

Ceglédi Tankerületi Központ
2700 Cegléd, Malom tér 3.

PÁLYÁZAT

A PEST MEGYEI PEDAGÓGIAI
SZAKSZOLGÁLAT
GYÁLI TAGINTÉZMÉNYE
TAGINTÉZMÉNY-VEZETŐ
(MAGASABB VEZETŐ BEOSZTÁS)
ELLÁTÁSÁRA

Készítette: Tábit Sarolta Veronika
klinikai szakpszichológus

Gyál, 2021. május 11.

Vezetői program

PMPSZ Gyáli Tagintézménye 2021-2026

készítette:

Tábit Sarolta Veronika

klinikai szakpszichológus,

mentálhigiénikus,

közoktatás-vezető

0630-446-3559

tabitsarolta@gmail.com

„A jó vezetőnek vészhelyzetben az első sorban a helye. De amikor ünneplés van soron, akkor a jó vezető a terem hátsó részében marad. Ha szeretnél együttműködni a körülötted lévő embertársaiddal, akkor éreztess velük, hogy fontosak. Azáltal, hogy te magad alázatos vagy!”

Nelson Mandela

Intézménybemutató: a Pest Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Gyáli Tagintézménye

Történeti háttér

A gyáli nevelési tanácsadó jogelődjét 2001 januárjában alapította meg Gyál Város Önkormányzatának Képviselőtestülete. Székhelyül ekkor még egy családi ház szolgált, a szakellátás két helyi általános iskola termében zajlott. 2001 augusztusától „Gyál Város Önkormányzatának Nevelési Tanácsadó és Logopédiai Szakszolgálat” néven üzemelt, és Gyál mellett Bugyit, Felsőpakonyt, Ócsát, Alsónémedit és Üllőt is ellátta.

2008-ban kistérségi társulás formájában Bugyi, Alsónémedi, Felsőpakony, Gyál és Ócsa létrehozták a Gyáli Kistérség Nevelési Tanácsadóját és Logopédiai Szakszolgálatát. A sikeres társulás következtében a nevelési tanácsadó nagyobb helyet igényelt, így 2009-ben jelenlegi székhelyére költözött, mely egy felújított iskola épülete. 2011 óta intézményünk fenntartója és működtetője a Ceglédi Tankerületi Központ.

A PMPSZ Gyáli Tagintézmény adatai:

- OM azonosító: 202802
- Szervezeti kód: PF1417
- A tagintézmény székhelye: 2360 Gyál, Rákóczi utca 42-44.
- A tagintézmény fenntartója: Ceglédi Tankerületi Központ
- A fenntartó címe: 2700 Cegléd, Malom tér 3.
- A tagintézmény elérhetőségei
- telefon: 06 30 49 48 244
- e-mail: pmpsz.gyal@gmail.com

Diagnosztikai és terápiás munkát jelenleg Gyálon, a központi intézményünkben, valamint a járás területén 14 feladatellátási helyen végzünk:

- Gyál: Bóbita Bölcsőde, Liliom Óvoda, Tátika Óvoda és tagóvodája, Tulipán Óvoda, Ady Endre Általános Iskola, Bartók Béla Általános Iskola, Zrínyi Miklós Általános Iskola
- Alsónémedi: Szivárvány Napköziotthonos Óvoda, Széchenyi István Általános Iskola
- Felsőpakony: Mesevár Óvoda, Herman Ottó Általános Iskola
- Ócsa: Nefelejcs Óvoda és Napsugár tagóvodája, Hajnalcsillag Baptista Óvoda és Halászy Károly Általános Iskola.

Jómagam 2008. augusztus közepétől vezetem a szakszolgálatot, emellett heti 4 órában pszichológusi feladatokat is ellátok, főként terápiát komplex esetekben.

Ellátási körzetünket a Gyáli Járás adja – Gyál, Alsónémedi, Felsőpakony és Ócsa települések.

Felszereltség – eszközellátottság és hely

Jelenleg a 2009 óta felújított iskola épületében üzemel intézményünk. Azonban érezhető, hogy az épületet a pedagógiai szakszolgálat „kezdi kinőni”, egyre nagyobb a helyigény.

2019 nyarán ugyan átrendezésre kerültek a pszichológusi szobák, illetve a gyógypedagógiai vizsgálószobák is kifestésre kerültek a dolgozók saját költségén.

A helyigény miatt időnként nagy problémát jelent a szobák elosztása, annak ellenére, hogy sok kolléga külsős intézményben is végzi munkáját. Igyekszünk mindig megoldást találni, azonban időnként nagy belső feszültségek adódnak a helyhiányból. Előfordul, hogy az igazgatói irodában is végzünk nevelési tanácsadást vagy a diagnosztikai munkát, melyet a helyszűke miatt kell megtennünk. 2020 tavaszától lehetőségünk adódik az épületben működő iskola SNI-tagozatának orvosi szobáját és tornatermét is igénybe vennünk, amely nagy segítséget jelent, főleg mozgásterápiák, iskolaelőkészítő foglalkozások esetében. Probléma azonban, hogy mindig felmerül az igény a szülők, illetve a mi részünkről is, egyre több csoportos foglalkozás megtartására, azonban a helyhiány miatt nem mindig tudjuk megvalósítani ezeket.

Szobáink mérete és felszereltsége megfelel a minimális szakmai protokollnak. Játékgyűjteményünk, eszközeink bővítésére azonban főként Gyál Város polgárestertől, szülői adományokból vagy saját anyagi költségeken van lehetőség. A pszichológiai kognitív képességvizsgáló tesztek tekintve azonban szerencsére jól felszerelt intézményünk: 1 Woodcock-Johnson Kognitív Képességek Teszt, 2 WPPSI-IV teszt, 2 WISC-IV teszt és egy WAIS-teszt áll rendelkezésünkre.

Projektív tesztek főleg a terápiás munka során használunk: különböző rajzteszteket, DIXIT és OH kártyákat. Az elkészült rajzokat az ARTIES rajzelemző számítógépes algoritmus segítségével tudtuk kielemezni, mely a tavalyi tanév során a team szobában lévő egyik gépen megtalálható volt. Az IKT-eszközöket tekintve 4 laptop és 2 asztali számítógép áll rendelkezésünkre, ami az intézmény létszámaához viszonyítva nagyon kevés, ezért sokan a saját laptopjukat hozzák el és azon dolgoznak. Rendelkezünk továbbá egy interaktív táblával, illetve

egy fénymásoló-nyomtatóval. Sajnos a vizsgálatok idején kigyózó sorok állnak a fénymásoló előtt és elég sokszor előfordul, hogy elromlik, ilyenkor a tankerületi rendszergazda siet a segítségünkre, lehetőségéhez mérten.

Személyi feltételek

Intézményünkben szakmailag rendkívül elkötelezett kollégák dolgoznak. A csapatmunka kiemelt jelentőséggel bír a mindennapok során, igyekszünk támogatni egymást mindenben. A pedagógiai szakszolgálatnál jelenleg 26 fő áll alkalmazásban, melyek közül 15 fő szakalkalmazott – melyből ketten CSED-en vannak, 5 fő félállású, 4 fő megbízási szerződéssel dolgozik és 2 fő nem szakalkalmazott.

A gyógypedagógusokat tekintve azonban sajnos nem ilyen jó a helyzet. 1 fő dolgozik csupán teljes állásban, 1 fő félállásban és 3 fő megbízási szerződéssel. A vizsgálatok szervezésénél és lebonyolításánál ez sajnos jelenthet bonyodalmakat. Fejlesztő pedagógus, logopédus és konduktor kollégáink igyekeznek besegíteni. Az előző tanév során 2 fő hagyta el intézményünket, az idei tanévtől pedig 7 új kollégával bővült a létszám.

Hétfőnként 12-14 óra között rendszeres team-megbeszéléseket tartunk, ahol van lehetőség az összes, munkaidőben külső intézményben tartózkodó, kollégával is találkozni, egyeztetni. Ezen megbeszélések szigorú menetrend szerint zajlanak, hiszen az utóbbi időben sok törvényi változás, valamint intézményünket érinti ellenőrzés történt. A vezetőség hétfőnként tájékoztat bennünket a határidőkről, rendezvényekről, kötelezettségekről.

Nagy hagyománya van csapatunkban a névnap és a karácsony megünneplésének. Ilyenkor a legtöbben finom süteményeket sütnek, melyet a megbeszélés végén közösen elfogyasztunk. Év végén pedig közösen megyünk el kirándulni csapatépítés céljából.

Fontos még megemlítenem, hogy a járási körzet iskoláiban és óvodáiban saját foglalkoztatású pszichológusaival, fejlesztő- és gyógypedagógusaival rendszeres a kapcsolattartás. Esetmegbeszélési és koordinációs lehetőségek biztosítottak számunkra intézményünkben.

Statisztikai adatok

Az elmúlt 5 év statisztikája, ellátása számokban:

Szakterület megnevezése	Ellátottak száma 2019/2020	Ellátottak száma 2018/2019	Ellátottak száma 2017/2018	Ellátottak száma 2016/2017	Ellátottak száma 2015/2016
Nevelési tanácsadás	956	837	496	657	404
Járási illetékességű szakértői bizottsági tevékenység	435	540	636	552	764
Logopédiai ellátás	310	222	259	272	176
Gyógytestnevelés	153	164	159	219	207
Gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás	17	25	90	57	92
Konduktív pedagógiai ellátás	0	0	9	13	4
Iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás	0	22	5	3	32
Kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása	5	4	3	11	24
Összesen	1876	1814	1657	1784	1702

A tagintézmény ellátási körzetébe tartozó	2019/2020	2018/2019	2017/2018	2016/2017	2015/2016
Összes óvodás gyermek száma az adott körzetben:	1609	1571	1611	1581	-
Összes általános iskolás gyermek száma az adott körzetben:	2873	2795	2908	2866	-
Összes középiskolás tanuló létszáma az adott körzetben:	719	688	707	622	-
Összes egyéb intézménybe járó gyermekek létszáma az adott körzetben:	84	90	90	90	-
Az ellátási körzetben engedélyezett szakalkalmazott státusz létszáma:	22	22	22	22	20
Az ellátási körzetben betöltött szakalkalmazott státusz létszáma:	17,5	18	20	20	18
Az ellátási körzetben helyettesítés nélküli betöltetlen státuszok száma:	4,5	4	2	2	2

A PMPSZ Gyáli Tagintézmény kommunikációs hálózata

Fenntartóval, főigazgatósággal és a PMPSZ más tagintézményével történő kapcsolattartás:

A PMPSZ Gyáli Tagintézménye törekszik mind a fenntartóval, mind a főigazgatósággal egy jó szakmaiságon és kölcsönös tiszteleten alapuló élő kapcsolatot fenntartani, segítve egymás munkáját, mert, mint tudjuk: „Egyedül nem megy!” A szakszolgálati titkárunk aktív és pozitív kapcsolatot ápol mind a titkársággal, mind a munkaüggyel, ahonnan sok segítséget kapunk és kölcsönösen számíthatunk egymás munkájára.

A gyáli járás tankerületi központja Monoron található, ahol az igazgató asszony, Dr. Hrutkáné Molnár Mónika mindig nagyra értékeli, hogy intézményünk krízishelyzetek ellátásában vagy bármilyen speciális problémában gyorsan reagál és eredményesen segít, emellett támogatja éves szakmai konferenciánk megszervezését mind erkölcsileg, mind anyagilag és ez évben szeretnénk eme rendezvényt Gyál Járás pedagógusai számára tanítás nélküli munkanappá nyilvánítani.

A fenntartóváltás óta is számíthatunk a gyáli önkormányzat és Pápai Mihály polgármester úr támogatására, aki a Művelődési Ház vezetőségével együtt már 10 éve fővédnöke és anyagi szponzora szakmai konferenciáinknak. Természetesen kollégáim is aktívan részt vesznek a gyáli városi ünnepeken, rendezvényeken, ahol nagyon hatékony informális kapcsolatokat tudnak kialakítani.

Más intézményekkel/ szervezetekkel történő kapcsolattartás:

Óvodákkal, iskolákkal:

A bölcsődék és az óvodák vezetőivel a kinti rendelések révén, illetve negyedévente a szakmai fórumainkon találkozunk. Természetesen rendkívüli esetekben bármikor sor kerül esetmegbeszélésre, konzultációra. Múlt tanévben először egész Pest Megyében megrendezésre került egy olyan szakmai nyílt nap, amely a társintézmények dolgozóit és a szülőket célozta meg informatív előadásokkal és módszertani bemutatókkal. E tanévben is igyekszünk a rendszeres kapcsolattartásra.

Gyermekjóléti Szolgálattal, Családsegítővel, Szakértői Bizottsággal (Városligeti fasor):

Egy épületben működünk társintézményeinkkel (gyermekvédelem, családsegítő, gyámügy, SNI-tagozat), személyesen ismerik egymást a kollégák, így napi kapcsolat van az intézmények dolgozói és vezetői között. A megyei szakértői bizottsággal szintén intenzív szakmai kapcsolatban vagyunk, és Gárdai Zsófia vezető asszonnyal lehetőségünk van telefonon vagy e-mailben a kritikus esetek átbeszélésére, megoldására.

Egyéb kapcsolatok:

Szoros szakmai kapcsolatot ápolunk a 18. kerületi pedagógiai szakszolgálattal, a 19. kerületi gyermek ideggondozóval és ambulanciával (Forrásház), a Bethesda és a Heim Pál kórházzal. A Gyáli Szakszolgálat tanulmányi szerződés keretében segíti a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Egyetemre járó hallgatókat, mint gyakorlólé hely. Emellett a Semmelweis Egyetem klinikai szakképzésére járó hallgatóknak is bázisgyakorlati helyként szolgál.

A gyáli járásban az elmúlt évek során szakmai kapcsolatot alakítottunk ki a Nagycsaládosok Egyesületével, a Védőnői és Gyermekorvosi Hálózattal, a Solymári Béla Nyugdíjas Pedagógus Körrel és az Arany János Művelődési Ház programjain aktívan részt veszünk.

Összegezve elmondhatjuk, hogy a gyáli tagintézmény számára mindig is rendkívül fontos volt a társintézményekkel való együttműködés és ennek sikeres megvalósulása érdekében szakmai napokkal, konferenciával és a járási rendezvényeken történő aktív részvétellel öregbíti az intézmény jó hírnevét.

Pedagógus-képzésben való részvétel – hallgatói képzés

PMPSZ Gyáli Tagintézménye akkreditált kiképzőhely a klinikai szakképzésben részt vevő hallgatók számára, valamint a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Egyetemről is hospitálnak intézményünkben hallgatók.

Vezetői önértékelés és ellenőrzés

2019. október 24-én zökkenőmentesen és sikeresen zajlott le Tábit Sarolta Intézményvezetőnk Vezetői ellenőrzése. Nagyon sok pozitív visszajelzést kaptunk. Megmutatkoztak erősségeink, szakmaiságunk, csapatmunkánk.

Erősségek:

1. A tanulás és tanítás/nevelés stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kollégák hatékony motiválása új terápiás módszerek, diagnosztikai módszerek elsajátítására. A szakszolgálati munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem kiemelt hangsúlyt kap. Éves tervek az intézmény kiemelt céljaihoz igazodnak. A szakértői szakvélemények, tanácsadás, terápiaik során a visszajelzések rendszeresek, fejlesztő célúak. Szakmai protokollok bővítése, pontosítása. Kliensek teljesítmény alakulásának folyamatos követése. Fontos a partner intézmények visszajelzései.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Pozitív és szakmailag erős intézményi jövőkép kialakítása a folyamatos változásokra való rugalmas reagálással. Jó munkahelyi klíma kialakítása. Folyamatos tájékoztatás a főigazgatóság értekezleteiről, központi változásokról a heti rendszerességű szakmai értekezleteken. A tervező munka jól felépített, logikus. A szakalkalmazottak számára a feladatok alaposan és pontosan vannak meghatározva, melyek megvalósíthatók.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Igény a folyamatos megújulásra. Magas szintű önismeret, demokratikus vezetés jellemző. Fontosak a kollégák véleménye. A munkatársak számára példaértékű szakmai és emberi magatartása.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Bizalmi kapcsolat a kollégákkal, teljesíthető követelmények támasztása, hatásos ösztönzés az önfejlesztésre. A tervek elkészítése a szakalkalmazotti közösség bevonásával, a szakmacsoportok vezetőinek irányításával a munkaközösség vezetők végzik, majd beszámoló készül. Folyamatos a szervezett foglalkozás, óralátogatás, és azok megbeszélése. Rendszeres szakmai konferenciák megtartása.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az intézmény jó pszichés klímája, a munkatársak jó kapcsolata segít megelőzni a korai kiégést és pályaelhagyást. Egyenletes terhelés megvalósítása, munkatársak mentorálása, integrálása. Intézmény épületének, helyiségeinek, tárgyi feltételeinek felmérése, és

lehetőségekhez képest bővítése, fejlesztése. Kiemelten fontos a partnerekkel való kapcsolat, a kölcsönös segítségnyújtás.

Fejleszthető területek:

- A szakszolgálati protokoll helyi, szakterületi, speciális területekre vonatkozó eljárásrendjének finomítása. A kliensek várakozási ideje lerövidült, de a megkezdett munka fejlesztése szükséges.
- Belső és külső, statisztikailag releváns mérések, kiküldött kérdőívek sikereesebb begyűjtése.
- A munkahelyi feladatok és a személyközi határok még pontosabb definiálása.
- Belső ellenőrzés tökéletesítése.
- Egyenletes munkaterhelés megtartása.

Intézményi önértékelés és ellenőrzés

2019. november 26-án zökkenőmentesen és sikeresen zajlott le az Intézményi ellenőrzés.

Erősségek:

1. Pedagógiai folyamatok

Kliensközpontúság, magasszintű szakmaiság, színvonalas feladatellátás, összetartozás, közös értékek képviselése, hivatástudat. Az operatív feladatok a munkatervekben megjelennek, ezek az intézmény stratégiai céljaira irányulnak. Az intézmény belső életét szabályozó munkatervek, SZMSZ elkészítése a szakalkalmazottak bevonásával történik. A fenntartóval a kapcsolattartás a hivatalos protokoll szerint történik, tervezetten és hatékonyan működnek a megyei munkaközösségek is. A jogszabályi változások folyamatos figyelemmel kísérése. A tervezett célok illeszkednek a kliensek igényeihez. A munkatervekben a célok, módszerek és eljárások jól nyomon követhetők. Rendszeres az éves mérési eredmények elemzése, tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Szükség esetén korrekció végzése. A kliensek értékeléséről fejlesztő céllal visszacsatolás történik, figyelembe véve a kliens állapotát, életkorát, igényeit, személyre szabott.

2. Személyiségfejlesztés és adaptív együttműködés

Az intézmény rugalmasan alkalmazkodik a kliensek igényeikhez, együttműködő, innovatív, megújulásra kész. Támogató szervezeti kultúra és rugalmas szemlélet érvényesül. Együttműködési készség kiváló, kiterjedt kapcsolatokkal rendelkezik a szakmai, szakmaközi, ágazatközi területeken, keresik az újszerű együttműködési formákat. A pedagógusok szakmai felkészültsége jó, folyamatos továbbképzésen vesznek részt. Az intézmény rendelkezik a szakmai kompetenciákkal, a terápia és fejlesztő eszközök rendelkezésre állnak. Egyenlő esélyű, komplex ellátás valósul meg klienssel, szülőkkal és pedagógusokkal.

3. Eredmények

Folyamatos kapcsolattartás kiépítése, információcsere a külső és belső szakmai partnerekkel, kliensekkel. Egyéni igényeket kielégítő, személyre szabott, differenciált pedagógiai megközelítés, innovatív szemléletmód, szakmai jó gyakorlatok kidolgozása és hagyományként történő ápolása az eredményesség egyik alappillére. Szoros kapcsolat a külső intézményekkel (Védőnői Szolgálat, Családsegítő Szolgálat, Óvodák, Iskolák). Éves statisztikai adatok nyilvántartása. A szakemberek a szakképzettségüknek megfelelő területen dolgoznak, a szakvizsga megszerzése prioritást élvez. Modern vizsgálóeljárások bemutatása, gyakorlása teamek keretében, és folyamatos alkalmazása. Belső hálózat működik, ahol az információkat a kollégák megosztják egymással.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Működik és kiemelkedő a belső tudásmegosztás. A szakmai munkaközösségek az intézményi célok figyelembevételével maguk alakítják ki működési rendjüket, saját munkaterv szerint dolgoznak. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködést. Kiemelkedő a megyei munkaközösségek szakmai munkája. Kiemelt a szakmaiság folyamatos építése és bővítése. Magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. Rendszeres és tervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok megosztása. Kétirányú – belső és külső – információáramlást támogató kommunikációs eljárásrend működik, e-mail, telefon, értekezlet, közösségi megbeszélés, zárt facebook-csoport.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A sokrétű szakmai tevékenységnek köszönhetően szerteágazó partnerkapcsolattal működik az intézmény. A helyi köz- és szakmai életben nagyon aktív részvétel, tudásátadás van.

6. A pedagógiai munka feltételei

Tudásmegosztó tevékenységeket támogató vezetés. Magas szintű szervezeti kultúra, konstruktív együttműködés, önszerveződés támogatása. A környezettudatos szemléletmód fontossága. Biztonságos, kellemes tárgyi környezet biztosítása a kliensek fogadására. IKT eszközök magas kihasználtsága. Nagy hangsúlyt kap a feladatok leosztásában a szakértelem, a szakmai igényesség és az egyenletes terhelés. Fontos a hagyományok őrzése.

7. A Kormány és az Oktatásért felelős miniszter által kiadott szakszolgálati tevékenységet szabályozó dokumentumokban megfogalmazott elvárásoknak és az intézmény alapidokumentumaiban megfogalmazott céloknak való megfelelés

Az intézményi munkaterv a szakszolgálati feladatokat feladatellátási körökre és feladatokra bontja le. A munkatervben foglaltak megvalósulása folyamatosan nyomon van követve. A tervek nyilvánossága biztosított. Képzések előtérbe helyezése, melyek a szakmai munka színvonalát emelik.

Fejleszthető területek:

- Diagnosztikai eszközök bővítése, eszközhiányok pótlásának jelzése a fenntartó felé.
- Szülői jelzések alapján az infrastrukturális hiányosságok feltárása, intézmény megközelítésének nehézsége, esetleges megoldási lehetőségek.
- Partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése, folyamatos figyelembe vétele. Belső és külső mérések hatékonyabb alkalmazása.
- IKT eszközök bővítése.
- Szakmai megújulást segítő pályázatok bővítése.

Összegezve:

2008 augusztusától vezetem a gyáli tagintézményt, ahová ennyi év elteltével is örömmel megyek be minden reggel. Az intézményben eltöltött évek sokat formáltak a személyiségemen, gondolkodásomon és minden nap hoz új feladatot, kihívást. A változatosság inspirálóan hat rám, a fiatalok közelsége állandó tanulásra, megújulásra ösztönöz. Külön köszönet és hála a munkámat minden nap közvetlen közlelről is segítő remek humorú és problémamegoldó 2 titkárnőnek, akik nélkül nem menne ilyen gördülékenyen a feladatellátás és a szülők, gyermekek ellátása.

Vezetői program 2021-2026

I. Reflexióim az elmúlt 5 év (2016-2021) vezetői feladatainak vállalásaira

Az elmúlt 5 évben intézményvezetőként - munkatársaimmal együtt - sikerrel teljesítettük a Vezetői Programomban vállalt következő feladatokat:

- a Pest Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Igazgató tanácsával, vezetőjével és tagintézményeivel történő aktív együttműködést
- a dokumentumok, szakmai protokollok pontosítását, bővítését (helyi „jó gyakorlatok”)
- az intézményi önértékelés sikeres lefolytatását; eredményes és dicséretes vezetői és intézményi tanfelügyeletet (2019. nov.)
- a pedagógiai minősítő programban történő aktív és sikeres részvételt kollégáim esetében is;
- a gyáli tagintézményben felhalmozódott szellemi tőke gondozását és a tárgyi javak, eszközök állagának megőrzését;
- demokratikus vezetési stílussal működő, érzelmileg magasan kulturált szervezet igazgatását;
- új szakfeladatok, mint korai fejlesztés magas szintű megvalósítását;
- a színvonalas munkavégzéshez alapvető technikai háttér biztosítását és lehetőség szerint eszközfejlesztést, a kibővült feladatellátáshoz kapcsolódóan, pályázatok hiányában Cegléd, mint fenntartó és Gyál segítségével.

Ami teljesen nem valósult meg (főként rajtunk kívül álló okok miatt):

- egyes munkakörökben az elvándorlás megállítása (logopédus), gyógytestnevelő)
- az intézmény alapterületének jelentős bővítése
- teljes körű felújítás, festés-mázolás, mellékhelyiségek komfortosabbá tétele
- IKT eszközök, mobiltelefonok számának növelése, a meglévők folyamatos karbantartása, rendszergazdai feladatok kivitelezése
- jól áttekinthető irattár létrehozása, nem használt eszközök selejtezése

II. Az 5 éves mesterprogram (2021-2026) beillesztése a vezetői programba, közös célok – átfedések:

5 éves mesterprogramom célja, hogy a PMPSZ Gyáli tagintézményének munkatársaival egy komplex kiégés-megelőző, rekreációs jellegű, fejlesztő-támogató tevékenység valósulhasson meg. Képzettségemből, személyiségemből, eddigi szakmai tapasztalataimból szinte egyenesen következik e tevékenység terve, amelynek fókuszában a segítség, a támogatás, a fejlesztés áll. Ez a fajta megsegítés megjelenik a kollégákkal történő kétszemélyes segítő beszélgetés formájában, csapatépítő tréningekben, a pályakezdő kollégák pályaszocializációjának segítségével, mentorálásban, szakmai szupervízióban. Tevékenységem maximális titoktartás elvén valósul meg.

Vállalt feladataim a fejlesztő-támogató tevékenység során:

- részvétel a pedagógusképzésben, továbbképzésekben: e tevékenységet már kilencedik éve rendszeresen végzem, a szakpszichológus jelöltek oktatása és bázisgyakorlat vezetése kapcsán (Simmelweis Egyetem, klinikai pszichológus képzés)
- „jó gyakorlatok” megosztása: például szakmaközi rendezvények, mini esetmegbeszélők, és külsős előadók meghívása, amely szintén évek óta hagyomány intézményünkben.
- gyakornokok szakmai munkájának és beilleszkedésének segítése belső protokoll alapján
- pályakezdők személyiségének támogatása, intézményen belül és kívül
- új módszerek bevezetése a kollégák önismeretének támogatására, például állatasszisztált terápia és OH-kártya
- együttműködés társintézményekkel
- kollégák biztatása, továbbképzéseken, konferenciákon való aktív részvételre, ez is évek óta rendszeres tagintézményünkénél
- akkreditációs folyamat véghezvitele, amelynek során a saját magam által készített pedagógus burnout-tréninget szeretném akkreditáltatni

Tevékenységeim, amelyeket eddig is vittem pszichológusként és intézményvezetőként:

- Budapest 18. kerületében, régi munkahelyemmel nagyon jó szakmai kapcsolatban állok, így egymás társ szakszolgálatai vagyunk, és minden fronton segítjük egymást
- szakmai fórumokon szakmai team-ünk eredményeinek ismertetése, amelyre az egyik legjobb lehetőség évente megrendezendő konferenciánk széles körű látogatottsága

- szakmai gyakorlatok vezetése hallgatók számára(SOTE, és Bárczi Gusztáv Egyetem)
- pályakezdők komplex szakmai és mentális támogatása, emellett önreflexiójuk elősegítése állandó konzultációs lehetőséggel
- vendéghallgatók fogadása külső gyakorlati helyszínként
- oktatás, továbbképzés, médiaszereplések, amelyben tagintézményünk képviselőjét látom el, és egyben próbálok arculatot teremteni
- burn out prevenciók tréning forgatókönyvének kidolgozása, majd akkreditációja
- szakmai oktatások, előadások, minden lehetséges külső helyszínen

Ennek eredményei, produktumai, amelyek már megvalósultak:

- saját magam által összeállított, és letesztelt kiegészítő-kérdőív, szakpszichológus képzésre elkészített tanmenet
- előadásvázlatok, ppt-k konferenciákról
- újságcikkek
- Williams TV interjúk
- rádióriport, Vendég a Háznál (Kossuth Rádió)

Összegezve:

Úgy gondolom, hogy az elmúlt 13 évben pszichológusként és intézményvezetőként a fejlesztő-támogató tevékenység sok elemét már elkezdtem, illetve megvalósítottam. E kompetenciák és feladatok személyiséggemmel, képzettségemmel énazonosak, önként választott és kedvelt tevékenységek. 5 éves mesterprogramom során e munkát szeretném kiegészíteni egy önálló kutatással, és saját kollégáim többszintű megtámogatásával.

III. Részletes Vezetői Program (2021-2026)

1. Az intézményünk profiljához és vezetői koncepciómhoz társuló „rég és új”, állandó szakmai feladatok:
 - A legfontosabb a további csapatépítés, az érzelmi-szakmai kohézió erősítése, informális közös programokkal, ünnepek, hagyományok tartásával, esetleg több napos csapatépítő tréninggel;

- Éves Szakmai Konferenciánk hagyományának folytatása. Egy tavaszi pedagógiai hét keretében 3 napon át a három munkacsoport bemutatkozása, nyílt nappal, előadásokkal, ötletbörzével;
- Külső szakmai szupervízió biztosítása mindhárom munkaközösségnek;
- Az intézmény technikai eszközparkjának karbantartása, folyamatos ellenőrzése, javítása. A szükségessé vált felújítások kivitelezése. Használható és működő irattár létrehozása polcrendszerekkel, tároló dobozokkal;
- Ünnepekhez kapcsolódóan a folyosó és a váró dekorálása gyerekmunkákkal illetve cikkek, tanulmányok, tájékoztató anyagok kihelyezése;
- Legalább évi négy alkalommal szakmai délután a tankerületben dolgozó óvodapedagógusok, tanárok, szociális dolgozók, védőnők számára, amikor lehetőség nyílik a vitás kérdések megbeszélésre, tapasztalatcserére;
- A Cegléd által működtetett honlapon megjelenő anyagunk folyamatos frissítése, bővítése;
- Az elmúlt tanévben számtalan esetben kellett a pszichológusoknak krízisintervenciót és életvezetési tanácsadást végezni, ilyen speciális képzettséggel klinikai tanulmányaink után sem rendelkezünk. Fontos lenne, akár megyei szinten megszervezni a pszichológusok számára egy rövid krízisintervenciós képzést. Elkerülhetetlen az egészségügyi ellátó szervezettel történő folyamatos kapcsolattartás, valamint jogi ismereteink folyamatos frissítése, bővítése;
- Szakmailag fontosnak érzem, a pedagógiai szemléletmód finomítása mellett a pszichoszociális szempontok tudatos erősítését és a belső pszichoterápiás ellátás rangjának emelését, egyéni és csoportos terápiával;
- Járási vagy pár települést átfogó szinten gyermekpszichiáter alkalmazását;
- Csoportos ellátási formák népszerűsítését és alkalmazását – várólistákat lerövidítendő;
- A hétfői teameken belső önképzés keretében: szakirodalom referálás, kollégák tájékoztatása aktuális filmekről, programokról, rendezvényekről, képzési lehetőségekről;
- A gyógytestnevelési ellátás spektrumának szélesítését;
- A sokféle mozgásterápiás lehetőség alkalmazását, akár kihelyezett rendelésen, külső intézményekben.

2. Szakmai szolgáltatásaink kibővülése – újítások, ötletek; integratív megoldások:

Az elmúlt 13 év vezetői munkájának eredményeként új kulcskompetenciákat hoztam be és honosítottam meg a gyáli tagintézményben:

- Nyitott intézmény lettünk, szó szerint és átvitt értelemben is

Az intézményt nyitottá, átláthatóvá tettük, vezetőként hangsúlyt fektettem arra, hogy megismerjem és a lehetőségekhez mérten megvalósítsam az óvodák, iskolák sajátos problémáiból, igényeiből adódó elvárásokat. Rendszeresen szakmai értekezleteket tartunk, amelyre meghívjuk a partnerintézmények vezetőit és a döntéshozókat. Egyéb városi rendezvényeken, fórumokon, egészségnapon vezetőként szakmai előadásokkal és konzultációs lehetőséggel népszerűsítem munkánkat.

- Akkreditált kiképző-intézmény lehetünk évek óta

Szakszolgálatunk a Semmelweis Egyetem Klinikai Pszichológia Tanszékének bázisgyakorlati helyeként is szolgál, így fogadunk és várunk szakmai gyakorlatra hallgatókat. Hasonlóképpen gyógypedagógus és logopédus kollégákat is a Bárczival.

- Szakmai újítások, eszköz és módszerfejlesztés

Az ellátott gyermekek száma a Szakszolgálatnál az évek során egyre nő. Köszönhető ez az intézményekkel való élénk kapcsolattartásnak és az egyre nyíltabban felvállalt terápiás igényeknek. Nagyon sok a komplex szakértői vizsgálatunk, a kontrollvizsgálatok, valamint előszűrők és egyéb speciális felmérések. Pszichológusaink a legmodernebb intelligencia vizsgáló eljárásokat használják (Woodcock-Johnson, WISC-IV), emellett beszereztünk új figyelemtesztet és világjátékot. Sok új mozgásterápiás eszközzel is gyarapodtunk.

- Szakmai ismeretek bővítése

Intézményünk szívügyének tartja a pedagógus továbbképzést és a pszichológiai kultúra terjesztését, ennek szellemében bemutató órákat, új terápiás módszerek meghonosítását is célul tűztük ki és igyekszünk – ahol igény mutatkozik – a Nevelő Testületekben is team építő, szervezetfejlesztő módszereket meghonosítani.

- Integratív megközelítés

Tovább emelné az intézményben folyó diagnosztikus és terápiás munka színvonalát, ha még jobban elmélyül a különféle szakmacsoportok közötti együttműködés. Ehhez szükség van egymás munkájának alapos megismerésére, amely órabemutatók, hospitálások, esetreferálások keretében

tud megvalósulni. Így tudja betölteni a szakszolgálat legfontosabb szakmai küldetését, a módszerek közötti integrációt és szintézist.

- Elkötelezettség a fenntartható fejlődés, a környezettudatosság és természeti értékeink védelmé mellett

3. Az intézmény arculatának fejlesztése:

- A Szakszolgálatot bemutató szóróanyagok készítése és eljuttatása a partnerekhez.
- Tanév elején valamennyi oktatás intézmény szülői értekezletein való részvétel és tevékenységünk bemutatása.
- Még intenzívebb részvétel külső szakmai rendezvényeken, konferenciákon.
- A központi honlapon tagintézményünk munkatársairól és programjairól folyamatos tájékoztatás, frissítés.
- A Szakszolgálat egész területén – főképpen a váró folyósón – tájékoztató anyagok kihelyezése.
- Folyamatos jelenlét a helyi újságban és a körzeti televízióban (WilliamsTV).

4. Az új ötletek mérlegelése mellett, törekszem az eddig elért eredmények megtartására:

- A kihelyezett tanácsadás az óvodák, iskolák visszajelzései alapján jól beváltak, az intézmények igénylik a közvetlen kapcsolattartást, melyet egyrészt igényikhez mértén, másrészt kapacitásunk függvényében próbálunk koordinálni. Az intézményekkel való kapcsolattartás célja a rendszeres tájékozódás – tájékoztatás, a hozzánk járó gyermekek figyelemmel kísérése, a beküldő pedagógussal való konzultáció, a szakvéleménnyel kapcsolatos vagy egyéb kérdések tisztázása. Fontosnak tartom fejleszteni a kapcsolattartás interaktív jellegét, a gyermekkel foglalkozók közötti információáramlást. Az intézmények felől érkező sajátos elvárásokat is igyekszünk a lehetőségeinkhez mértén kielégíteni, így például néhány személyiségfejlesztő csoportot iskolai keretek között is működtetünk. Fontosnak tartom, hogy a serdülő, önmagukat kereső fiatalok számára közvetlenül is elérhetőek vagyunk a kihelyezett tanácsadás során. A pedagógus kollektíváknak megajánlott csoportos konzultációra, esetmegbeszélésre csak ritkán volt igény az utóbbi években, pedig hatékony eszköz lehetne a nevelőtestület kezében a problémás gyerekek kezelésében. Érdeemes lenne egy

team keretében együtt elgondolkodni, mi lehet ennek az oka és mindenképp tovább kell keresnünk a pedagógus kollégákkal való együttműködés lehetőségét, esetleg az esetmegbeszélő csoporton való részvételre való bátorításuk módját.

- A szakmai fejlődést elősegítő, már bejártatott, rendszeres külső szupervíziós lehetőségek megteremtése továbbra is fontos feladat. Ezt egészíthetik ki a team megbeszéléseken elhangzó esetismertetések, esetelemzések; mely a szakmai segítségnyújtáson túl, a kollégák folyamatos ventillálási lehetőségét is hivatottak biztosítani. Az intézmény több éves hagyományához és az erőteljes külső igényekhez kapcsolódva rendszeres éves konferenciánk mellett szeretnénk egy Pedagógiai Hétben gondolkodni, melynek során lehetőség nyílna külső helyszíneken órabemutatókra, saját élményű work-shop-okra, „jó gyakorlatok” megosztására. Ez nem csak az ismeretátadást segítené, hanem a járás pedagógusai és segítő szakemberei közötti személyesebb kapcsolatok kialakulását is.
- Szülők klubja, havi rendszerességgel, aktuális témákban
- Fontosnak tartanám az egyes tagintézmények közötti szorosabb együttműködést is, főleg földrajzi elhelyezkedés alapján. Hasznos lenne egy olyan partner nevelési tanácsadó kijelölése, akikkel még szorosabb szakmai és személyes kapcsolatokat alakítunk ki, akár informális keretek között (közös team, kirándulás).
- Intézményen belüli burn-out prevenció és egyéb kiemelt programok összekapcsolva a Mesterpedagógus programom megvalósításával

5. A közeljövőben megoldandó problémákat, fejlesztési terveket a következőkben látom:

- Intézményünk munkatársai „személyiségükkel dolgoznak”, ezért kellő önismerettel kell rendelkezniük. Érzelmeket, indulataikat nem csak szabályozni kell tudniuk, de meg is kell érteniük honnan erednek. A segítő szakma fokozott érzelmi megterhelése ellen, a kollégák védelmében, /a burn-out megelőzésére/ a feszültségek ventillálására lehetőséget adó esetmegbeszélések mellett figyelmet kell fordítani a közös élményekre, a jó munkahelyi légkörre, hogy legyen miből erőt és energiát meríteni a kollégáknak; tehát a dolgozók mentálhigiénéjére fokozott figyelmet szeretnék fordítani.
- A pedagógiai szakszolgálat jellegéből következik, hogy csoportmunkát kíván, amely csak egymást elfogadó, tisztelő, szakmai kompetenciahatáraikat szigorúan betartó kollégák között lehetséges. Sokrétű feladatainkat csak demokratikus, nyugodt légkörben tudjuk végezni, a technikai dolgozók folyamatos segítségével. A team munka jelentőségéről, szükségességéről /gondoljunk a rota vizsgálatokra, a

csoportfoglalkozásokra, az esetátadásokra/ már esett szó. A kollégák együttműködésének, a jó team munkának feltétele, hogy a kollégák jól ismerjék egymás munkáját, erősségét. A fentieket hivatottak szolgálni a közös kirándulások, a hétköznapiakból kiemelkedő, neves alkalmak közös megünneplése. Tekintettel azonban arra, hogy a kollektíva tagjaként az elmúlt időszakban a közösségi érzést és az érzelmeik kommunikálását illetően ellentmondások alakultak ki bennem, vezetői munkám folytatásaként mielőbbi csapatépítést és szervezetfejlesztést tartok kívánatosnak. Ennek megvalósítása, személyes kapcsolataim révén anyagi ellenszolgáltatás nélkül is kivitelezhető munkatársaim számára.

- A szakszolgálatban végzett munka nagyon felelősségteljes; áldozatkészséget, elhivatottságot kíván mindnyájunktól. Vezetőként törekedni fogok arra, hogy ezt az elhivatottságot legalább morálisan elismerjem egyéb lehetőségek szűkében.
- Fontosnak tartom a munkatársak folyamatos és rendszeres tájékoztatását, véleményük, elképzeléseik meghallgatását. A bizalommal teli légkör alapvető sajátossága kell, hogy legyen a belső klímának. Szeretnék közösségben gondolkodni, s ugyanakkor teret hagyni az egyéni kreativitásnak, alkotásnak, fejlődésnek. A döntések során arra törekszem, hogy mindig a helyzetnek legmegfelelőbbet válasszam ki: igyekszem bevinni a döntésekbe a közösséget amennyiben van rá mód, ugyanakkor határozott önálló döntést próbálok hozni, ha a kérdés egyszemélyi döntést igényel. Ez utóbbinál, törekednék arra, hogy a döntések kommunikálása során a döntés szükségességének elfogadása lehetővé váljon.
- A nyugodt légkör és a színvonalas munkavégzés feltételeinek megteremtésében ugyancsak elsődleges dolognak tartom a korszerű, jó minőségű és elégséges mennyiségben rendelkezésre álló vizsgálati-, terápiai-, és fejlesztőeszközöket. Törekszem arra, hogy a szakmai munkához szükséges tárgyi feltételek, eszközök /világjáték, bábkészlet, fejlesztő játékok, tesztek, vizsgáló eljárások stb./ biztosítottak legyenek; az e téren történő fejlesztések, beszerzések pedig a szükségleteknek megfelelően folyamatosak maradjanak, amennyiben a KLIK anyagi fedezetet biztosít.
- Az adminisztrációs tevékenység leegyszerűsítésére törekednék, hogy ez a szakmai – adminisztrációs tevékenység a lehető legkevésbé terhelje a szakdolgozókat. Az adminisztráció egyéb területein /bejelentkezések, iktatószámok adása, vélemények postázása, statisztika stb./ belső utasítások formájában kerülne megfogalmazásra kinek - kinek mi tartozik a kompetenciájába. Így biztosítva látnám a gyorsabb, átláthatóbb és pontosabb adminisztrációt, ami a szakmai munka megítélésében is jelentős szerepet

- Vezetői utánpótlás megszervezése, fiatal kollégák betanítása
- Reményeink szerint 2021 őszén az épületből elköltözik a FEGY Polgárőrség, amelynek 70 m²-es területét szeretnénk megszerezni a szakszolgálat számára. Ezzel kicsit oldódnának teremproblémáink és közvetlenül a bejárat mellé kerülne a recepció és az adminisztráció. Ez óriási fejlődés és lehetőség lenne intézményünk életében.

7. 2021. ősze: „Újraindulás” – 20 éves a PMPSZ Gyáli Tagintézménye

Ennek kapcsán 2021 szeptemberében tanév-indító, lélekemelő, ismeretterjesztő szakmai konferenciát szeretnénk tartani: „Post-covid tünetek és beavatkozási lehetőségek a szakszolgálati ellátásban” címmel.

Összegezve:

2021-2026 legfontosabb 5 feladata:

1. az épület alapterületének bővítése és a meglévő állagmegóvása
2. stabil kollektíva
3. jól működő team, munkámat jól segítő-támogató helyettes és titkárság
4. pontos, magas szintű munkavégzés
5. jó kapcsolat a Főigazgatósággal, intézményekkel, igazgató kollégákkal

játszik partnereink szemében. Ez a koncepció illeszkedik Főigazgató Úr elképzeléseivel is, az INYR reményeink szerint kiválthat sok papíralapú adminisztrációt.

6. Új kihívások a szakszolgálatok mindennapjaiban. Helyi sajátosságok. A COVID és hatásai, következményei a szakszolgálati ellátásban, speciális, a következő tanévben már jelentkező új feladatok:
- Az elmúlt év pandémiás állapota megmutatta, hogy szükséges a kollégáknak (intézményi híján) saját laptop, otthon szélessávú internet, jól használható IKT eszközök → szkennerek, fénymásoló a fejlesztő anyagok feltöltéséhez, a mindennapi online munkákhoz
 - Képesség, készség ezek használatához → hasonlóképp az INYR vezetése miatt is
 - Nagy szakmai kihívás bizonyos területeken (korai fejlesztés) az addig face to face terápia online-ba való átfordítására. Ez egyrészt módszertani kérdés, másként a szülők maximális megnyerését, terápiába bevonását is igényli. Ennek kommunikációját is meg kell tanulni minden kollégának.
 - A pandémia alatt tapasztaltuk, hogy gyakran van szükség telefonon/neten keresztül gyors beavatkozásra. Ennek a módszertanát szintén jó lenne a kollégák szélesebb csoportjának elsajátítani, akár központilag megszervezve – Kék Vonal segítség, Kríziskommunikáció, stb.
 - Ősszel biztosan nagy igény lesz a post-covidos utótünetekkel (tanulási pr, hangulati zavar, memória gondok, családok rendszerszintű diszfunkcionális működése) hozzánk forduló gyermekek/családok ellátására. Erre is fel kell készülnünk. Nemcsak a pszichológusoknak, mindenkinek.
 - Sajnos sok munkahelyen történt kolléga elvesztése vagy a járvány miatt/után munkahely elhagyása → ezt is fel kell dolgozni → a társintézményekkel történő együttműködés és csapatépítések formájában (lsd.: Mesterprogram)
 - Visszahozni a klienseket az online térből a „valódi” terápiás helyszínébe, újra rendszeresség, kiszámíthatóság, terápiás keretek.
 - Fluktuáció megállítása, hiányszakmák feltöltése (logopédus, gyógypedagógus, gyógytestnevelő)
 - „Céges autó” állagmegóvása, folyamatos használata
 - Gyál város közreműködésével szép belső udvar, használható játékokkal, eszközökkel
 - A gyáli uszodában és sportcsarnokban helyet találni a gyógytestnevelés számára.

JÖVŐKÉP, INTÉZMÉNYI VÍZIÓ (2021-2026)

Intézményvezetőként és segítő szakemberként legfontosabb feladatomban a tanügyigazgatási, - irányítási feladatokkal párhuzamosan egy jó légkörű csapatban a gördülékeny, diagnosztikai és terápiás munka megvalósulását tartom. Ehhez egy olyan intézményre van szükség, ahol jó légkörben, egymás személyiségét és szakmaiságát tisztelő emberek dolgoznak. Valamennyien egy közös cél érdekében, a támogatásra, tanácsra szoruló gyermekek és családok megsegítésére.

„Mindig váltani az élet ritmusát. Tudatosan és figyelmesen cserélni munkát, pihenést, koplalást és bőséget, józanságot és mámort, igen, még gondot és örömet is; tudatosan felállni az élet terített asztala mellől, mikor legjobban esik a bőség, tudatosan bekapcsolni gondokat és feladatokat, melyeknek nevelő erejük van. Nem elbizni magad semmiféle helyzetben. Mindennek alján az isteni gondolat van, a szellem, mely kormányozza a világot: s ez a szellem nem tűr semmiféle magabiztos kedvtelést, önhitt elégedettséget, pislogó és lusta kielégülést. Mindig alakulni s változtatni, odasimulni és áldozni valamit, mindig adni, amikor kapsz, mindig továbbadni, amit szereztél, így vagy úgy... Csak nem „biztonságban” élni. Mindig várni a vihart és a tűzvészt. S ha beköszönt a vihar és a tűzvész, nem csodálkozni és nem sópánkodni. Nyugodtan mondani: „Itt van.” S oltani és védekezni.”
(Márai Sándor)

Célom, hogy pályázatom hűen tükrözze szakmai felkészültségem és hivatásszemélyiségem minden aspektusát és elnyerje mind a kollégák, mind a Fenntartó bizalmát. Ehhez kérem a bizalmat, a támogatást és a további együttgondolkodást egy minőségi ellátás reményében, a PMPSZ Gyáli Tagintézményében.

Gyál, 2021. 05. 11.

Tábít Sarolta
tagintézmény-igazgató
klinikai szakpszichológus
közoktatás-vezető és szakértő