

Ceglédi Tankerületi Központ
2700 Cegléd
Malom tér 3.

PÁLYÁZAT

PEST MEGYEI PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT
SZENTENDREI TAGINTÉZMÉNYE
TAGINTÉZMÉNY-VEZETŐ (MAGASABB VEZETŐ)
beosztás betöltésére

Készítette: Megyeri Zsuzsanna

oligrofénpedagógia-pszichopedagógia-logopédia szakos gyógypedagógus
szakvizsgázott pedagógus preventív és korrekatív pedagógiai pszichológia szakterületen
közoktatási szakértő pedagógiai szakmai ellenőrzés és pedagógusminősítés szakterületen

Budapest, 2022.05.18.

III. Vezetői program

III.1. Általános és hosszú távú célok

Az elmúlt években a világjárvány következtében nyilvánvalóvá vált, hogy olyan változások indultak el, amelyekre hatékony válaszok szükségesek minden területen, elengedhetetlen az eddigi szemléletek és rendszerek megújulása, átalakítása, az ésszerű alkalmazkodás. Ez figyelhető meg a magyar oktatási- nevelési rendszerben, ezen belül a szakszolgálatok munkájában is.

Az intézmény felhasználók (családok, oktatási-nevelési intézmények) fokozott ellátási igényekkel jelentkeznek évről-évre; a szakszolgálat segítő szakmai támogatását várva további pedagógiai munkájukhoz. Ennek az elvárásnak a megfelelő színvonalú szakmai kezelése nagy kihívást jelent a szakszolgálatban dolgozóknak, és a rendszernek egyaránt. Hiszen továbbra is igaz az, hogy a megnövekedett esetszám kezelése nem mehet a szakmai színvonal vagy a kollégák mentális egészségének rovására. Fontos megőrizni mindkettőt a hatékony és eredményes segítség nyújtás érdekében. Szükségesnek látom, hogy ennek érdekében a dolgozók rendelkezésére álljanak olyan lehetőségek, amelyek támogatják rekreációjukat, hosszú távon megelőzve ezzel a munkahelyi kiégést vagy pályaelhagyást.

Tagintézményünk speciális helyzetbe került az elmúlt években, hiszen többször, rövid időközönként volt vezetőváltás. Ezért kiemelt célnak és feladatnak tartom a stabilitás, a szakmai kiszámíthatóság és tervezhetőség kialakítását, és hosszú távon való fenntartását. Olyan támogató munkahelyi légkör kialakítása a cél, ahol magas szakmai színvonalú csapatmunka folyik minden szakfeladaton, szakmai és szakmaközi együttműködések zajlanak. Fontos feladat a közös munkahelyi értékrend kialakítása is, ahol a munkahelyi céloknak magában kell foglalni az egyéni szakmai célokat és értékeket is, amelyek mentén a szakmai tevékenységek végzése történhet. Ennek kialakítása időigényes, következetes munkát igénylő folyamat. A közös, adaptív szakmai gondolkodás, a tudásmegosztás, az asszertív kommunikáció alkalmazása elősegíti a szervezeti folyamatok átláthatóságát és az intézményi célok elérését.

Az intézményi folyamatok tervezése és irányítása során elengedhetetlen a kétirányú szakmai kommunikáció, a kollégák bevonása a döntéselőkészítési folyamatokba úgy, hogy lehetőség szerint a különböző nézetek, elgondolások figyelembe vételével tudjanak megszületni a döntések. A kétirányú szakmai kommunikációt a szakszolgálati rendszer magasabb szintjeivel

is szeretném fenntartani a szabályos eljárásrendek megtanulása, és a hatékony munkavégzés érdekében.

Tagintézményünk kollektívájának jelentős része –a továbbképzési program és beiskolázási terv szerint- képzésen vesz részt ebben a tanévben is. Ez rendkívül nagy motivációról tesz tanúbizonyságot, ami külön értékelendő. Ezt a pozitív hozzáállást meg kell őrizni, támogatni továbbra is az innovációra való nyitottságot, a kreatív gondolkodást és ötleteket egyaránt.

Végül szeretnék szót ejteni az értékelésről, önértékelésről is. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás mellett szükséges a rendszeres belső ellenőrzés és értékelés is. Az ellenőrzések eredményei felhasználhatók a további szakmai munka során, a pedagógusok önértékelésében vagy az intézményi értékelésben is. Az értékelés soha nem a hibákra koncentráló, hanem előre mutató, fejlesztő szemléletű; a hibázást minden esetben a tanulási folyamat részeként értelmezi és kezeli.

III.2. Rövid távú célok

- A tagintézmény szervezeti rendszerének megismerése, először elsősorban az operatív feladatokra koncentrálva
- A tagintézmény belső szabályozóinak megismerése
- A tagintézményben dolgozók egyéni szakmai motivációjának és szaktudásának feltérképezése személyes beszélgetéssel
- Pomázi telephely áthelyezése Budakalászra; a költözés koordinálása
- Tárgyi és személyi feltételek további stabilizálása mindkét feladatellátási helyen
- A szakfeladatok részletesebb, mélyebb megismerése (törvényi háttér, szakmai tartalom)
- A két feladat ellátási hely szakmai kommunikációjának és munkájának harmonizálása
- Adminisztrációs munkafolyamatok strukturálása, átláthatóságának növelése
- Adminisztráció folyamatos ellenőrzése a hatékony adatkezelés érdekében (KIR SZNY, INYR, nyilvántartások)
- Új szakalkalmazottak beilleszkedésének elősegítése belső szakmai mentorok támogatásával
- Az értekezleteken, teameken a szakmai és az operatív feladatok rendszeres megbeszélése

- Partnerintézményekkel való konstruktív kapcsolat, az ágazatközi együttműködés erősítése, információmegosztás növelése.
- Rendszeres kommunikáció a főigazgatósággal és az ott dolgozó kollégákkal
- Igazgatótanácsi értekezletek során kapott tájékoztatásoknak megfelelő tagintézmény vezetés, az adekvát információk szervezeten belüli pontos megosztása.
- Szakmai kapcsolatok kiépítése a járási bizottságokkal (szakmai egyeztetések, információ csere)
- A tagintézményvezető-helyetessel a vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározásával.
- A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

III.3. Középtávú célok

A rövid és középtávú célok több területen átfedést mutatnak, ezért itt csak az új célok kerülnek feltüntetésre.

- Budakalászi telephelyen dolgozó kollégák szakmai munkájának összekapcsolása az ügyviteli telephellyel (rendszeres szakmai megbeszélések, látogatások, előadások)
- Ágazatközi együttműködésen belül pedagógusképző felsőoktatási intézményekkel szakmai gyakorlati helyként kapcsolatépítés
- A teamek szakmai tartalmának megerősítése (szakfeladatonként). A tervek között szerepel kiscsoportos esetmegbeszélés, 'jó gyakorlat' átadása, diagnosztikai eszköz ismertetése, szakkönyv bemutatása, külső előadó meghívása stb.
- Új munkaforma bevezetése – csoportos ellátás. Fejlesztő és terápiás csoportok indítása kísérleti jelleggel szélesebb körben a működő tehetséggondozó csoport mintájára. A jelentkező igények és a szakmai feltételek figyelembe vételével ezek lehetnek iskola előkészítő-részképesség fejlesztő, alapozó torna, beszédindító-logopédiai, művészetterápia stb.
- A belső ellenőrzés, értékelés, visszajelzés rendszerének átgondolása és új elemekkel való gazdagítása (pl.: 'Kislámpás díj' bevezetése olyan-elsősorban-erkölcsi elismerésként, ami személyre szabott szakmai értékeléssel jár, évente egy ember

kaphatja meg) Ehhez természetesen szükség van a kollektíva támogatására és az ötlet elfogadására.

- A tagintézmény pozitív arculatának további formálása (intenzívebb részvétel a térség intézményeinek rendezvényein, saját rendezvények szervezése, online felületek működtetése stb)
- Pályázatok figyelemmel kísérése, azokon való részvétel.
- A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése

III.4. Hosszú távú tervek

Az előzőkhez hasonlóan itt is több átfedés mutatkozik az előzőkkel, így csak az új célok kerülnek megjelenítésre.

- A kliensek értékelésének közös alapelveken és követelményeken nyugvó kidolgozása, amelyben hangsúlyozottan a fejlesztő jelleg dominál (szakértői szakfeladat)
- A szakszolgálati dokumentumok, az alkalmazott módszerek, eszközök és szakszolgálati eljárások összhangjának megvalósulása.
- Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.
- Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.
- A vezetői program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.

IV. Összegzés

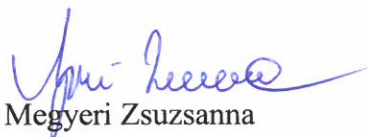
A segítő szakmában dolgozni soha nem volt egyszerű, de a XXI. századra különösen nehezzé vált. A szakfeladatok igencsak megsaporodtak, a munkakörülmények, az anyagi megbecsülés azonban nem változott számottevően az elmúlt évtizedekben. Hosszan sorolhatnánk mindannyian a nehézségeket, amelyekkel naponta küzdünk munkánk során. Ennek ellenére

nem lettünk pálya elhagyók, továbbra is lelkiismeretesen végezzük a feladatainkat, segítünk a hozzánk fordulóknak, sokszor erőnkön felül.

A fent vázolt célok és feladatok megvalósítása is csak összefogással, lelkiismeretes munkával elképzelhető. A cél továbbra is az, hogy a Szentendre és Budakalász körzetében élő családok és gyermekeik színvonalas szakmai segítséget kapjanak intézményeinkben. Úgy kell tennünk továbbra is a dolgunkat, mint akik látják a láthatatlant, azt a jobb és élhetőbb 'pedagógus világot', ahova vágyakozunk.

Köszönetet szeretnék mondani a Szentendrei tagintézmény közösségének, hogy megtiszteltek bizalmukkal, segítették pályázatom megírását a kérdőívek kitöltésével, bíztattak és készek a közös szakmai munkára.

Budapest, 2022.05.18.



Megyeri Zsuzsanna

szakvizsgázott gyógypedagógus

közüktatási szakértő