

*„Vedd komolyan, amit csinálsz, s ha felelősséget érzel iránta,
jól fogod csinálni.”*

(Csíkszentmihályi Mihály)



Ramassetter Vince
Testnevelési Általános Iskola

Pályázat

A SÜMEGI RAMASSETTER VINCE
TESTNEVELÉSI ÁLTALÁNOS ISKOLA
INTÉZMÉNYVEZETŐ
BEOSZTÁS ELLÁTÁSÁRA

Készítette:

Kántor Bernadett

Sümeg, 2024

Stratégiaalkotás

- Mindenki számára érthető iskolai jövőkép, küldetés, értékrend.
- Helyzetfelmérés
- Célok, feladatok időbeli lebontása, megvalósíthatóság, amely konkrét, reális, időben lebontható, határidős, helytálló és mérhető.
- A munka értékelésének mindenki által elfogadott módszere.

„ A nevelésnek és oktatásnak arra kell törekednie, hogy a gyerekekből fizikailag egészséges, lelkileg szabad és szellemileg tiszta embereket neveljen. „

Rudolf Steiner

Tantestületünk tagjai rendelkeznek a munkájuk végzéséhez előírt szakmai képesítéssel, s nagy többségük több évtizedes szakmai gyakorlattal rendelkezik. A korfa mutatói szerint több a 30-40-év közötti kolléga, s nagy szükség van a fiatalabb pedagógusok szakmai megerősítésére, a pozitív visszacsatolásra, a mentori munka szakmai alapokra helyezésére.

Biztosítanunk kell a szakmai önképzés lehetőségét helyi továbbképzések megszervezésével, s preferálni kell a kiégés megakadályozására mentálhigiénés szakemberek bevonását.

A közösség, tantestület munkáját a módszertani sokszínűség, az igényesség és az együttműködési készség jellemzi. Szorosabb kapcsolat szükséges az óvodapedagógusok és a tanítók között közös szakmai nap megszervezésével, az iskolába készülő gyermekek alaposabb megismerésével, óvodai-iskolai rendezvények tapasztalatainak megosztásával.

A személyiségek fejlesztése elengedhetetlen az oktató-nevelő munka hatékonyságának növelésében.

Igazgatóként fontosnak tartom, hogy közösségünk ne rettenjen meg a kihívásoktól, hanem mint a fejlődés egy lehetőségét lássa benne. Ehhez fontos a nyugodt, támogató, inspiráló légkör biztosítása.

Hiszek a csapatmunka erejében, de mindezeket elegendő szakmai autonómia inspirálásával szeretném elérni. A vezetői szerepre alkalmas kollégák kibontakoztatására megfelelő lehetőségeket kell biztosítani, hogy a későbbiek folyamán ne ijedjenek meg a rájuk váró feladatoktól.

Egy iskola azonban nem létezik a hagyományok tisztelete, megőrzése és az egyéni arculat kialakítása nélkül. Pedagógiai szabadság, alkotó légkör a közös siker titka, amely jó példát biztosít a közösségek tagjai számára.

III. Az intézmény struktúrája

A vezetőség jelenleg 3 főből áll, igazgató és két helyettes. Tervben van az alsós és felsős helyettes általános és szakmai megjelölésére. Elgondolásom szerint a feladatkörök a következőképpen tervezhetőek:

Általános helyettes:

- Elektronikus napló és egyéb adminisztráció működtetése.
- Helyi tantervek kidolgozásának összehangolása.
- Tanórán kívüli foglalkozások tartalmi munkájának irányítása, ellenőrzése.
- Helyettesítések elrendelése.
- Vizsgák, versenyek lebonyolítása, ügyeleti rend, terembeosztás.
- Részvétel a tantárgyfelosztás elkészítésében, órarend összeállítása.

Pedagógiai, szakmai helyettes:

- Tanulmányi versenyek, jelentkezés, eredmények nyilvántartása, dolgozatok postázása.
- Iskolai ünnepek, rendezvények koordinálása.
- Diákönkormányzat és szülői munkaközösség segítése.
- Pályázatfigyelés, pályázati munkacsoport koordinálása.
- Honlap, kapcsolattartás a sajtóval.
- Kapcsolattartás a külső szakemberekkel, csoportokkal:
 - Védőnői Szakszolgálat
 - Gyermekjóléti Szolgálat
 - Tűzoltóság
 - Rendőrség
 - Művelődési Központ

- Vállalkozók, civil szervezetek, testületek, térségi iskolák, testvériskolák

Az igazgató, mint egyszemélyi felelős áll az iskola élén, de a feladatok delegálásával, s a munkaközösségvezetők feladatkörének kiszélesítésével hatékonyabb együttműködés várható.

A vezető és a helyettesek feladata:

- Teljesítményt megbecsülő légkör biztosítása.
- Nehézségek orvoslásának lehetősége.
- Csapatszellemet, jó légkört erősítő hagyományok ápolása.

A kollektíva és a munkaközösségvezetők részéről:

- Konstruktív észrevételek, javaslatok.
- Aktivitás a közös döntésekben, a döntések végrehajtásában.
- Mind az oktató, mind pedig a nevelő munka erősítése.
- Szolgálati út betartása.

Innovatív szemlélettel, a változtatási hajlandóság figyelembevételével, képzéseket vállaló tanárokkal fejlett elemző, értékelő és ellenőrző kultúra kialakítása a célom, mely jól működő kommunikációs csatornákon keresztül alkotó légkört biztosít a pedagógusok számára.

Iskolánk dolgozói létszáma:

Alsó tagozat: 23 fő (ebből 1 fő helyettesi pozícióban van, 1 fő GYES-en, 1 fő pedig tartós táppénzen.)

12 alsós osztályunkban 1 osztályban pedagógiai asszisztens, 1-ben pedig felsős státuszon lévő pedagógus tölti be a napközis nevelői szerepet. A délutáni napközis óraszámok csökkenésével a párhuzamos osztályokba, illetve más osztályokba való betanítással sikerült az előzetes tantárgyfelosztás tervezetét elkészíteni.

Felső tagozat: 20 fő (ebből 2 fő igazgatói , illetve helyettesi pozícióban van, 1 kolléga többnyire alsós testnevelés órákat tart, 3-an pedig gyógy és fejlesztőpedagógusi feladatokat látnak el).

1 kolléganő nyugdíjas óraadóként látja el 2 osztályban a matematika oktatást, 1 kolléganő pedig a gimnáziumból tanít át a matematika órák megtartására a 7.évfolyamon. Az ő segítségével, minőségi oktatásával próbáljuk a 8.osztály és a gimnázium közötti átmenetet enyhíteni, hiszen tanítványai szárnyai alatt képet kapnak a gimnáziumi követelményekről, s sikeresen tudják venni az akadályokat a központi felvételi írásakor is.

NOKS-os dolgozók:

Létszám: 6 fő, amely iskolatitkárt, az ő helyettesét, gyermekvédelmi munkatársat és 3 pedagógiai asszisztent foglal magába.

A megnövekedett egyéni elbánást igénylő tanulói létszám miatt nagy szükség lenne még pedagógiai asszisztensre, aki gyógypedagógiai szakiránnyal rendelkezik. Sok az autista, ADHD-s, hiperaktív, s egyéb más speciális igényű gyermekünk, s asszisztenseink ezen tanulók tanórai megsegítését, segítségét is végzik.

Technikai dolgozók:

Létszám: 6 fő

Mivel az intézmény a térség egyik legnagyobb általános iskolája, nagysága miatt nagy szükség lenne még több technikai dolgozóra, de az utóbbi időben jelentkezők hiánya miatt csak a közhasznú foglalkoztatottakból lehet alkalmazni. Munkájuk tekintetében összehangolt irányításra és kiterjedt ellenőrzésre van szükség vezetői részről is.

Teljes tanulólétszám: 458 fő

Magántanuló: 5 fő

Összesen: 463 fő

Osztályok: Az alsó tagozaton 12, a felsőben pedig 9.

Az elkövetkező időszak egyik legfontosabb feladata a beiskolázás, amely közös feladat és érdek. Célunk, hogy az óraszámok csökkenésével minden évfolyamon elérjük a 3 osztály indítását, hiszen csak így tudjuk az alsós tanítók és a felsős egyszakos tanárok óraszámát is biztosítani a jövőben.

IV. Az intézmény kapcsolatrendszere

Belső kapcsolatok:

A stratégiai tervezés és operatív megvalósítás nem létezhet szoros együttműködés nélkül. Elengedhetetlennek tartom, hogy a munkaközösségek vezetőivel még szorosabbra fűzzük a kapcsolatot és a feladatok delegálásával még nagyobb részt vállaljanak a vezetői feladatokból. Egyrészt a kommunikáció is erősebb lesz, másrészt azonnali döntéshozatal esetén, ötletelésben, tisztánlátásban is nagyobb rész jutna nekik.

- Óriási szükség van a honlap megfelelő kezelésére, hiszen az infokommunikációs eszközök használata elengedhetetlen iskolánk megfelelő működéséhez.
- Kezdeményezném az Iskolaszék megalakulását és működtetését a szülők, a nevelőtestület és a diákönkormányzat azonos számú képviselőjével, hogy joggyakorlatot biztosítsunk az iskolánkat érintő fontos kérdésekben.
- Az eredményes pedagógiai munkához elengedhetetlen a jó kapcsolat kialakítása és megtartása a szülőkkel, melyhez szükséges a családi körülmények alapos feltérképezése, a nehézségek pontos ismerete, s az ezek enyhítésére irányuló segítségnyújtás. A fogadóórákon és a szülői értekezleteken sajnos nem a problémás gyerekek szülei vannak jelen, ezért a velük való kapcsolatépítés, a problémák megoldására való törekvés nélkülözhetetlen.

Mindezekben segítségünkre lehetnek a Napfény Szociális Központ munkatársai, iskolánk védőnöje, a tanodában tevékenykedő nyugdíjas pedagógusaink, az iskola őre, iskolánk rendőre, a fejlesztő és gyógypedagógusok. Számukra az információáramlás emlékeztető írását is jelentheti, illetve tanuló társ bevonásával pontosíthatók mind a tanulókat, mind pedig a szülőket érintő kötelességek.

Sajnos iskolánkban mind a Közalkalmazotti Tanács, mind pedig a Diákönkormányzat működése elenyésző, háttérbe szorult. Az érdekérvényesítéshez szükséges a törvényi háttér és a diákok igényeinek pontos ismerete. Sajnos az iskolai szervezett programok nem adnak lehetőséget társaik közelebbi megismerésére, problémáik ismeretére, a segítségnyújtás módjára. Több olyan korosztályukat érintő és érdeklő programsorozatra van szükség, amelyeken keresztül jobban vigyáznak egymásra, testi és lelki egészségükre, az iskola felszereléseire és eszközeire.

Külső kapcsolatok

- Napi szintű kapcsolattartás a Tankerületi Központtal. Erkölcsi felelősséggel tartozunk a diákok és a pedagógusok biztonságáért, kulturált viselkedéséért, az őket megillető jogok biztosításáért.
- További jó kapcsolat megtartása a helyi önkormányzattal, civil szervezetekkel, a térségi iskolák vezetőivel és a helyi kollektívával.
- Testvériskolai hagyományok ápolása szakmai alapokon nyugvó partnerségben, további partneriskolák megkeresése külföldön nyelvtanulási és szakmai tapasztalatcsere céljából.
 - Cél, hogy a 8.osztályos tanulók minimum KER A2 típusú nyelvvizsgálóval rendelkezzenek, amely 10-14 éves tanulók nyelvtudás mérésére alkalmas.
- Olyan vállalkozói réteg felkeresése, akik bármilyen formában segítséget nyújthatnak az iskola működtetése céljából, a meglévő kapcsolatok ápolása, erősítése.
 - Hot-Ép Kft, Sümeg Vár – Papp Imre
 - Hettyei Építőipari Kft. – Hettyei Norbert
 - Zsigmond Trans - Zsigmond Péter
 - Tóth Tamás

V. Pedagógiai kérdések, kiemelt terület, fejlesztés

Nevelő-oktató munka

Iskolánk életében óriási feladat lesz egy új vezetői csapat kialakítása. Nem véletlenül csapatról beszélek, és nem az egyszemélyi felelősség tényéről

Hiszek a csapatmunka, az összefogás és az észérvek erejében. Az iskola működtetését nem tudom elképzelni a feladatok delegálása nélkül. Ekkora létszámú tantestület esetén biztos, hogy lesznek súrlódások, nézeteltérések, konfliktusok, amelyek konstruktív megoldása esetén pozitív hozadékuak is lehetnek.

Az új státusztörvény bevezetésével elkerülhetetlenek lesznek a bérfezültségből adódó viták, de a minőségi munka értékelésével és ezen értékelési pontok megvitatásával megoldást találhatunk rá. A minőségi nevelő-oktató munka fejlesztéséből mindenki csak nyerhet, diák, pedagógus és vezető egyaránt.

Az oktatásban jól működő területeket is jobbá lehet tenni. A kompetenciaalapú oktatás módszereiben való fejlődéshez minden eszközt biztosítanunk kell, legyen az módszertani továbbképzés, vagy olyan szakmai előadó, akinek előadásával további hasznos tapasztalatokra tehetünk szert.

Azokat a pedagógusokat, akik erre törekszenek, meg kell becsülni, ki kell emelni.

A tanulmányi versenyekre való felkészítést, a tehetséggondozást kiemelt feladatként kell kezelni.

A nyelvoktatásban új módszerekkel, új szemlélettel, perspektívákkal teret nyithatunk a XXI. század követelményeinek. A kommunikációs készségek megerősítése nélkül nincs használható nyelvtudás s a kompetenciamérések is

negatív tendenciát mutatnak. Ehhez meglévő külföldi testvériskolai kapcsolataink megerősítése és újabbak felvétele nélkülözhetetlen.

Örök probléma a német nyelv háttérbe szorulása az angol mellett, amely megoldásán sokat lendítene egy osztrák vagy német testvériskolai kapcsolat létrehozása. Talán többen választanák a németet, ha sikerülne testvériskolai partnerséget kialakítani, vagy akár pedagógusok szakmai továbbképzése is megoldható lenne, hidat képezve két európai nemzet pedagógiai kérdéseinek megvitatásában.

VI. Szociális hátrányok leküzdése

Integrált intézmény révén iskolánkban autista, ADHD-s, hallókészüléssel, mozgássérült tanuló egyaránt megtalálható. A tanulók sokszínűségéből fakadóan a velük járó problémák is sokszínűek. Különösen az autista tanulók beintegrálása révén ütközünk számtalan problémába. Kiszámíthatatlanságuk, hirtelen dühkitöréseik, családi életükből magukkal hozott mintáik megnehezítik, hogy a jól bevált pedagógiai eszközökkel segítsük integrálásuk folyamatát, szociális hátrányaik leküzdését. Nemcsak pedagógusaink, de gyógy és fejlesztőpedagógusaink is teljesen tanácstalanok. Szeretnék minél több olyan intézménnyel kapcsolatot teremteni, s szakmai eszmecserét folytatni, akik sikeresen alkalmazott jó gyakorlatokkal rendelkeznek ezen tanulók esetében.

Szeretnék olyan tapasztalt pedagógusokat iskolánkba hozni, akik autista specifikus végzettséggel rendelkező gyógypedagógusok.

A magas osztálylétszám miatt is nehéz a beilleszkedés, számukra a 10-12 fős osztálylétszám lenne ideális. Nem szegregációs, hanem szűkebb értelemben vett fejlesztő jellegű osztályra lenne szükség, ahol lassú haladási tempóval, több

közbeiktatott tanórai szünettel, mozgásos tevékenységekkel és játékokkal valósítanánk meg a sikeres beilleszkedést az oktatási folyamat rendszerében.

A lemorzsolódás veszélyeinek ezek a tanulók vannak a legjobban kitéve. Magatartási nehézségeik veszélyeztetik tanulmányi előmenetelüket is.

VII. A lemorzsolódás megelőzésére tett intézkedések

Összességében intézményünkben a legutóbbi statisztikai adatok szerint 44 bukásra álló tanuló van.

30 óra igazolatlan mulasztást meghaladó tanulók száma: 2 fő

ESL veszélyeztetett tanulók száma: 25 fő, amely 230 felsősre számítva 10,86%

ESL figyelemmel kísérendő tanulók száma: 19 fő

Minden minősítés előtt álló kollégához szaktanácsadói látogatást terveztünk be, de ezt kiterjeszteném a magasabb lemorzsolódással veszélyeztetett tantárgyak, osztályok, tanulók esetében is. Felzárkóztatásukban évek óta folyamatos segítséget nyújtanak a Napfény Szociális Segítő Központ Gyermekjóléti Szolgálatának munkatársai, akik mind iskolaidőben, mind tanítási szünetekben a problémával küzdő tanulók rendelkezésére állnak.

Minden pedagógus korrepetáláson és fejlesztő foglalkozások keretein belül is próbál minden segítséget megadni a fent említett tanulók számára.

VIII. Sajátos nevelésű tanulók integrált nevelése

Új munkaközösség létrehozásával erősödik meg gyógy és fejlesztőpedagógusaink szerepe, akik túlterheltségük miatt délelőtt és délután is magas létszámú csoportokkal dolgoznak.

Az SNI-BTMN-es tanulók számának növekedése magában hordozza a módszertani felkészültség magasabb szintre emelése iránti igényt, a speciális esetekre való felkészülést. Beiskolázással, szakmai továbbképzésekkel és vendégelőadókkal gyakorlati példákhoz juthatunk, s megszerzett ismereteinket a mindennapokban is kamatoztathatjuk.

Mind a pedagógusok, mind pedig a gyógy és fejlesztőpedagógusok igyekeznek sokat tenni azért, hogy a sikertelenséget okozó szociális hátrányokat is leküzdjék tanulóink.

Az egyéni bánásmód, a differenciált tanulásszervezési eljárások, a kompetenciaalapú oktatási formák és a csökkentett tananyagmennyiség mind erre irányul.

IX. Osztályfőnöki munka

Az osztályfőnöki megbízással maradéktalanul meg kell valósulnia annak, hogy megszervezzük a tanulóközösség iskolai életét, ez jelentős nevelő hatást fejtsen ki, a megbízott érdemben foglalkozzon a rábízott fiatalok egyéni gondjaival, s ellenőrizze az osztályában folyó pedagógiai tevékenységet.

Mindezekre csak az erre legrátermettebb pedagógusok alkalmasak.

Hosszú éveken keresztül az alsós munkaközösségben félévenkénti váltásban történt az osztályfőnöki pozíció betöltése, ám úgy gondolom, ez a döntés kizárólag szakmai alapú kell, hogy legyen. Az, aki nem fordít elég figyelmet tanulói személyiségjegyeinek, családi-szociális körülményeinek, a szülői elvárásoknak, tanulói ambícióknak a megismerésére, erre a munkára alkalmatlan.

Folyamatos szakmai ellenőrzés alá kell vonni az adminisztratív jellegű pedagógiai-osztályfőnöki munkát is, s ebben kérném a munkaközösségvezetők közreműködését.

Az ellenőrzéseket nem előre bejelentett időpontban kellene végezni, mert ebben az esetben a pedagógus munkája nem valósan értékelhető, nem érdemi képet mutat.

Szeretném elérni, hogy minden alsós osztály a 4 év alatt legalább egy olyan iskolai ünnepélyre szervezett műsorral készüljön, amellyel megmutathatják, hogy tudnak együttműködni az osztályukat irányító pedagógussal, s mindezek folyamán udvarias és kulturált viselkedést és fegyelmezett munkát tanúsítsanak

Minden osztályfőnöknek törekednie kell a szülőkkel való szoros kapcsolattartásra, de a szülőknek is tiszteletben kell tartania a pedagógusok magánéletét, személyes szféráját.

Sajnos nagyon kiéleződött az intézményünkben, hogy a szülők úgy gondolják, a pedagógusok kötelesek 24 órás szolgálatot tartani az osztályukba járó tanulók

Igazgatói pályázat

számára. Ez nem így van. A kommunikációs csatornák nyitottak, a hivatalos útvonal betartása azonban mindenki számára kötelező.

X. Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

Iskolánk szakos ellátottsága jónak mondható. Ám az alsó tagozat esetében szembesülünk azzal a problémával, hogy 2 osztály indítása esetén a feljövő alsós osztályokban létszámfelesleggel kell szembe néznünk. A 2 tanítós rendszer struktúrájából adódóan délutáni napközis órákkal egészítettük ki a hiányzó órákat, de ezen órák számának lecsökkentésével a probléma kezelése sürgetőbb feladat lesz. A tanítók műveltségterületüknek megfelelően a felsős tantárgyak tanítására is átvezényelhetők.

Az osztályfőnöki munka betöltésére alkalmas pedagógusok 2 éven belül kevesen lesznek nyugdíjazás okán is, s az alsóból felkerülő évfolyamonként 3 osztály feladatkörét nem tudják majd ellátni. Hiszem és gondolom, hogy ezzel csak a legrátermettebb, szakmailag legmegfelelőbb embereket lehet megbízni, ezért a hiányzó láncszemek pótlására adott esetben alsós tanítót bízna meg, aki akár 6. évfolyammal bezárólag elláthatná az osztályfőnöki teendőket.

Be kell látni és láttatni azt, hogy az alsó-felső tagozat határvonala eltolódhat, s ezzel talán megkönnyíthetnénk az alsó-felső tagozat közötti átmenetet, különösen a tanulási problémákkal küzdő diákjaink számára.

Le kell fektetni pontosan a gyakornoki státuszban dolgozó kollégák mentorálásának szabályait is. A szakmai felkészültség nélkülözhetetlen a mentor munkájában is, a számonkérés, a hospitálások rendszerességének ellenőrzése munkaközösségvezetői, vezetői feladat kell, hogy legyen.

A pedagógiai asszisztensek munkája kiegészülne az 1.osztályban dolgozó pedagógusok munkájának aktív megsegítésével. (fénymásolás, füzetek előírása, laminálás, rajz-technika órákra való felkészülés segítése)

A gyógypedagógiai asszisztensek munkája nélkülözhetetlen tanulási és magatartási nehézségekkel küzdő tanulóink oktatásában, de a konkrét cél az

lenne, hogy évfolyamonként legalább 1 pedagógiai asszisztens álljon a pedagógusok rendelkezésére, s segítsék munkájukat.

Reggel jóval korábban kell érkeznie a tanítóknál, s felügyelnie a gyerekek reggeli érkezését. A tanító akadályoztatása esetén felügyel a gyerekekre. Órát nem tart, de mindenképp hasznos időtöltésre kell hogy ösztönözze a gyerekeket.

Kiegészülne feladatkörük adminisztrációs dokumentumok kezelésével, feltölthetnék az adatokat a diákokat nyilvántartó rendszerbe a tanító, az iskolaigazgató, vagy az iskolatitkár instrukciói alapján.

Aktív közreműködői legyenek a szülői értekezleteknek, s vegyék ki részüket az iskolai programok lebonyolításában is.

A technikai dolgozók alacsony létszáma sajnos örökös probléma intézményünkben. A közfoglalkoztatotti státuszban hozzánk kerülő technikai dolgozókra is óriási szükség van, de munkájuk átszervezésével biztosítanám az aktív feladatokkal eltöltött órák számát, mert a délelőtti-délutáni időszakban gyakran töltik várakozással az idejüket, mivel a munkavégzés területe foglalt.

XI. Pályázati lehetőségek

Pályázati csoport létrehozása a rövidtávú feladatok közé tartozik. Az erre legalkalmasabb emberek megtalálása közös vezetői döntés kell, hogy legyen. A pályázati portálok figyelemmel kísérésével talán rövid időn belül megoldást találunk a kültéri sportpálya felújítására, illetve a tornateremben is égető szükség lenne egy elektromos térelválasztóra.

A külföldi partnerkapcsolatot jelenleg a Határtalanul programmal valósítjuk meg, amelyet az elkövetkező években is szeretnénk sikerre vinni.

XII. Szakmai ellenőrzés

Az ellenőrzési időszakot mindenki számára nyilvánvalóvá kell tenni. Félévkor és évvégén pontozzuk a kollégákat egyértelművé téve, hogy ki- mikor- mennyit dolgozott. Az igazgató felelőssége egyértelműsíteni, ha valaki túlvállalja magát a nevelő munkában, de ha az oktató munka kívánnivalót hagy maga után, akkor nullázódjon a pontszám. Ez egyértelművé teszi a munkavégzés folyamatát. A közös értékek megteremtésével válhat a vezető hitelessé.

A szakmai ellenőrzések folyamán a vezető:

- határozott döntéseket hoz,
- kiáll a kollektíva elé, még ha népszerűtlen dolgokról van szó,
- tettei és szavai egymással összhangban vannak,
- elfogulatlanul ítéli meg kollégáit.

Az ellenőrző csoportok létrehozása minimum 3 fővel történik; **igazgató, igazgatóhelyettes és a látogatott kolléga munkaközösségvezetője.** Legfontosabb szempont a törvényi háttér szem előtt tartása, a minőségi munka kiemelése, az iskolai feladatokból oroslánrészt vállaló, évtizedek óta intézményünkben dolgozó pedagógusok megbecsülése.

Az ellenőrzést havi rendszerességgel ki kell terjeszteni a Kréta-adminisztrációra is, különös figyelemmel az SNI-BTMN-es tanulókra. Az őket megillető jogok betartása és betartatása kiemelt feladatunk.