

PÁLYÁZAT

A PEST MEGYEI PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT
MONORI TAGINTÉZMÉNYÉNEK
TAGINTÉZMÉNY-VEZETŐI (MAGASABB VEZETŐ)
MUNKAKÖR BETÖLTÉSÉRE

Készítette:

Simon Marian

pszichológus és pszichológia szakos középiskolai tanár

pedagógiai szakpszichológus

köznevelési szakértő pedagógiai-szakmai ellenőrzés és pedagógus minősítés szakterületeken

Gomba, 2021. május 15.

szakfeladatok esetében folyamatosan monitorozzuk az ellátásra vonatkozó igényeket, és rugalmasan alakítjuk – szakember kapacitásunk függvényében - az egyes szakfeladatokon az óraszámokat.

A **logopédiai ellátás** szakfeladaton a szakember létszámhoz képest nagyon nagyszámú az ellátást igénylők száma; emiatt többnyire csak heti 1 alkalommal tudjuk biztosítani az ellátást. Az elmúlt években a kollégák az 5 évesek szűrése, vizsgálata, terápiája mellett a 3 évesek szűrését is elvégzik, és törekszenek rá, hogy közülük is minél többen részesüljenek ellátásban. Sajnos az iskolások ellátására a kívánatosnál jóval kevesebb lehetőséget tudunk biztosítani.

A **gyógytestnevelés** szakfeladat esetében nem rendelkezünk saját szakemberrel, csak néhány iskolában dolgozó gyógytestnevelő látja el megbízási szerződéssel, kizárólag a saját intézményében a feladatot. Ezen a szakfeladaton nagyon magas az ellátatlanok létszáma.

A **korai fejlesztés** szakfeladaton az 5 évvel ezelőtti állapothoz képest nagy pozitívum, hogy most már több saját szakemberrel (konduktor, gyógypedagógusok) rendelkezünk, nemcsak megbízási szerződéssel foglalkoztatott kollégákkal látjuk el a feladatot. Valamennyi rászoruló megkapja az ellátást, ha nem is az előírt maximális óraszámban. Az igényeket folyamatosan monitorozzuk, és szükség esetén másik szakfeladatokról (nevelési tanácsadás, szakértői bizottsági tevékenység) csoportosítunk át órát.

A **konduktív pedagógiai ellátáshoz** már rendelkezünk szakemberrel, így igény esetén el tudjuk látni a gyermekeket.

Az **óvoda-, iskolapszichológia** ellátásra fordított óraszámot az elmúlt években emelni tudtuk, ahogy nőtt a járásban dolgozó óvoda-, iskolapszichológusok száma. Jelenleg jó színvonalon ellátjuk a szakfeladatot. A megyei óvoda-, iskolapszichológiai ellátás munkaközösséget kollégánk vezet az idei tanévtől.

A **kiemelten tehetséges gyermekek gondozása** esetében megtörtént a kapcsolatfelvétel a járás intézményeivel; néhány esetben egyéni tehetségazonosításra, tanácsadásra is sor került. Emellett csoportos tehetségszűrést is végzett ebben a tanévben kollégánk.

A 2016-2021-re megfogalmazott vezetői program áttekintése

Az alábbiakban a 2016-2021-es vezetői programban megfogalmazott célkitűzésekre illetve az akkori főigazgatói programhoz való kapcsolódásra szeretnék reflektálni a megvalósulás tükrében. **Ezúton is nagyon köszönöm kollégáim áldozatos munkáját, ami nélkül az alábbi célok elérése nem lett volna lehetséges.**

A főigazgatói programhoz való kapcsolódás célkitűzéseinek áttekintése:

Megújulás és stabilitás

Célként fogalmaztam meg a változó feltételekhez való alkalmazkodás menedzselését, a kollégák segítségét a szükséges változások elfogadásában. Ez maximálisan megvalósult az elmúlt években. Kiemelkedő példái a megújulásnak, a rugalmas alkalmazkodásnak az utóbbi években a beiskolázási vizsgálatokkal kapcsolatos változások bevezetése, a járványhelyzet miatti digitális munkarendre történő átállás, illetve az adminisztráció tekintetében az INYR használata.

A már kialakított értékek, jó gyakorlatok, szokások megőrzése szintén megvalósult. A régebb óta dolgozó kollégák ezeket folyamatosan átadják az újonnan érkezőknek. A stabilitás biztosításához járultak hozzá a kialakított, bevezetett eljárásrendek, sablonok, amelyek mind főigazgatói, mind tagintézményi szinten bevezetésre kerültek.

Komplexitás

Tagintézményként hozzájárultunk a PMPSZ napi működőképességének biztosításához, a komplex szervezet működéséhez. Vezetőként együttműködök a főigazgatósággal, a munkaügyi kollégákkal, a fenntartóval az összintézményi célok elérése érdekében.

Szervezetfejlesztés

Tagintézményként kapcsolódunk a PMPSZ szervezetfejlesztéséhez. Tekintettel arra, hogy a tagintézmény alkalmazotti létszáma remélhetőleg a következő 5 évben növekedni fog, vezetőként elengedhetetlen a szervezet változásainak figyelemmel kísérése, menedzselése. A szervezet megfelelő működésének segítéséhez rendszeresen, évente minimum két alkalommal csapatépítést szervezünk, ami segíti egyrészt a tagintézmény és a telephely közötti együttműködés szorosabbá tételét, másrészt a kollégák integrálódását, egymás jobb megismerését, az emberi kapcsolatok alakulását, a munkahelyi klíma pozitív irányba történő változását. Emellett rendszeresen a team-ek, amelyek heti szinten biztosítják a kollégák közötti személyes kommunikációt. Továbbá jól működő munkacsoportok is segítik a tagintézményben a szakmai munkavégzést.

A team-ek teljesítményértékelésének bevezetése

A főigazgatói programban megfogalmazásra került a team-ek teljesítményértékelésének bevezetése. Ez hozzájárulhat a tagintézményben megvalósuló feladatellátás színvonalának emeléséhez, a támogató, elfogadó szakmai közösség építéséhez, illetve az értékelés alapján lehetőség lesz változtatások megfogalmazására, amelyekkel tovább emelhető a végzett munka, a szolgáltatások minősége. A teljesítményértékelésnél fontos, hogy segítőkész, fejlesztő céllal történjen.

A tagintézmény dolgozói minden tanév végén egyéni visszajelzést adnak a munkájukkal kapcsolatban; ennek összesítése a beszámolóban valamint a következő évi munkatervben megjelenik.

Közalkalmazotti tanács létrehozása

A kollégák számára biztosított volt ennek lehetősége, azonban nem éltek vele.

Intézményi honlap működtetése

A PMPSZ honlapjának tagintézményi részét folyamatosan monitorozzuk, szükség esetén aktualizáljuk. A kollégáknak lehetőséget biztosítunk rá, hogy szakmai jellegű írásokat a honlapra feltegyenek.

A beutalási rend és az adminisztráció egységesítése

A központilag megvalósított adminisztrációs egységesítést a tagintézményben is alkalmazzuk. A kollégák az INYR vezetését megfelelően végzik.

Szakmai nap szervezése

A PMPSZ szakmai hete keretében a tagintézmény is megszervezte saját szakmai napját 2016-ban, és 2017-ben, amelyhez a kollégák aktívan hozzájárultak.

A szakmai napok célja, hogy a pedagógusok, szülők, érdeklődők megismerhessék az intézmény tevékenységét, szakmai munkáját. Kollégáink számos témában tartottak előadást, műhelyfoglalkozást (a teljesség igénye nélkül: Mozogva okosodj – TSMT, Alapozó terápia, Bili-bajok-szobatisztaság, Traumák a gyermekek életében, „Nyugi-ovi” program, a BTMN-es gyermekek, tanulók fejlesztésének lehetőségei, tapasztalatcsere, Iskolaérettség)

A PMPSZ által szervezett központi szakmai napokon 2018-ban, 2019-ben a kollégák nagy érdeklődéssel vettek részt.

2019 novemberében a Monori Tankerületi Központ szakmai rendezvényének keretében a tankerülethez tartozó 4 járás pedagógusai számára tartottunk egész napos programot, előadásokkal, műhelyfoglalkozásokkal kiegészítő témakörben.

A veszélyeztetett gyermekek helyzetének áttekintése

Központilag nem történt meg. A tagintézmény kapcsolatban áll a gyermekvédelmi rendszer tagjaival, a családsegítő és gyermekjóléti szolgálatokkal, az iskolai, óvodai szociális segítőkkel, a védőnőkkel. Figyelünk rá, hogy ezen gyermekek esetében érvényesüljön az esélyegyenlőség, hozzájussanak az őket megillető, segítő többlétszolgáltatásokhoz.

Szupervízió

A szupervízió biztosítása a kollégák részére a tagintézményben a főigazgatói illetve a fenntartói döntésnek megfelelően kerül megvalósításra, tekintettel arra, hogy ennek anyagi vonzata van. A kollégák személyiségének, szakmai kompetenciáinak fejlesztése, valamint a mentális védelem érdekében fontos, hogy biztosítsuk számukra a szupervízió lehetőségét. A kollégák a központilag szervezett szupervízióban tudnak részt venni.

Elismerési- jutalmazási lehetőségek kidolgozása

A tagintézmény vállalja a részvételt ennek kidolgozásában, majd bevezetésében. A jutalmazási rendszer lehetővé tenné a kollégák felé a többletvállalások, a minőségi munkavégzés elismerését, illetve ösztönzőleg hatna a szakmaiság színvonalának további emelésére.

Intézményünkben az elmúlt években 1 kolléga részesült anyagi elismerésben is a szakdolgozatokra kiírt pályázati lehetőség keretében, illetve több kolléga kapott pedagógusnapi elismerő oklevelet a tanév során végzett munkájának elismeréseképpen.

Képzőintézményekkel a kapcsolat elmélyítése

A tagintézményben rendszeresen biztosítunk lehetőséget felsőoktatási hallgatóknak a gyakorlat teljesítésére. Minden tanévben néhány hallgató (logopédus, gyógypedagógus, pszichológus) intézményünkben teljesíti a szakmai gyakorlatát.

A korábbi vezetői program célkitűzései és az azokra való reflektálás:

➤ Magas színvonalú szakmai munkavégzés

Fontos, hogy a tagintézmény eddigi magas színvonalú szakmai munkavégzése ne sérüljön, az eddigi **ellátási, diagnosztikai lehetőségek tovább bővüljenek**, színesedjenek.

- ✓ A lehetőségeinkhez mérten maximálisan megvalósítottuk. A kollégák folyamatosan keresik az új diagnosztikai, ellátási lehetőségeket, és azokat beépítik a mindennapi munkájukba. Kiemelten fontos volt a járványhelyzet ideje alatt az online ellátási formák minél szélesebbkörű megvalósítása.

Ennek biztosításához a kollégák **továbbképzéseken, tanfolyamokon való részvételének** támogatása.

- ✓ Kollégáink folyamatosan vesznek részt továbbképzéseken, gyakran saját finanszírozásban. Egyre több kolléga kapcsolódik be szakvizsga megszerzésére irányuló képzésbe is. Kiemelt figyelmet fordítunk rá, hogy az intézményhez eljutó képzési lehetőségekről a kollégák tájékoztatást kapjanak. A képzéseken való résztételhez szabadság kivételét, óracserlehetőségét biztosítunk, illetve a rendszeres (pl. szakvizsga) képzések esetében az órarend összeállításánál figyelembe vesszük a képzési napokat.

A már hagyományosan jól működő **belső képzés, tudásmegosztás** gyakorlatának megőrzése, intenzívvé tétele.

- ✓ A módszer folyamatosan működik a tagintézményben. A téma függvényében teljes szakalkalmazotti team, illetve munkacsoportos team keretében kerül ezekre sor. Az elmúlt években több alkalommal szerveztünk egész napos belső képzést, ahol kollégáink osztották meg tudásukat egy-egy témában.

Lehetőség szerint **csoportos pszichológiai ellátási lehetőségek, családterápia** biztosítása.

- ✓ Az elmúlt években mindkét elképzelést sikerült megvalósítanunk, biztosítanunk. Pszichológusaink szorongás oldó, szociális és érzelmi készségfejlesztő, tanulásmódszertani, stressz tematikájú pszichoeducációs csoportokat vezettek, családterápiás ellátást nyújtottak. Gyógypedagógus kollégáink iskolába lépéshez tartottak kiscsoportos felkészítő foglalkozásokat.

A lehető legtöbb megbízási szerződéses kolléga alkalmazása, illetve a szükséges további státuszok igényének jelzése.

- ✓ Az idei tanévben már nem volt szabad státuszunk, további státuszigényünkre 0.5 státusszal bővültünk.

➤ Munkahelyi légkör

A tagintézmény és a telephely még szorosabb együttműködésének elősegítése, a kollégák közötti szakmai, emberi kapcsolatokat, a belső kohézió erősítése. A jó munkahelyi légkör megőrzése. Ennek segítése a **heti team-ek** alkalmával, továbbá évente min. 2 alkalommal **csapatépítés** szervezése.

- ✓ A tagintézményi team-eken rendszeresen részt vesznek a kollégák, és minden évben több alkalommal tartunk csapatépítést (sajnos a járványhelyzet miatt az utóbbi két évben kevesebbszer került rá sor, mint ahogy igény lett volna rá).

➤ Új kollégák integrálása

Az újonnan érkező kollégák közösségbe való **beilleszkedésének segítése**, illetve a **gyakornokok szakmai mentorálása** fontos annak érdekében, hogy az intézmény működése a lehető leggyorsabb legyen ezekben az esetekben is.

- ✓ Ez a folyamat nagyon jól működik intézményünkben, valamennyi eddigi gyakornokunk sikeres minősítő vizsgát tett, az új kollégák integrálódása rövid idő alatt megtörténik.

➤ A folyamatosan változó jogszabályi környezetnek való megfelelés

Fontos, hogy figyelemmel kísérjük a jogszabályok változását, s erről a kollégák tájékoztatása megtörténjen, szükség esetén a változásoknak megfelelően módosítsuk az eljárásrendet, protokollt, gyakorlatot.

- ✓ Az elmúlt évek jogszabályváltozásai közül említendő a beiskolázási vizsgálatokkal kapcsolatos változás, valamint a járványhelyzettel kapcsolatban történt változások. Valamennyi kihívásnak, elvárásnak meg tudtuk felelni.

➤ **Pedagógus életpálya**

Intézményvezetőként fontosnak tartom, hogy minél több kolléga vegyen részt minősítési eljárásban. Célom, hogy segítsem, támogassam a kollégákat a minősítésre történő felkészülésben, a portfólió elkészítésében.

- ✓ *Az elmúlt években sok kolléga vett részt minősítésben, valamennyien kimagaslóan jó eredménnyel, sikeresen. Az önértékelési rendszert folyamatosan működtetjük a pedagógusok, a vezető, és az intézmény vonatkozásában.*

➤ **Kapcsolat a járás nevelési-oktatási intézményeivel, pedagógusaival**

Cél a járás nevelési-oktatási intézményeivel meglévő jó kapcsolat ápolása, illetve az együttműködések erősítése. Igazgató, vezető kollégák rendszeres tájékoztatása a szakszolgálat működésével kapcsolatban, az esetleges jogszabályi változásokról, határidőkről, az együttműködés formáiról, lehetőségeiről. A pedagógusok részére konzultációs lehetőség biztosítása.

- ✓ *A kapcsolattartás a nevelési-oktatási intézményekkel napi szintű. Az iskolák, óvodák vezetői, pedagógusai rendszeresen fordulnak hozzánk kérdéseikkel kéréseikkel, problémáikkal telefonon, személyesen, email-ben. Minden évben sor kerül értekezletre az igazgató kollégákkal, ahol a személyes kapcsolatra is lehetőség van. Szerveztünk értekezletet az óvoda-, iskolapszichológusok és az óvodai, iskolai szociális segítők részére. Az elmúlt tanévben a Monori Tankerület szakmai napján 4 járás pedagógusai részére tartottunk szakmai napot, amelyen nagyon sok pedagógus vett részt. Konzultációs lehetőséget folyamatosan biztosítunk a pedagógusok számára, illetve szükség esetén kollégáink is kezdeményezik azt.*

➤ **Együttműködés egyéb intézményekkel**

A járás gyermekei, tanulói érdekében fontos, hogy az óvodák, iskolák mellett együttműködjünk a gyermekjóléti, a családsegítő intézményekkel, a védőnőkkel, a bölcsődékkal, a gyermekorvosokkal, valamint a gyermeket ellátó egészségügyi intézményekkel, kórházakkal, civil szervezetekkel, a Monori Tankerületi Központtal, a gyámhivatallal. Szükség esetén felvesszük a kapcsolatot ezen intézményekkel, szakemberekkel, illetve megkeresésükre munkájukban segítjük őket.

- ✓ *Az együttműködés az említett intézményekkel folyamatos. Rendszeresen részt veszünk a gyermekvédelem által szervezett jelzőrendszeri fórumon, illetve a fent említett intézmények szakembereivel a konkrét ellátottak esetében konzultálunk, egyeztetünk.*

VEZETŐI PROGRAM

Vezetői programom a már elért eredmények megőrzésén alapul. Célja, hogy kiszámítható, stabil, az értékeket megőrző, de ugyanakkor a változó feltételekhez, igényekhez rugalmasan alkalmazkodni képes, színvonalas szakmai munkát végző, elhivatott kollégákkal működő intézmény legyünk. Ennek megvalósításához fontos a munkafolyamatok szervezettsége, átláthatósága, a saját belső eljárásrendek kialakítása, betartása, amelyekkel a kollégák mindennapi munkáját tudjuk segíteni. A mindennapi szakmai munkavégzésben az elvárások, igények folyamatos, naprakész monitorozásával, és a rendelkezésre álló lehetőségeink függvényében a szakfeladatos ellátás rugalmas szervezése/átszervezése révén biztosítjuk, hogy a lehető legtöbb rászoruló tudja igénybe venni az ellátásokat. Munkánk szerves része, hogy együttműködjünk a hozzánk fordulóknak érdekében a nevelési-oktatási, gyermekjóléti, gyermekvédelmi, egészségügyi intézményekkel, civil szervezetekkel, azok szakembereivel.

A vezetői programban elsőként azok a célok kapnak helyet, amelyek megvalósításának anyagi feltételei vannak. Ezen célok eléréséhez főigazgatói és fenntartói jóváhagyás, együttműködés szükséges. A főigazgatóság és ezen keresztül a fenntartó felé ezekkel az igényekkel kapcsolatban a jelzést tudom megtenni.

A tagintézményre vonatkozóan a következő 5 év fontos célkitűzése, hogy a rendelkezésre álló **helyiségek száma növekedjen** illetve a **kollégák létszáma, a rendelkezésre álló státuszok száma emelkedjen**. A szakalkalmazotti státuszok számának növelése mellett szükség lenne **további adminisztratív dolgozóra**, mert a jelenlegi 2 szakszolgálati titkár nagyon nagy terheléssel dolgozik. Erre csak a helyiségek számának növelésével, nagyobb iroda helyiség biztosításával lesz lehetőség.

Emellett kívánatos és fontos, hogy a **munkavégzéshez szükséges eszközök (diagnosztikai, fejlesztő, terápiás, IKT) tekintetében is történjen pozitív irányú elmozdulás**.

A korábbi 5 évre vonatkozó vezetői program céljai illetve elért eredményei szinte maradéktalanul megőrizendők, vállalható célkitűzések a következő 5 évre is. Megvalósításukkal a magas színvonalú szakmai munkavégzés, a lehető legtöbb rászoruló, igénylő részére történő segítségnyújtás, az együttműködő, egymást segítő, egymásra odafigyelő munkahelyi kollektíva, a PMP SZ egészébe integrálódó tagintézmény érhető el.

• Megújulás és stabilitás

A változó feltételekhez való alkalmazkodás menedzselése, a kollégák segítése a szükséges változások elfogadásában továbbra is elengedhetetlen a már kialakított értékek, jó gyakorlatok, szokások megőrzése mellett.

A rugalmas alkalmazkodóképesség és a kiszámítható stabilitás mind a vezetés, mind a dolgozók részéről-részére fontos a megfelelő munkahelyi klíma, valamint a megbízható szakmai munkavégzés szempontjából a továbbiakban is.

• Komplexitás

Tagintézményként a PMPSZ egészének működéséhez továbbra is szervesen kapcsolódunk. Vezetőként együttműködök a főigazgatósággal, a munkaügyi kollégákkal, a fenntartóval az összintézményi célok elérése érdekében.

• Szervezetfejlesztés

Tagintézményként kapcsolódunk a PMPSZ szervezetfejlesztéséhez. A tagintézményi szervezet megfelelő működésének segítéséhez rendszeresen, évente minimum két alkalommal csapatépítést szervezünk, ami segíti egyrészt a tagintézmény és a telephely közötti együttműködés szorosabbá tételét, másrészt a kollégák integrálódását, egymás jobb megismerését, az emberi kapcsolatok szélesebb, mélyebb kialakulását, a munkahelyi klíma pozitív irányba történő változását, a már elért értékek megőrzését. Továbbra is fontos a team-ek rendszeres tartása, valamint a munkacsoportok működtetése, illetve a munkacsoport vezetők minél nagyobb mértékű bevonása a tervezési, szervezési, ellenőrzési feladatokba.

• A team-ek teljesítményértékelése

Ez hozzájárul a tagintézményben megvalósuló feladatellátás színvonalának emeléséhez, a támogató, elfogadó szakmai közösség építéséhez, illetve az értékelés alapján lehetőség nyílik változtatások megfogalmazására, amelyekkel tovább javítható a végzett munka, a szolgáltatások minősége. A teljesítményértékelésnél fontos, hogy segítőkész, fejlesztő céllal történjen. Az év végi egyéni értékelések, visszajelzések a következő tanév munkatervébe beépítésre kerülnek.

Az egyéni értékelések mellett a belső ellenőrzés működtetése is kívánatos, amelynek célja, hogy segítse a fejlődést, az esetleges hibák, gyengeségek feltárása mellett az értékeket, a pozitívumokat, erősségeket is feltárja, megerősítse.

A tagintézmény rendszeresen elkészíti a pedagógia-szakmai ellenőrzéshez szükséges intézményi önértékelést, s annak eredményeit a következő tanév munkájába beépíti.

• Intézményi honlap működtetése

A PMPSZ honlapjának tagintézményi részét folyamatosan monitorozzuk, szükség esetén aktualizáljuk. A kollégáknak lehetőséget biztosítunk rá, hogy szakmai jellegű írásokat a honlapra feltegyenek.

• Szakmai nap szervezése

A PMPSZ egészéhez kapcsolódva szervezünk szakmai napokat a korábbiakhoz hasonlóan. A szakmai nap célja, hogy a pedagógusok, szülők, érdeklődők megismerhessék az intézmény tevékenységét, szakmai munkáját, illetve, hogy kollégáink bemutathassák saját szakmai munkájukat az érdeklődőknek.

• Szupervízió

A központilag biztosított szupervíziós lehetőségről a kollégák tájékoztatást kapnak; azon a részvételük biztosított, amennyiben élni szeretnének a lehetőséggel.

• **Képzőintézményekkel a kapcsolat elmélyítése**

A tagintézményben a továbbiakban is rendszeresen biztosítunk lehetőséget felsőoktatási hallgatóknak a gyakorlat teljesítésére, amennyiben ilyen jellegű kéréssel keresnek meg bennünket.

• **Magas színvonalú szakmai munkavégzés**

Fontos, hogy a tagintézmény eddigi magas színvonalú szakmai munkavégzése ne sérüljön, az eddigi **ellátási, diagnosztikai lehetőségek** tovább **bővüljenek**, színesedjenek. A **digitális munkavégzés** során nyert tapasztalatok, jó gyakorlatok beépítése a mindennapi munkába.

A kollégák továbbképzéseken, tanfolyamokon való részvételének támogatása: a képzési lehetőségekről tájékoztatás, szabadság, óracseré biztosítása a képzésen való részt vételhez.

Belső képzés, tudásmegosztás gyakorlatának megőrzése, intenzívebbé tétele.

Csoportos pszichológiai ellátási lehetőségek, családterápia biztosítása.

Prevenációs jellegű szűrések, ellátások szervezése.

• **Munkahelyi légkör**

Rendszeres heti team-ek, esetmegbeszélések tartása.

Évente min. 2 alkalommal **csapatépítés** szervezése egymás mélyebb, szélesebbkörű megismerése, a belső kohézió erősítése, valamint a kiégés megelőzése céljából.

• **Új kollégák mentorálása, beilleszkedésük segítése**

A kijelölt mentorok mellett továbbra is azt a már kialakult gyakorlatot követjük, hogy az új kollégákat valamennyi régebb óta dolgozó kolléga segíti.

• **A folyamatosan változó jogszabályi környezetnek való megfelelés**

Fontos, hogy figyelemmel kísérjük a jogszabályok változását, s erről a kollégák tájékoztatása megtörténjen, szükség esetén a változásoknak megfelelően módosítsuk az eljárásrendet, protokollt, gyakorlatot.

• **Pedagógus életpálya**

A kollégák tájékoztatása, motiválása, támogatása, segítése a minősítésre történő felkészülésben, a portfólió elkészítésében, a tanfelügyeleti ellenőrzésben.

Önértékelési rendszer működtetése.

• **Kapcsolat a járás nevelési-oktatási intézményeivel, pedagógusaival**

A meglévő jó kapcsolat ápolása, illetve az együttműködések erősítése továbbra is fontos. Igazgató, vezető kollégák rendszeres tájékoztatása a szakszolgálat működésével kapcsolatban, az esetleges jogszabályi változásokról, határidőkről, az együttműködés formáiról,

lehetőségeiről. A kapcsolat tartáshoz többféle fórum használata (értekezlet, email, személyes találkozás, telefon). A pedagógusok részére konzultációs lehetőség biztosítása.

A tanévvégi intézményi visszajelzések beépítése a munkatervbe, az intézmények részéről felénk közvetített igényekre való reagálás.

• Együttműködés egyéb intézményekkel

A járás gyermekei, tanulói érdekében fontos, hogy az óvodák, iskolák mellett együttműködjünk a gyermekjóléti, a családsegítő intézményekkel, a védőnőkkel, a bölcsődékkal, a gyermekorvosokkal, valamint a gyermekeket ellátó egészségügyi intézményekkel, kórházakkal, civil szervezetekkel, a Monori Tankerületi Központtal, a gyámhivatallal. Szükség esetén felvesszük a kapcsolatot ezen intézményekkel, szakemberekkel, illetve megkeresésükre munkájukban segítjük őket. A védőnőkkel tervezett közös értekezlet a járványhelyzet miatt a korábbiakban elmaradt, ennek pótlása mielőbbi célunk.

ÖSSZEGZÉS

Pályázatom elfogadása esetén célom, hogy a Pest Megyei Pedagógia Szakszolgálat Monori tagintézménye valamennyi rászoruló gyermek, család, pedagógus számára magas színvonalú szakmai ellátást tudjon biztosítani a szakszolgálati feladatellátás valamennyi területén, egy olyan intézmény által, ami megfelelő infrastrukturális, tárgyi és személyi feltételekkel működik.

Fontosnak tartom, hogy az intézményben dolgozó kollégák jól érezzék magukat, munkájukat szívesen, motiváltan végezzék, jó szakmai és emberi közösségként tudjunk együtt dolgozni. Közösségként támogassuk, segítsük egymást abban, hogy képesek legyünk egyéni és intézményi szinten a folyamatos fejlődésre, a megújulásra, a kihívásoknak való megfelelésre, az alkalmazkodásra. Fontos a kollégák szakmai fejlődésének, identitásának támogatása, mentális egészségének védelme, a minőségi munkavégzés elismerése.

A vezetői program megvalósítása nem egyszemélyes feladat, a megfogalmazott célokat csak akkor lehet elérni, ha a vezető-helyettes, a munkacsoportok vezetői, és valamennyi kolléga egyénileg is motivált ezen célok érdekében és közösen dolgozunk azért, hogy szakszolgálatunk a hozzánk fordulóknak elégedettségére szolgáló, szakmailag magas színvonalon működő intézmény legyen. A munkahelyi kollektíva támogató együttműködése mellett, a továbbiakban is bízom a főigazgatóság és a fenntartó Ceglédi Tankerületi Központ támogatásában is.