységre, az adakozás, a segítségnyújtás szépségének megismerésére. Pl. Tábita hospice ház, idősek otthona, PAK óvoda, iskola. Lelkes oktatók a felelős állattartás jegyében szerveznek programokat az iskolában, állateledel gyűjtéssel összekapcsolva.

Fenntarthatóság

Az intézmény alkalmazotti közössége és diákjai fenntarthatósági törekvései a mindennapokban valósulnak meg. Fontos feladatunk továbbra is az energiatakarékosságra való odafigyelés. Ahol csak lehet, a takarékoskodás (világítás, fűtés, papírhasználat). Oktatói- és diákrendezvényeken törekszünk környezetkímélő poharak, tányérok használatának előtérbe helyezése, pl. re-poharak gyűjtése és hosszútávú használata. A digitális számonkérések előtérbe helyezésével a papírfelhasználást tudjuk csökkenteni. Kilencedik évfolyamosaink a környezettudatossági projekt keretében fogadnak örökbe magaságysokat az iskolaudvaron, beültetik virággal és az ő feladatuk a gondozása is.

Támogatok minden olyan kezdeményezést, amellyel tanulóink szemléletét tudjuk megváltoztatni a fenntarthatóság, környezettudatosság terén.

Humán erőforrás fejlesztés

Iskolánkban főállású és óraadó oktatókkal, valamint az üres állások helyettesítését végzőkkel biztosított a szakos ellátottság.

Számos egyetem tanárképző karának hallgatóját fogadjuk tanítási gyakorlatra. A Semmelweis Egyetem Egészségtudományi Kar egészségügyi tanár mesterképzés hallgatóinak kizárólagos tanítási gyakorlólhelye az iskola. A tanítási gyakorlaton lévő hallgatók szívesen vállnak diplomaszerzésüket követően az intézmény munkavállalójává. Az előrelátó humánerőforrás-tervezési gyakorlatomnak köszönhetően egyre nő az oktatói testületben a fiatalok száma, ezzel csökken az átlagéletkor.

A mentortevékenység a munkaerővonzás mellett módszertani megújulást is hoz az oktatói testületben. Hiszen a tanítási gyakorlaton lévő hallgatók nemcsak a mentortanár óráin

hospitálnak, így a hospitált órát tartó tanár is szeretne új módszereket és jó gyakorlatot bemutatni számukra.

Az ELTE másodéves tanárszakos hallgatói számára 3 éve tartunk pályaszocializációs gyakorlatot, a 2026. évit én vezetem. Ez is jó alkalom arra, hogy visszajelzést kapjunk a leendő tanároktól, milyennek látják kívülállóként iskolánkat.

A három évenkénti oktatói értékelést ebben a tanévben végezzük másodszor. A korábbi tapasztalata alapján idén nagyobb fokú előkészítést (óraterv készítés) és a látogatott két tanórán a módszertani sokrétűség bemutatását kértük. Ez is megerősített abban, hogy a belső tudást ki kell használni. Az oktatói testületben lévő értékeket szükséges egymás számára bemutatni, hogy tanulni, inspirációt gyűjteni lehessen belőle.

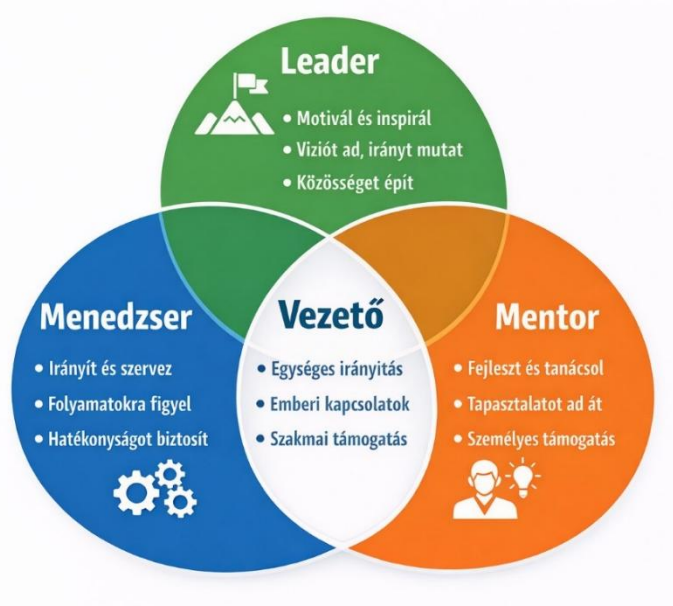
Ezért szeretném a jövőben megvalósítani az alábbiakat:

- Peer-coaching és mentorálás: a tapasztalt és pályakezdő oktatók közötti „tudás-csere”
- Belső hospitálás: tapasztalati célú óralátogatások a „jó gyakorlatok” megfigyelésére
- Belső Workshopok: ahol a továbbképzésen résztvevő megosztja tudását a többiekkel
- A szakmai tantárgyat oktatók munkahelyi környezetben lévő kompetenciafejlesztése
- Digitális tudásbázis létrehozása:
 - ahol a munkaközösségek, azonos tárgyat tanítók megoszthatják egymással a kidolgozott tananyagokat, feladatlapokat, méréseket
 - a bevált projektek, pedagógiai innovációk gyűjtőhelye

Szervezetfejlesztés

Sok éves tapasztalattal rendelkezem az intézmény irányításában. A folytonosság megtartásával, a meglévő biztos alapokra építve szeretném tovább fejleszteni az intézményt.

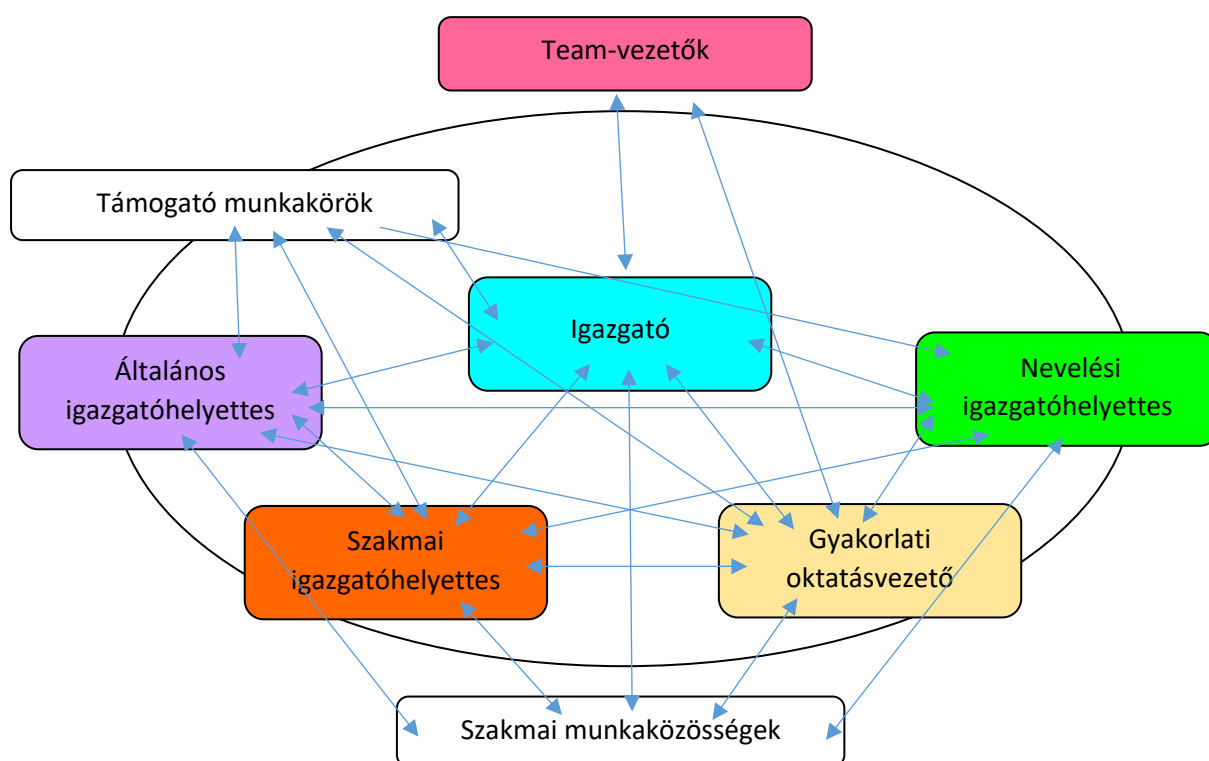
Ennek megvalósításához egyszerre szeretnék menedzser, leader és mentor lenni.



A mentori szerephez szeretném elvégezni a Semmelweis Egyetem Munkahelyi mentálhigiéné szakirányú továbbképzését. A képzés során olyan ismereteket és készségeket sajátíthatok el a szervezetpszichológia, stresszkezelés, kiégés prevenció, munkahelyi mentálhigiéné területein, amellyel mind szervezeti, mind egyéni szinten segíthetem a sikerességet és eredményességet támogató folyamatokat az intézményben.

Iskolánk szervezeti sémája egy hagyományos szakképző iskolai szervezeti felépítést mutat. Az igazgatóhelyettesek, gyakorlati oktatásvezető munka- és feladatköre jól körülhatárolt. A döntések előkészítésében, meghozatalában, a végrehajtásban és az ellenőrzés-értékelés folyamatában támaszkodom jelenlegi vezetőtársaim szakértelmére, az oktatás-nevelés terén megszerzett tapasztalataira, tanulmányaira. Az elért sikerekhez nagyban hozzájárultak vezetőtársaim. Ezért a jelenlegi szűkebb értelemben vett iskolavezetésen nem kívánok változtatni.

Az intézmény szervezeti felépítése:



Az iskolavezetéshez az igazgató, igazgatóhelyettesek és a gyakorlati oktatásvezető tartoznak. A szakmai igazgatóhelyettes és a gyakorlati oktatásvezető a legtöbb képzést felsorakoztató egészségügyi ágazattal, míg a nevelési igazgatóhelyettes a szociális és pedagógiai ágazat szakmai kérdéseivel és gyakorlatával foglalkozik.

A hagyományosan jól működő munkaközösségi rendszert szeretném továbbra is megtartani. A nevelési-oktatási feladatok között van olyan, amelynek megoldása, megvalósítása nem feltétlenül az igazgató, vagy a többi vezető feladata. Fontos megtalálni azokat a kollégákat, akik egy-egy konkrét feladat megszervezésére, végrehajtására alkalmasak és vállalják is a munkát. Ők a team-vezetők. Ilyen team lehet például egy nagyobb rendezvény, projektnap, verseny, mérés koordinálására alakult csoport vagy a minőségirányítás aktuális feladataira létrejött fejlesztési csoport.

Ahogy eddigi vezetői munkám során is, a jövőben is fontosnak tartom a motivációt, a „mindenki fontos” elvet, az elismerést, a dicséretet. Csak nyugodt, jó munkahelyi légkörben lehet eredményesen dolgozni. Vezetőként alapvető feladatombnak tartom a jó munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtését. Hangsúlyt kívánok helyezni a tervezésre, a szervezésre, a feladatok koordinálására, a folyamatos tájékoztatásra, a döntés előkészítő folyamatokra, az értékelés rendszerességére. Szeretném folytatni az eddigi alkalmazotti rendezvényeket, közös kirándulásokat, a jó munkahelyi klíma fenntartásához.

Szakmai kérdések megvitatásakor támaszkodom a szűkebb és tágabb vezetői kör javaslataira, a diákönkormányzat és a szakszervezet képviselőjének véleményére.

Tárgyi erőforrás fejlesztése

A XXI. századi iskola vonzó környezetben képzelhető csak el. Iskolaépületünk alig egy évtizede lett felújítva. Ennek ellenére szükséges az állagmegőrzés, a kezdetektől ismert csapadékvíz elvezetési probléma hatékony megoldása.

A szakmai gyakorlati oktatás már most is jól felszerelt demonstrációs termekben valósul meg. Azonban az egészségügyi fejlesztéseket iskolai szinten is követnünk kell. A szakmai gyakorlati oktatást csak olyan környezetben érdemes oktatni, amivel a tanulók a gyakorlatban is találkozhatnak. Ehhez azonban folyamatos fejlesztés, ráfordítás szükséges. Amennyiben az anyagi lehetőségek rendelkezésre állnak „skill”-szerű demonstrációs felszereltséggel lehetnének demonstrációs termeink még alkalmasabbak a szakirányú oktatásra.

ÖSSZEGZÉS

*„A nagyszerű vezetők szinte kivétel nélkül nagyszerű egyszerűsítők, akik képesek elejét venni a vitáknak és kétségeknek az által, hogy mindenki számára elfogadható megoldást javasolnak.
(Colin Powell)*

Vezetői munkám során mindig hittem abban, hogy az iskola sikere a közösség erejében rejlik. Az elmúlt évek tapasztalataira építve, de a jövő kihívásaira nyitottan kívánom folytatni munkámat. Ezúton is őszinte köszönetemet fejezem ki munkatársaimnak az elhivatottságukért, szakmai igényességükért és támogató együttműködésükért. Céljaim megvalósításában a jövőben is számítok a közösség szakmai tudására és felelősségteljes munkájára, mert meggyőződésem, hogy csak együtt tudjuk intézményünket tovább erősíteni és fejlődését biztosítani.

Budapest, 2026. március 3.

Gavallérné Kancsal Ágnes