

AZ INTÉZMÉNY VEZETÉSÉRE VONATKOZÓ PROGRAM

**a Hajdúböszörményi Bocskai István
Gimnázium számára**

2022–2027

Készítette:

GYULAI SÁNDOR
középiskolai tanár
Hajdúböszörményi Bocskai István Gimnázium

Hajdúböszörmény, 2022. április 1.

1. BEVEZETÉS

A gimnázium vezetőjeként eddig is arra törekedtem, hogy a Hajdúböszörményi Bocskai István Gimnázium az iskolának épületet állító Sillye Gábortól 1865-ben kapott küldetése szerint működjön. A négyszáz éves iskolánk okát és célját meghatározó küldetés ma is érvényes, így attól eltérni nem igazán szeretnék, de már nem is tudnék. „*Miután meg vagyunk győződve, hogy elvész a nép, mely tudomány nélkül való, s azért nekünk oda kell törekednünk, hogy a hajdú nép gyermekei egy jól rendezett iskolában jó hazafiakká s hasznos, értelmes polgárokká neveltessenek.*” Az elmúlt húsz évben az intézmény vezetőjeként a mindenkori fenntartó céljait és szándékait szem előtt tartva, igyekeztem a gimnázium teljes közösségének érdekeit képviselni és igényeit szolgálni úgy, hogy a gimnázium valóban és jól lássa el „a hajdú nép gyermekeinek” nevelését.

2021-ben volt 400 éve annak, hogy a *Reditus Ecclesiasticus* című összeírásba beírták a böszörményi iskola rektorát. A koronavírus-járvány által szűkebbre szabott körülmények között megtartott jubileumi rendezvénysorozat megerősítette ennek az intézménynek a történeti és társadalmi beágyazottságát. Rámutatott egyediségünkre, és arra, hogy a kisvárosi középiskola szellemi műhely és megtartó erő lehet, fontos azonosságtudatot építő és erősítő hely, mind lokális, mind nemzeti szinten. Hála Istennek, ezt a szerepet a jelenlegi állami fenntartó is látja, támogatja és erősíti. Nem csupán a városnak, de a tankerületi központunknak is egyetlen gimnáziuma vagyunk, s így sajátos helyzetünk fennmaradt. A Hajdúböszörményi Tankerületi Központ nyújtotta keretek között is meg tudtuk őrizni azokat a mutatókat (érettségi és nyelvvizsga eredmények, országos mérések eredményei tanulmányi versenyek elért teljesítmények, beiskolázási és továbbtanulási arányok), amelyekkel a középiskolák eredményeit mérik. Ezek jó részét az Oktatási Hivatal honlapján megtalálhatja az érdeklődő a Középiskolák a számok tükrében rovatban. A középfokú iskolák beiskolázási adatai: https://dari.oktatas.hu/kir_kifir_talalat; Az Országos kompetenciamérés eredményei: https://dari.oktatas.hu/kir_okm_keres; Az Országos Középiskolai Tanulmányi Verseny eredményei: https://dari.oktatas.hu/kir_oktv_keres; Az érettségi vizsgák eredményei a középiskolákban: https://dari.oktatas.hu/kir_erett_keres.

2017 óta alapvető szemléletváltást jelentett vezetői munkámban, hogy a négy járás területén mesterségesen létrehozott tankerületi központ adja fejlődésünk, fejlesztésünk értelmezési tartományát, s ebbe kell belesimulnunk. Úgy gondolom, hogy a gimnázium így is megtalálta helyét és szerepét, és ehhez azt a respektusát, amelyet a városban elért, nem kellett feladnia. Mind nevelő-oktató munkánk pedagógiai hozzáadott értékében, mind tehetséggondozásban szép eredményeket mutathatunk fel. Az egyik legfrissebb és legrangosabb visszajelzés, hogy 2021-ben a gimnázium megkapta a *Bonis Bona – A Nemzet Tehetségeiért Kiváló tehetséggondozó szervezet* díjat. Minősített tehetségműhelyként és akkreditált kiváló tehetségpontként működünk elismerten és eredményesen.

Az újabb vezetői ciklusra szóló pályázatom vezetési programjának kidolgozása során az elmúlt vezetői ciklus tapasztalatai és eredményeire építhetek már. Jól ismerem a nemzeti köznevelésről szóló törvény 2011. évi bevezetésétől lezajlott köznevelési átalakítás mára már természetessé lett folyamatait. Stratégiám kidolgozásában részben a kormányzat által az Európai Unió számára készített, a 2021–2030 évekre szóló köznevelési stratégiát vettem alapul, részben pedig a Hajdúböszörményi Tankerületi Központ 2018–2022 közötti évekre kidolgozott fejlesztési tervét. Különös tekintettel igyekszem és igyekezni fogok azokat az elvárásokat teljesíteni, amelyeket a tankerületi központ vezetése megfogalmaz, hiszen az intézmény nem akarhat mást, mint a fenntartója.

Továbbra is az a céлом, hogy a gimnázium állami intézményként képes legyen arra, hogy egy minőségi és méltányos, az állam által garantált közszolgáltatásként megvalósuló köznevelési rendszer elemeként az európai és a globális társadalmi és gazdasági térben sikeresen alkalmazkodó képes fiatalokká nevelje az itt tanulókat úgy, hogy képesek legyenek az egész életen át tartó tanulásban való sikeres részvételre.

2. Programelemek

Az intézményi működés három területén foglalkozok meg olyan pontokat, amelyek meglátásom szerint a következő vezetői lusztrumom főbb kihívásait jelentik. Ez a három terület: (1) az emberi erőforrások biztosítása, ezen belül a beiskolázás sikeressége, valamint a pedagógusok és alkalmazottak életpályájának egyengetése. (2) Támogató környezet építése (épület- és eszközfejlesztés). (3) A nevelő-oktató munka tartalmát és minőségét meghatározó szervezeti kultúra megtartása és továbbfejlesztése

2.1. Emberi erőforrások

2.2. A tanulói létszám

Továbbra is nagy kihívás lesz, hogy a kialakult és megszilárdult képzési struktúránk (nyolc évfolyamos képzés 5–12. évfolyamán 8 osztály, az előkészítő évfolyammal induló nyelvi képzésünk 5 osztálya, valamint a négy évfolyamos humán, illetve reális képzési terület 4-4 osztálya) összesen 21 osztályát meg tudjuk-e tölteni felsőoktatási továbbtanulásra képes, és tanulásra motivált vagy motiválható tanulóval. A 600 fő körüli, illetve feletti létszámot sikerült tartani, sőt némileg növelni is 2017 óta. A statisztikai mutatók továbbra sem biztatnak minket, a következő öt év várhatóan mélyebb demográfiai apályt hoz. (Forrás: *településstatisztikai adatok 2021. január 1-jén*). Ez elsőként és különösen 2023-as beiskolázásnál érződhet majd, mind a nyolc évfolyamos, mind a négy évfolyamos felvételi eljárásban.



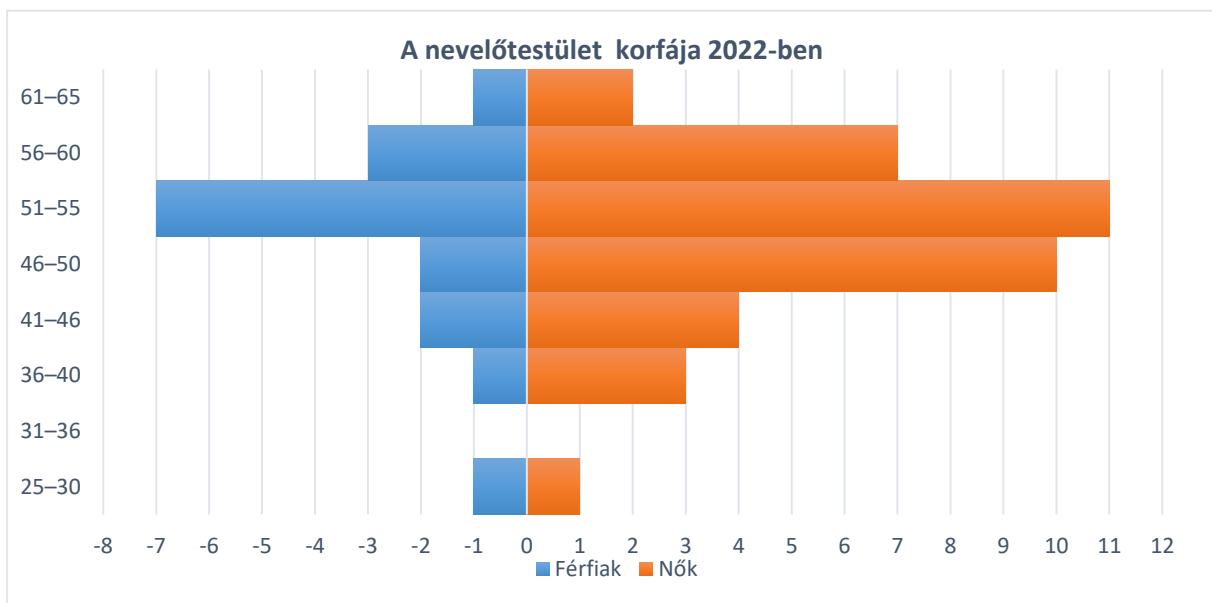
Valószínűleg élesebb küzdelemre kell számítani a beiskolázás során. Örvedetesen növekedett a tankerületi központ illetékességi területéről, a nem hajdúböszörményi iskoláiból hozzánk jelentkező tanulók aránya (pl. Görbeházáról és Balmazújvárosból), sőt még Debrecen-Józsáról is vannak tanulóink. Ám a hajdúböszörményiek adják továbbra is a tanulóink zömét. A tankerületben működő más fenntartású középiskolák (Hajdúnánás, Hajdúdorog és Balmazújváros), de különösen a debreceni fejlődő középiskolai és szakképzési kapacitások vonzása rendkívül erős. Eddig álltuk a sarat. Amennyiben változna a helyzet, az adott lehetőségeknek megfelelően kell módosítani a képzési struktúránkat. A képzési struktúra változására merülhet fel igény az elmúlt években városunkban is meghonosodott két tannyelvű általános iskolák képzésének kiépülése után, hiszen ilyen jellegű képzés középszinten csak a megyeközpontban van. Ennek lehetőségét évről évre vizsgálunk kell.

Az elmúlt öt év vállalása volt a részemről, hogy bentlakás alapítását megkíséreljük. Erre nem igazán volt mód. Viszont a lehetőséget nem vetném el, hogy lehet majd olyan körülmény a jövőben, amelyben a tehetséggondozás és a tehetségmentés megoldásait keresve, intézményünk jóval nagyobb arányban vehet részt a kollégiumi feladatellátásban.

Összefoglalva a tanulói létszám és ehhez a most adott képzési keretek megőrzése továbbra is fő cél. Ugyanakkor látni kell, hogy ennek fenntartása a következő években még nehezebben fog menni. A megmaradást akár erő felett végzett marketingmunkával, a gimnázium teljes közösségének támogatásával, a tankerületi központ hathatós segítségével és a város jóindulatával lehet elérni. Ezeken túl meglátásom szerint három tényezők múlik az iskola megmaradása és további fejlődése: az eredményesen és magas pedagógiai hozzáadott értékkel tanító nevelőtestületen fenntartása, a biztonságos környezet kiépítése és fejlesztése és az iskola rugalmas és befogadó, innovatív, de értékközpontú szervezeti kultúrájának őrzése.

2.3. Pedagógusok és más alkalmazottak

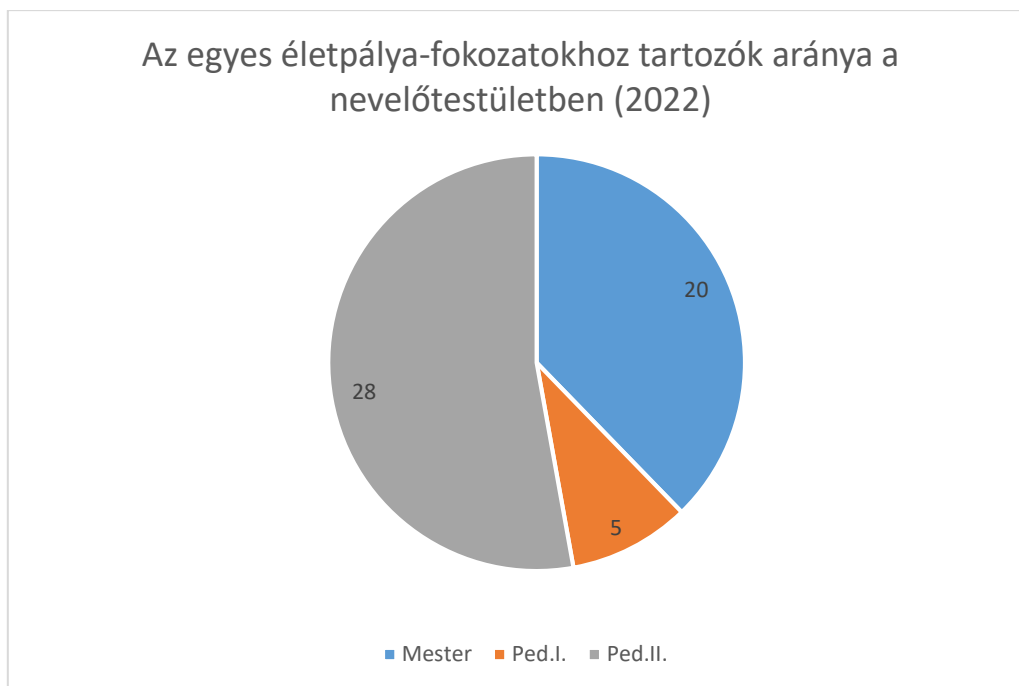
A gimnázium jelenkori erőssége továbbra is a nevelőtestület, amely leginkább 45–55 év közötti körüli felkészült pedagógusokból áll, akik többen több diplomával rendelkeznek. Jelentős a szakvizsgázott pedagógusok száma, 26 fő az idén végzőkkel együtt.



Fokozatosan öregedő nevelőtestületben a harmincasok hiánya feltűnő. A következő öt évben még nem, de a 2027–2032 körül a nemzedékváltás már nagy kihívás elé fogja állítani az akkori iskolavezetést. Ennek a nemzedékváltásnak a zökkenőmentes lebonyolítását most kell előkészíteni. A nyugdíjba vonuló pedagógusok helyett csak pályakezdő fiatal lehet és kell foglalkoztatni elsősorban.

Az életpálya-építésben sikeresen haladtunk előre 2017 és 2022 között. Csak a pályakezdők és később belépők vannak Pedagógus I. fokozatban.

Az egyes életpálya-fokozatokhoz tartozók aránya a nevelőtestületben (2022)



2023 és 2027 között kilenc nyugdíjazás várható. Ebből hat, illetve hét a pedagógus (a rendszergazda informatikatanár is). A tanárok utánpótlásában a pedagógusképzésben betöltött partneri együttműködésünk sokat segít. Ahhoz, hogy harmincon aluli pályakezdők lépjenek be, ehhez saját tanítványaink orientálása mellett hathatós állami támogatás és felsőoktatási szemléletváltás is szükséges lenne. Szeretném, ha továbbra is jó, színvonalas és megbecsült gyakorlólékhelye lehetnének főleg a Debreceni Egyetem tanárképzésének, és rutinos és felkészült nevelőtestületünk így is megoszthatná tudását és tapasztalatait.

Várható nyugdíjazások 2022–2027

Tanév	2022/2023.	2023/2024.	2024/2025.	2025/2026.	2026/2027.
Pedagógus	1 könyvtárostanárr	1 magyartanár 1 matematika-informatika szakos tanár	1 testnevelő 1 angoltanár	1 magyar-történelem szakos tanár	–
NOKS	–	–	–	1 rendszergazda	1 iskolatitkár
Egyéb	1 gondnok	–	–	–	–
Összesen	2 fő	2 fő	2 fő	2 fő	1 fő

A nevelőtestület egyre inkább nagyszülői korba lép, szendvicsgenerációként az önálló életet kezdő gyermekek és az egyre több gondoskodást igénylő szülők nemzedéke között. Ebben a korban a szakmai kiégés is fenyegető, az egészség pedig egyre nehezebben regenerálódik, főleg mostanában, a világjárvány testi-lelki megpróbáltatása közepette. Fő célomnak tartom – a jogszabályok és előírások keretei között – az egyenletes teherelosztás biztosítását, lehetőség szerint a terhek csökkentését. Törekedni fogok, hogy a tanórai foglalkozással lekötött órák száma a minimum felé közelítsen. Meglátásom szerint az informatikai szemléletváltás a nevelőtestületben végbement, mindenki biztonsággal tudja használni az IT-eszközöket, laptoppal mindenki rendelkezik is.

A továbbképzések kötelezettsége alól a jogszabályi korhatár miatt egyre inkább kivonódik, és ki is kell vonni a nevelőtestületet nagyobb részét. Ugyanakkor a terhelésben egyre nagyobb erőt

és időt fog kívánni a mesterprogramok megvalósítása és megújítása. A húsz mesterpedagógusból 14 fő valósít meg mesterprogramot, főleg fejlesztő-innovátorként. A mesterprogramok észszerű keretek között tartását és intézményi szempontból hasznos programok támogatása, megvalósításuk vizsgálata és ellenőrzése fontos vezetői feladatomban.

Mindenképpen törekedni kell, hogy a köznevelési törvényben és más jogszabályokban előírt speciális munkakörök (iskolapszichológus, könyvtárostanárs stb.) felkészült szakemberekkel legyenek továbbra is betöltve. Feladatunk, ha lehet, csak az intézményre terjedjen ki. A nevelőoktató munkát segítő alkalmazottak esetében a jogszabályban is biztosított előre jutást biztosítani kell.

A vezetésben mindenképpen támaszkodnánk a munkaközösség-vezetők szakmai irányító és fejlesztő, valamint ellenőrző munkájára. Ugyanakkor az operatív irányítási és működtetési feladatok ellátására jelen jogszabályi keretek között a szűkebb intézményi vezetőség (intézményvezető a helyettesekkel) alkalmasabb.

A munka értékelésének, különösen az önértékelésnek a digitális megújítása nagy változást hozott. A tanári munka e-naplóban való dokumentálása is nagy változás. Ezért alaposan át kell gondolni az intézmény vezetői ellenőrzésének eddig gyakorlatát, az az első teendőim egyike.

A nevelőtestületben kilenc házaspár dolgozik. A tanárok közül sokan itt végeztek, de többeknek a felmenőik is itt tanultak, sőt itt tanítottak. De sokunk gyermeke is itt végzett. A sokszor emlegetett „nemzedéklánc”, amely kisvárosi gimnáziumunk egyik erőssége, a következő években még erősebb lehet, hiszen lassan a jelenkori tanárok valamikori diákjainak gyermekei, sőt unokái járnak ide.

Összefoglalva: a pedagógus terhek csökkentése, ésszerűbb elosztása, az élet pályamodell egyes elemeinek előrelátó és racionális alkalmazása, a személyes kapcsolatok ápolása és az utánpótlás ésszerű tervezése segíthet a nevelőtestület hatékonyságának megőrzésében.

2.4. A támogató környezet fejlesztése

Tekintettel arra, hogy ezen a területen, néhány szegmenset (pl. digitális oktatás eszközei) leszámítva nem igazán léptünk előre, továbbra is ez az egyik legnagyobb kihívás. Nagy szükség lesz érdekképviseletre, és nagyon együtt kell működni a fenntartóval és a várossal. A következő területeken való előrelépés sürgető.

- (1) A **tornaterem** padlójának héthónapos felújítása 2021/22-ben rendkívüli türelmet igényelt. Bebizonyosodott, hogy a mindennapos testnevelés feltételeit nem tudjuk megteremteni másféle szervezéssel sem. Remélem, hogy egy szabványos tornacsarnok építését sok évtized után el lehet érni. E nélkül nem igazán működőképes az intézményünk.
- (2) Az iskola belső **épületgépészeti, energetikai állapota** különösen alig fenntartható. Örülünk a fűtőberendezések korszerűsítésének, de a fűtési hálózat egésze, különösen a fűtőelemek is megújulásra várnak, akár csak az ablakok.
- (3) A **tanterem** strukturális kialakítása, berendezése és épületgépészeti megoldása nem igazán segíti a modern pedagógiai gyakorlat megvalósítását. Hiányoznak a közös terek, csoporttermeinket is osztályteremként használjuk. Nincs elegendő töltőhely a mobil-eszközöknek, a kopott parkettájú, salétromos termekben lehetetlen játékos foglalkozásokat tartani. Egyre fontosabb lesz ergonomikus bútorzatra cserélni az elhasznált iskolabútorokat.
- (4) Az **épület** állagában megérett **egy teljes felújításra**, a jelenlegi tornaterem mindenképpen.
- (5) Sajnos, az utóbbi években beszűkültek a **közösségi és más funkcionális terek**: félbemaradt az ifjúsági közösségi tér kialakítása a kazánház helyén – ezt mindenképpen szeretném befejezni. Nagyon hiányzik a menza (pontosabban az étkező), az orvosi

szoba ezek a Kálvineumból való teljes kiszorulásunkkal vesztek el, a pandémia alatt nagyon éreztük hiányukat. Az egyéni és kiscsoportos felkészítés terei is hiányoznak, s ezeket a folyosói bútorok nem igazán pótolják.

Ezek egy részének teljesülésére talán az európai uniós pályázatokban való tervezett részvételek némi lehetőséget adnak. Mindenesetre a megújult, átalakított vagy mostanában megújuló megyeszékhelyi szakképzési és köznevelési intézményekkel, valamint a közelben található egyházi intézményekkel szemben nagy hátrányban vagyunk!

Összefoglalva: a nevelést-oktatást támogató környezet kiépítését szeretném a fenntartónál elérni a legtöbb területen.

2.5. A szervezeti kultúra fejlesztése

Az intézményi kultúra fejlesztésében három irányt tartok fontosnak. Ezeket az irányokat a jelenlegi mesterprogramok is többé-kevésbé kirajzolják.

2.5.1 A kapcsolatok iskolája

Ebben az első a külső kapcsolatok megerősítése (egyetemekkel, tudományos intézményekkel és szervezetekkel, civil szervezetekkel, a munkaerőpiac szereplőivel). Ebben az irányba tartozik a gimnázium teljes környezetével való kapcsolatrendszer átgondolása.

A városi és a tankerületi intézményekkel való együttműködést szorgalmazom továbbra is.

Számos olyan terület van, ahol az eddig is meglévő és jól működő rendszerek és folyamatok továbbvitelére számítok. Ilyen például a tehetséggondozás és a tehetségpont működése, a minősített tehetség műhelyként való működés, az alapítványi támogatások.

Ilyen a munkaközösségek innovatív és egymást segítő szerepe.

Intézményvezetői mesterprogramom is a kapcsolatok fejlesztéséről szól. A fő célom az iskolai emlékkörzés régi formáinak megtartása (iskolai hagyományok) új vagy elfeledett formák tudatos meghonosítása lenne ebben a ciklusban.

Hatékonyabban szeretném az egykori diákok kapcsolatrendszerét az iskola fejlődésének szolgálatába állítani, egy összetartó és segítő alumnus közösség megszervezésével.

Továbbra is fontos feladatnak tartom, hogy még nagyobb hangsúlyt fektessünk nevelőmunkánk megújítására. Ebben továbbra is széles összefogásra kell törekednünk az egyházaktól kezdve a művészeti iskolákon és csoportokon át a sportegyesületekig.

2.5.2 A befogadó és megtartó alma mater

A tanulói lemorzsolódás elleni küzdelem elért eredményeinket az eddig módszerekkel – megelőző beavatkozások, együttműködés a szülőkkel, iskolapszichológus, iskolai szociális segítő bevonása meg fogjuk tudni tartani. Fontos a családi háttér és szociális helyzet korai felmérése, ebben az osztályfőnökökre nagy szerep hárul. A felzárkóztató programokon való lehetőség szerinti részvételt (az Útravaló, megyei és városi pályázatok, pl. Maradj Hajdú-Biharban! stb.) folytatnunk kell.

A gimnázium erőssége a sajátos nevelési igényű tanulókkal való egyéni bánásmód, mind a testi fogyatékossgal élők, mind az autizmus spektrumzavarral, más pszichés problémával küzdők együttnevelésében vannak tapasztalataink. Az egyéni foglalkozás és a közösségi odafigyelés formáinak tudatosabb alkalmazását szeretném előtérbe helyezni a tanulási nehézségekkel küzdők és a különös figyelmet igénylő tanuló nevelésében és oktatásában.

A nevelőmunkában kiemelt szerepet szeretnék tulajdonítani az egészségnevelésnek. A jogszabályi előírásnak megfelelően kell működtetnünk a teljes körű iskolai egészségfejlesztést (TIE). Szeretném, ha sikerülne a jelen helyzetben a Sulinyugi program elemeit bevezetni, azzal a kollégákat megismertetni. Az iskolapszichológus jelenléte és segítsége ezen a téren nem nélkülözhető, és nagyon fontos a nevelési munkaközösség működése is. Itt még sok feladat van a diákönkormányzattal és a szülői szervezettel való együttműködésben. De van követendő, pozitív példa a közösségfejlesztésben, ilyen a Társasklub létrejötte és megerősödése az iskolai keretek támogatásával, szülői kezdeményezésre és szülői szervezéssel. Ebben a közösségi szolgálat működtetése terén elért eredményeink tudatosítása is fontos.

Az osztályokra épülő közösségi nevelőmunkát az utóbbi években természetesen egészítették ki az állami vagy állami támogatású alapok által szervezett táborok és programok. Ilyen a Rákóczi Szövetség diákutaztatása, az Erzsébet-táborok ottalvós lehetőségei, a Határtalanul pályázatok, a Vándortábori a Lázár Ervin program és így tovább. Ezekben meglátásom szerint megfelelő arányban veszünk részt, ezeket a lehetőségeket továbbra is ki kell használni. A pályázati tevékenységünknek főleg erre a területre kell irányulnia a tehetséggondozás mellett.

2.5.3 Az egymástól való tanulás és az értékőrző innováció iskolája

A pandémia alatt a digitalizációs szemléletváltás végbement a nevelőtestületben. Az információs és kommunikációs rendszereket tudatosabban és nagyobb arányban használják a pedagógusok. A továbblépés mobiltechnológiák bevitelével a tanórai használatba, az online oktatás lehetőségeinek kihasználásával képzelhető el. Megújulásra vár a honlapunk. Ezekben a törekvésekben, hogy a digitális mérések bevezetése és a digitális adminisztrációs rendszer (Kréta) elhatározott alkalmazása segíteni fog. Az iskolai oktatási informatikai rendszert (Microsoft 365) fenn kell tartani, és egyre következetesebben kell használnunk.

Az országos mérések digitális átalakulásától a gyors diagnózis felállításának és az időben történő beavatkozás lehetőségét várom. Ez mindenképp nagy kihívás, amellyel jó kell tudni élni.

Ez a szemléletváltás jó példa arra is, hogy egy szervezet tagjai hogyan tanulhatnak egymástól: tanár a tanártól, tanár a diáktól, szülő a diáktól és a tanártól és fordítva. Ezért is fontos, hogy ilyen tanulóközösségek, csoportok jöjjenek működjenek és létre a gimnáziumban. Erre az eddigi tehetségműhelyek (disputa kör, robotikaműhely), művészeti alkotócsoportok, diákkörök és sportkörök is lehetőséget adnak. A legtöbbször már felállt egy virtuális háttér. Nem véletlenül Teams annak az alkalmazásnak a neve, amelyet az online oktatásra a virtuális térben alkalmazunk.

A nyelvoktatás, a használható nyelvtudás megszerzése számomra továbbra is prioritást élvez. Ebben a diákcserkapcsolatokon túl a különféle projektekben való részvétel (Erasmus, Etwinning, külföldi nyelvtanulási program stb.) szorgalmazása rendkívül fontos.

Az egymástól való tanulást segíthetik olyan tanterv és tantárgyak feletti programok, amelyeket tovább kell vinnünk. Ilyen az ökoiskolai program, a pénziránytű-iskolai program, a vöröskezes szervezet vagy a diáksport-egyesület működése. A témahetek megszervezése a módszertani tapasztalatcserére is lehetőséget ad.

Végezetül, de nem utolsó sorban a gimnáziumi nevelés és oktatás az érettségiről és a továbbtanulásról szól. A központi tantervek és érettségi követelmények a tanítást szabályozó dokumentumainkba és tanítási gyakorlatunkba való rugalmas, értő és hatékony feldolgozásának és beépítésének gyakorlatát szeretném folytatni. Egyetlen városi gimnáziumként az eddig széles emelt szintű felkészítés gyakorlatát folytatni.

A továbbtanulás segítésére a pályaaorientációs tevékenységünk sokéves jó gyakorlatunk. Ennek továbbvitele, a változó elvárásokhoz és igényekhez való folyamatos hozzáigazítása, közvetlenebbé és könnyen és folyamatosan elérhetővé tétele is feladat.

Összefoglalva harmadik kiemelt céloom a szervezeti kultúra továbbfejlesztése az intézmény kapcsolatrendszerének átgondolása, a befogadás és az iskolai jólétet és elégedettséget biztosító tényezők megerősítése, valamint az egymástól való tanulás gyakorlata révén.

3. ÖSSZEGZÉS

A változások gyorsuló üteméhez folyamatosan alkalmazkodva, a nehézségekkel megküzdve a hátrányokban lehetőségeket keresve szeretném tovább irányítani a gimnáziumot.

Hajdúböszörmény, a 2022. év Szent György havának első napján

Gyulai Sándor