

# PÁLYÁZAT

## A GYŐR-MOSON-SOPRON MEGYEI PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT FŐIGAZGATÓ (magasabb vezető) beosztás ellátására

Pályáztató: Belügyminisztérium

Pályázati azonosító: TK/074/HR/KOZINT/00406-1/2023

Pályázó: Rogácsné Szimeiszter Helga

Benyújtás dátuma: 2023. március 20.

GYŐR

## Tartalom

<b>SZEMÉLYI ADATOK .....</b>	<b>3</b>
<b>I. BEVEZETÉS .....</b>	<b>4</b>
I. 1. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ.....	4
I. 2. PÁLYÁZÓI MOTÍVÁCIÓ .....	9
I. 3. AZ INTÉZMÉNY MÚLTJA.....	11
<b>II. VEZETŐI PROGRAM.....</b>	<b>12</b>
<b>II.1. AZ INTÉZMÉNY ÁLATALÁNOS JELLEMZŐI.....</b>	<b>12</b>
<i>II.1.1. Az Intézmény .....</i>	<i>12</i>
<i>II.1.2. Az Intézményre vonatkozó jogszabályi környezet.....</i>	<i>15</i>
<i>II.1.3. Az Intézmény tevékenysége, irányítása.....</i>	<i>16</i>
<b>II.2. HELYZETELEMZÉS ÉS A TOVÁBBLÉPÉS LEHETŐSÉGEI.....</b>	<b>23</b>
<i>II.2.1. Az infrastruktúra és annak fejlesztési lehetőségei.....</i>	<i>23</i>
<i>II.2.2. Szakmai helyzetelemzés és a fejlesztés lehetőségei.....</i>	<i>32</i>
<b>II.3. SZERVEZETFEJLESZTÉS.....</b>	<b>49</b>
<i>II. 3.1. Szakszolgálati feladatellátás és fejlesztése.....</i>	<i>49</i>
<i>II. 3.2. A feladatot ellátó szakemberek.....</i>	<i>51</i>
<i>II. 3.3. Az intézmény kapcsolatai, a kapcsolatrendszer, a kommunikáció fejlesztése.....</i>	<i>54</i>
<i>II. 3. 4. Vezetési elvek, vezetés fejlesztés .....</i>	<i>56</i>
<b>III. ÖSSZEGZÉS .....</b>	<b>58</b>
<b>MELLÉKLETEK .....</b>	<b>59</b>

## I. 2. PÁLYÁZÓI MOTÍVÁCIÓ

A vezetői program megírása melletti döntésemben nagyban bátorított, hogy a több mint 20 éves pályafutásom során a ranglétra aljáról elindulva, az egyes lépcsőfokokon felfelé haladva szinte valamennyi szakszolgálati feladatra rálátást nyertem, továbbá tagintézmény-vezetőként majd pedig megbízott főigazgatóként releváns vezetői tapasztalatokat szereztem.

2002-ben kerültem jelenlegi munkahelyemre, amely akkor még Nevelési Tanácsadóként működött. Nagy megtiszteltetésnek éreztem, és ma is hálás vagyok az akkori igazgatónőnek, hogy pályakezdő pszichológusként bizalmat szavazott nekem, és egy akkor frissen kapott terület, a **tehetséggondozás** pszichológiai vonatkozású tevékenységének a megszervezését bízta rám. Büszke vagyok rá, hogy kidolgozhattam azt a tehetségdiagnosztikai eljárást, ami alapján ma is végezzük intézményünkben a tehetséggyanús gyermekek azonosítását. Emellett természetesen a hagyományos **nevelési tanácsadás** körébe tartozó feladatokat is elláttam. Tartottam egyéni foglalkozásokat gyerekeknek, konzultációkat szülőknek, pedagógusoknak. Sokféle páros vezetésű csoportterápiás helyzetben is kipróbálhattam magam. Ezekből a helyzetekből sokat tanultam a gyógypedagógus, illetve pszichológus kollégákkal való eredményes együttműködésről. 2011/2012-es tanévben fél állásban a Móra Ferenc Általános Iskolában is dolgoztam, mint **iskolapszichológus**, és kaphattam egy szélesebb rálátást erre a területre is. Ezt a tapasztalatot hasznosíthattam akkor, amikor az iskolapszichológiai koordinátor munkáját kellett megszerveznünk. 2013. március 1-től - a 15/2013. EMMI rendelet értelmében - a járásonként szerveződő tagintézmények is végeznek **szakértői bizottsági** munkát. Így lehetőségem volt kipróbálni magam a diagnosztika területén is. Ez a szakfeladat volt az, ahol leginkább megtaláltam a helyem, hisz ez az a tevékenység, ami leginkább megköveteli a szervezés, az irányítás, a koordinálás szükségességét.

2014-ben az akkori tagintézmény vezető biztatására megpályáztam és elnyertem a Győri **Tagintézmény vezetői** pozícióját. Több mint 5 éven keresztül szívvel-lélekkel, tudásom legjavát adva irányítottam a tagintézményt. Büszkeséggel tölt el, hogy vezetésem alatt valamennyi jogszabályban rögzített szakfeladatot működtetni tudtunk, hogy a Fenntartó támogatásával az álláshelyek számát megdupláztuk, és 2018-ban a Cirkeli utcai új telephelyen egy jól felszerelt Logopédiai Ambulanciát és Korai fejlesztő részleget sikerült kialakítanunk.

Az általam sikeresnek ítélt tagintézményvezetői évek bátorítottak abban a döntésemben, hogy 2020 januárjában elvállaljam a kinevezett főigazgató helyettesítését, és mint **megbízott intézményvezető** távollétében irányítsam a Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálatot. Az elmúlt 3 évben sikerült a korábbi vezetés által megteremtett szakmai munka

eredményeit megőrizni. Az EFOP 3.1.6. pályázatnak köszönhetően intézményünk számos gyermekeket és szülőket támogató programot valósított meg, kollégáim továbbképzéseken vehettek részt, szakvizsgát szerezhettek és nem utolsósorban fejlesztő- és IKT eszközökkel gyarapodtunk. Továbbá az elmúlt évben pályázati és tankerületi támogatással Székhelyintézményünk és Soproni Tagintézményünk felújítási munkákon esett át. Kidolgoztuk és működtetjük valamennyi szakfeladatunk esetében az intézményi protokollokat.

2021-től a Nemzeti Pedagógus Kar területi küldöttjének választottak, mely tagság hozzásegít, hogy a pedagógiai szakszolgálatok köznevelésben elfoglalt speciális helyét és az ebből adódó kihívásokat szélesebb fórumon is képviselni tudjam.

A környezetemtől olyan visszajelzéseket kapok, hogy rendelkezem azokkal az erősségekkel - kitartás, teherbírás, precizitás, felelősségvállalás - amit vezetőként jól hasznosíthatok. Eddigi munkám során a feladatokat mindig az előírt határidőre, a tőlem telhető legmagasabb színvonalon láttam el. Szabálykövető embernek tartom magam, a munkahelyemhez csakúgy, mint a vezetéshez lojális vagyok. Emellett úgy gondolom, hogy könnyen tudok kapcsolatot teremteni, a másik felet - legyen az szülő, gyerek vagy kolléga - mindig minden körülmények között partnerként kezelem, ami alapvető feltétele a hatékony kommunikációnak. A döntéseimet igyekszem körültekintően előkészíteni, a feladataimat előre megtervezni, azok magas színvonalú megvalósításáért mindent megtenni. Konfliktushelyzetekben törekszem olyan megoldást javasolni, ami minden érintett fél számára - az adott körülmények között - maradéktalanul elfogadható. A döntéseimért vállalom a felelősséget. Hiszek a csapatmunkában, a közösség erejében, de emellett fontosnak tartom az egyéni elképzelések megvalósítását. A szakmai tudatosságot, igényességet és a fejlődést alapelvárásnak tekintem elsősorban magammal, de a munkatársaimmal szemben is.

Több fontos szakfeladat vonatkozásában közvetlen rálátással rendelkezem. Az elmúlt nyolc év vezetői feladatai során nagy tapasztalatot szereztem az irányítás, a szervezés, a kommunikáció és a konfliktuskezelés terén. Az EFOP 3.1.6 pályázat szakmai vezetőjeként a projektmunka terén gazdagodtam releváns ismeretekkel. Mindezekre alapozva kellőképpen felkészültnak, motiváltnak és elhivatottnak érzem magam, hogy az intézmény irányítását, ha lehetőséget kapok rá, elvállaljam. Bízom benne, hogy a minőségi munkát folytatva, hozzájárulhatok egy olyan innovatív szakmai fejlesztéseket magában foglaló, ám a jól működő hagyományokat megőrző arculat kidolgozásához, mely a Fenntartó, a kollégák és nem utolsósorban legfontosabb partnerünk, a gyermek és a szülők megelégedését is szolgálja.

### I. 3. AZ INTÉZMÉNY MÚLTJA

Intézményünk ebben a szervezeti formában tíz éve, 2013-ban nyitotta meg kapuit.

A **Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat** a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló 15/2013 (II.26.) EMMI rendelet értelmében a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ által fenntartott intézményekben önállóan, tagintézményenként, illetve intézményegységenként működő szakszolgálatokból a tankerület által felterjesztett intézményi átszervezést követően jött létre.

Győr-Moson-Sopron megyében a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ fenntartásában 2013. március 1. előtt 13 intézmény vett részt a pedagógiai szakszolgálati feladatok ellátásában. Az intézmények a megyeközpontban, járásközpontokban helyezkedtek el, két intézmény járásközpont melletti településen működött. A megye mind a hét tankerülete rendelkezett pedagógiai szakszolgálati feladatot ellátó intézménnyel, vagy intézményegységgel:

- 1 Szakértői Bizottság (Győr)
- 3 önállóan működő szakszolgálat (Győr, Mosonmagyaróvár, Sopron)
- 3 általános iskola részeként működő szakszolgálat (Győrújbarát, Kapuvár, Tét)
- 6 EGYMI részeként működő szakszolgálat (Győr: Radó EGYMI  
Mosonmagyaróvár: Éltes EGYMI, Sopron: Doborjáni EGYMI, Tóth Antal  
EGYMI, Kozmutza EGYMI, Csorna: Arany EGYMI)

A feladatellátásban részt vevő megyei intézményekben a szakszolgálati intézményi szerveződés változatos formái voltak megfigyelhetők. Önálló intézményként működött kettő – korábbi terminológia szerint – egységes pedagógiai szakszolgálat (Tét, Sopron), kettő nevelési tanácsadó (Győr, Mosonmagyaróvár) és egy gyógypedagógiai szolgáltató központ (TKVSZRB, Győr), valamint egy többcélú intézmény (Csorna), két intézményben pedig általános iskola mellett szerveződött a szakszolgálati feladatellátás (Kapuvár, Pannonhalma).

A szakszolgálati intézményekben az ellátás ambuláns módon, valamint utazó szolgáltatásként egyaránt zajlott. Az ellátott pedagógiai szakszolgálati feladatok száma, típusa és a rendelkezésre álló szakalkalmazottak létszáma, végzettsége széles spektrumon mozgott. Önmagában már ez a tény is indokolta, hogy egy teljeskörű átszervezést követően létrejöjjön minden megyében egy átlátható, egységes, azonos struktúrával bíró szakszolgálati intézmény, amely tankerületi, később járási tagintézményeivel teljes területi lefedettséget tud biztosítani valamennyi szakszolgálati feladat vonatkozásában.

## II. VEZETŐI PROGRAM

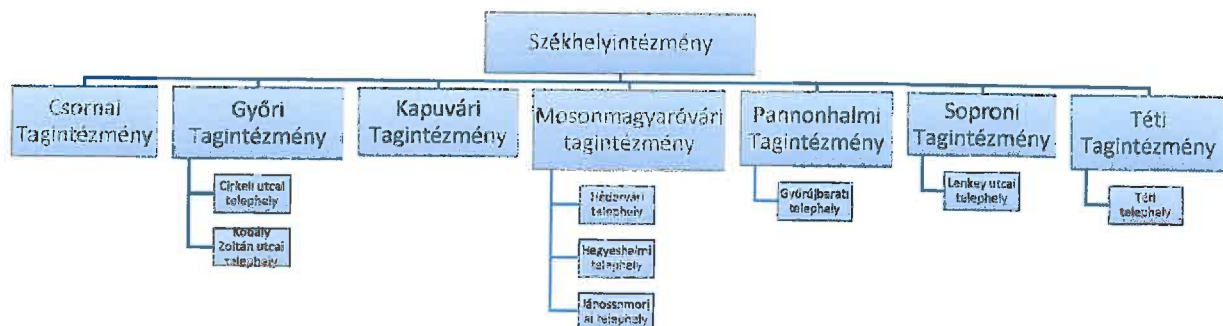
### II.1. AZ INTÉZMÉNY ÁLATALÁNOS JELLEMZŐI

#### II.1.1. Az Intézmény

A 2011. évi CXCV. törvény 84.§(7) bek. alapján a tankerület által felterjesztett intézményi átszervezést követően jött létre a Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat székhelyintézménnyel, hét tagintézménnyel, valamint telephelyeikkel rendelkezik. Tagintézményeink megtalálhatók minden járásban, ügyviteli telephelyük egy kivétellel a járás székhelyén működik. A Mosonmagyaróvári Tagintézmény három, a Győri Tagintézmény kettő, a Pannonhalmi, a Soproni és a Téti Tagintézmény egy-egy telephellyel rendelkezik, így összesen tizenhat feladatellátási helyen történik munkavégzés. Ez a megyei szerveződés lehetővé teszi, hogy minden gyermek, tanuló a lakhelyéhez közel férjen hozzá szolgáltatásainkhoz.

#### Szervezeti felépítés



#### Az Intézmény alapadatai:

- Az intézmény hivatalos neve: **Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat**
- Székhelye: 9025 Győr, Márvány u. 4.
- Típusa: pedagógiai szakszolgálati intézmény
- OM azonosítója: 101894



**Az Intézmény feladatellátási helyei:**

- Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Székhelyintézménye**
  - ügyviteli telephelye: 9025 Győr, Márvány u. 4.
- Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Csornai Tagintézménye**
  - ügyviteli telephelye: 9300 Csorna, Erzsébet királyné útja 64.

**Illetékességi területe:** Acsalag, Bagyoszovát, Barbacs, Bodonhely, Bogyoszló, Bősárkány, Cakóháza, Csorna, Dör, Egyed, Farád, Jobaháza, Kóny, Maglóca, Magyarkeresztúr, Markotabödöge, Páli, Pásztori, Potyond, Rábacsanak, Rábapordány, Rábasebes, Rábaszentandrás, Rábatamási, Rábcakapi, Sobor, Sopronnémeti, Szany, Szil, Szilsárkány, Tárnokréti, Vág, Zsebeháza

- Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Győri Tagintézménye**
  - ügyviteli telephelye: 9023 Győr, Török István u. 36.
  - tagintézményi telephelye: 9023 Győr, Cirkeli u. 31.
  - tagintézményi telephelye: 9023 Győr, Kodály Zoltán u. 31.

**Illetékességi területe:** Abda, Bakonytamási, Bezi, Böny, Börcs, Dunaszeg, Dunaszentpál, Enese, Fehértó, Gic, Gönyű, Győr, Győrladamér, Gyórság, Gyórsövényház, Győrújfalu, Győrzámoly, Ikrény, Kisbajcs, Koroncó, Kunsziget, Mezőörs, Mosonszentmiklós, Nagyabajcs, Nagyszentjános, Nyúl, Öttevény, Pér, Rábapatonna, Rétalap, Sokorópátka, Tényő, Töltéstava, Vámoszabadi, Vének

- Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Kapuvári Tagintézménye**
  - ügyviteli telephelye: 9330 Kapuvár, Ifjúság u. 3.

**Illetékességi területe:** Agyagosszergény, Babót, Beled, Cirák, Dénesfa, Edve, Gyóró, Himod, Hövej, Kapuvár, Kisfalud, Mihályi, Osló, Rábakecöl, Répceszemere, Szárföld, Vadosfa, Vásárosfalu, Veszkény, Vitnyéd

- Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Mosonmagyaróvári Tagintézménye**
  - ügyviteli telephelye: 9200 Mosonmagyaróvár, Gorkij u. 3.
  - tagintézmény telephelye: 9178 Hédervár, Fő utca 42.
  - tagintézmény telephelye: 9222 Hegyeshalom, Rákóczi Ferenc utca 13.
  - tagintézmény telephelye: 9241 Jánossomorja, Rákóczi Ferenc út 51.

**Illetékességi területe:** Ásványráró, Bezenye, Darnózseli, Dunakiliti, Dunaremete, Dunasziget, Feketeerdő, Halászi, Hédervár, Hegyeshalom, Jánossomorja, Károlyháza, Kimle, Kisbodak,

Lébény, Levél, Lipót, Máriakálnok, Mecsér, Mosonmagyaróvár, Püski, Rajka, Újrónafő, Várbalog

➤ Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Pannonhalmi Tagintézménye**

- ügyviteli telephelye: 9090 Pannonhalma, Szabadság tér 21.
- tagintézményi telephelye: 9081 Győrújbarát, Veres P. u. 98.

**Illetékességi területe:** Bakonygyirót, Bakony Péterd, Bakonyszentlászló, Écs, Fenyőfő, Győrasszonyfa, Lázi, Nyalka, Pannonhalma, Pázmándfalu, Ravazd, Románd, Sikátor, Táp, Tápszentmiklós, Tarjánpuszta, Veszprémvarsány, Győrújbarát

➤ Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Soproni Tagintézménye**

- ügyviteli telephelye: 9400 Sopron, Mátyás király utca 18.
- tagintézményi telephelye: 9400 Sopron, Lenkey utca 1-3.

**Illetékességi területe:** Ágfalva, Csáfordjánosfa, Csapod, Csér, Ebergőc, Egyházasköves, Fertőboz, Fertőd, Fertőendréd, Fertőhomok, Fertőrákos, Fertőszentmiklós, Fertőszéplak, Gyalóka, Harka, Hegykő, Hidegség, Iván, Kópháza, Lövé, Nagycenk, Nagylózs, Nemeskér, Pereszteg, Petőháza, Pinnye, Pusztacsalád, Répcevis, Röjtökmuzsaj, Sarród, Sopron, Sopronhorpács, Sopronkövesd, Szakony, Újkér, Und, Völcséj, Zsira

➤ Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat **Téti Tagintézménye**

- ügyviteli telephelye: 9135 Rábaszentmihály, Béke u. 37.
- tagintézményi telephelye: 9100 Tét, Fő u.123.

**Illetékességi területe:** Árpás, Csikvánd, Felpéc, Gyarmat, Gyömöre, Győrszemere, Kajárpéc, Kisbát, Mérges, Mórchida, Rábacsécsény, Rábaszentmihály, Rábaszentmiklós, Szerecseny, Tét

**Az alapító és a fenntartó neve:**

- Alapító szerv neve: Emberi Erőforrások Minisztériuma (1054 Budapest, Akadémia u. 3.)
- Alapítás dátuma: 2013. szeptember 1.
- Az alapítói jogokat gyakorolja: a belügyminiszter (korábban: emberi erőforrások minisztere)
- Fenntartó neve: Klebelsberg Központ (1054 Budapest, Bajcsy Zsilinszky u. 42-46.)
- A fenntartói jogokat gyakorolja: Győri Tankerületi Központ (9022 Győr, Liszt F. u. 17.)



## II.1.2. Az Intézményre vonatkozó jogszabályi környezet

A 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről kimondja, hogy a köznevelés közszolgálat. **Minden gyermek számára hozzáférhető és ingyenes.** A köznevelési rendszer intézményei között működik a pedagógiai szakszolgálati intézmény. A pedagógiai szakszolgálat a nevelési-oktatási intézményeket segíti feladatainak ellátásában.

Az Intézmény működését befolyásoló **legfontosabb jogszabályok:**

Magyarország Alaptörvénye

A mindenkor hatályos költségvetési törvény

2012. I. törvény a munka törvénykönyvéről

2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról

2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól

2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól a végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelettel egységes szerkezetben

1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról

1995. évi LXVI. törvény a köziratokról, a közlevéltárakról és a magánlevéltári anyag védelméről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelettel egységes szerkezetben

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról

326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról

79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról

335/2005. (XII. 29.) Korm. rendelet a közfeladatot ellátó szervek iratkezelésének általános követelményeiről

100/1997. (VI. 13.) Korm. rendelet az érettségi vizsga vizsgaszabályzatának kiadásáról

85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről

15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről

20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról

121/2013. (IV.26.) Korm. rendelet az Oktatási Hivatalról

44/2007. (XII. 29.) OKM rendelet a katasztrófák elleni védekezés és a polgári védelem ágazati feladatairól

5/2003. (II. 19.) ESZCSM rendelet a magasabb összegű családi pótlékra jogosító betegségekről és fogyatékosságokról

4/2000. (II. 25.) EüM rendelet a háziorvosi, házi gyermekorvosi és fogorvosi tevékenységről

15/2006. (IV.03.)OM rendelet az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről

229/2012. (VIII.28.) Korm rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról

277/1997. (XII.22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről

A fenti törvényeket és rendeleteket kiindulási alapnak tekintem, valamint minden más törvényi szabályozót fontosnak tartok, amelyek mentén az intézménynek működnie kell. A szakmaiság mellett a törvényesség betartását is alapelvnek tekintem.

### **II.1.3. Az Intézmény tevékenysége, irányítása**

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Szakmai Alapdokumentuma szerint - összhangban az idevonatkozó 2011. évi CXCV. törvény a Nemzeti köznevelésről 18. §-val - az alábbi pedagógiai szakszolgálati tevékenységeket látja el:

- gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés, oktatás és gondozás
- szakértői bizottsági tevékenység
- nevelési tanácsadás
- logopédiai ellátás
- továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás
- konduktív pedagógiai ellátás
- gyógytestnevelés
- iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás
- kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása

A Székhelyintézmény végzi az intézmény szakmai irányítását, a tagintézmények koordinálását, valamint szakértői bizottsági tevékenységet lát el megyei illetékességgel, és biztosítja a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadást.

A 15/2013. (II.26) EMMI rendelet szerint a tagintézmények a továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás kivételével valamennyi pedagógiai szakszolgálati feladatot ellátják az illetékes eljárásban.

Az Intézmény szakmai alapidokumentuma az alapító okirat. Működését, belső és külső kapcsolatait a Szervezeti és Működési Szabályzat határozza meg.

Ez alapján az Intézmény élén főigazgató, a tagintézmény élén az igazgató áll. A főigazgató munkáját az Intézmény egy vagy több feladatának szakmai irányítását ellátó főigazgató-helyettes, az igazgató munkáját a tagintézmény egy vagy több feladatának szakmai irányítását ellátó igazgató-helyettes segíti. A főigazgató-helyettesek egyike közvetlenül irányítja a székhely által ellátott szakmai feladatok végrehajtását. Az Nkt. 69. § (1) bekezdés *a)* és *d)* pontjában foglalt vezetői feladatokat a főigazgató az igazgatótanács közreműködésével látja el. Az igazgató a tagintézmény vezetésével összefüggő feladatait a tagintézmény-vezetői tanács közreműködésével látja el. Az Intézményben szakmai munkaközösségek működnek.

#### **A Főigazgató feladatai a hatályos SZMSZ szerint:**

- általános jelleggel képviseli az Intézményt
- gyakorolja a fenntartó által átruházott munkáltatói és egyéb jogköröket
- feladata az Intézmény operatív működtetése, felelősséggel tartozik az optimális munkaerő-gazdálkodásért, figyelemmel kíséri a munkavégzéshez szükséges tárgyi feltételeket, gondoskodik a beszerzésükről
- kapcsolatot tart az irányító hatósággal, a fenntartóval, valamint az érintett működtető önkormányzatokkal a gyermekek ellátásával kapcsolatosan
- gondoskodik a szakmai munkaközösségek és az Intézményben működő testületek folyamatos és törvényes működtetéséért
- elkészíti az Intézményi dokumentumokat (SZMSZ, munkaterv, beiskolázási terv, gyakornoki szabályzat)
- ellenőrzési feladatokat lát el
- az Intézmény egésze vonatkozásában felel
  - a szakmai munkáért

- a szakalkalmazotti testület vezetéséért
- a szakalkalmazotti testület jogkörébe tartozó döntések előkészítéséért, végrehajtásuk szakszerű megszervezéséért és ellenőrzéséért
- a szakmai munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért,
- a nevelési-oktatási, a gyermekjóléti, gyermekvédelmi, szociális intézményekkel, valamint a gyámhatósággal, szülőkkel való megfelelő együttműködéséért
- a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért.

### **Igazgatótanács tagjai, működése**

A főigazgató vezetői feladatait a főigazgató-helyettesekből, tagintézményvezetőkől álló Igazgatótanács közreműködésével látja el. A szakmai munkaközösségek vezetői az igazgatótanács ülésein tanácskozási joggal részt vehetnek, meghívásra. Az igazgatótanács ülésének időpontját és tervezett napirendi pontjait tartalmazó meghívót, a testület tagjainak és a szakmai munkaközösségek vezetőinek legkésőbb az ülés előtt három munkanappal megküldi a főigazgatóság. Az igazgatótanács üléseit havonta tartja. Az ülést a főigazgató vezeti, az ülésről jegyzőkönyv vagy emlékeztető készül. Az igazgatótanács tagjai kötelesek a tanács ülési után tájékoztatni az irányításuk alá tartozó alkalmazottakat az őket érintő határozatokról, információkról. Az igazgatótanács tagjai kötelesek a munkatársak kérdéseit, véleményét, javaslatait közvetíteni a vezetői munkaértekezletek, illetve az igazgatótanács felé.

### **Szakmai munkaközösség tagjai, működése**

Az Intézményben legalább öt pedagógus hozhat létre szakmai munkaközösséget, az azonos feladatok ellátására egy szakmai munkaközösség hozható létre. A szakmai munkaközösség részt vesz az Intézmény szakmai munkájának irányításában, tervezésében, szervezésében és ellenőrzésében, összegző véleménye figyelembe vehető a pedagógusok minősítési eljárásában is. A szakmai munkaközösség tagja és vezetője a belső értékelésben és ellenőrzésben akkor is részt vehet, ha köznevelési szakértőként nem járhat el. A szakmai munkaközösség – az Intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározottak szerint – gondoskodik a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak munkájának szakmai segítéséről. Kialakítja az Intézmény szakmai protokollját. A szakmai munkaközösséget munkaközösség-vezető irányítja, akit a munkaközösség véleményének kikérésével az Intézmény vezetője bíz meg legfeljebb öt évre. A szakmai munkaközösség vezetője az igazgatótanács, a tagintézmény-vezetői tanács ülésein tanácskozási joggal részt vehet.

Az Intézményben az alábbi szakmai munkaközösségek működnek ebben a tanévben:

- logopédia
- szakértői bizottsági tevékenység
- korai fejlesztés és gondozás, gyógypedagógiai tanácsadás, konduktív ellátás
- nevelési tanácsadás

### **Szakalkalmazotti közösség**

A vezetőkből és az Intézmény szakmai alapdokumentumában meghatározott alapfeladatra létesített munkakörökben közalkalmazotti jogviszony vagy munkaviszony keretében foglalkoztatottakból állók közössége.

### **Alkalmazotti közösség**

A szakalkalmazotti értekezlet tagjaiból és a nem pedagógus munkakörökben közalkalmazotti jogviszony vagy munkaviszony keretében foglalkoztatottakból állók közössége.

### **Közalkalmazotti tanács**

Az Intézményben dolgozó közalkalmazottak által, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvényben meghatározott választás keretében választott testület. A munkáltatóval való kapcsolattartás módját a Közalkalmazotti Szabályzat határozza meg. Intézményünkben 2017-ig volt Közalkalmazotti Tanács, sikertelen újraválasztás miatt jelenleg nem működik.

### **Intézményi Belső Ellenőrzési Csoport (BECS)**

A főigazgató által kijelölt csoport 5 személyből áll, akik az önértékelési feladatokat végzik az Intézményben. Tagintézményenként működnek a tagintézményi önértékelési csoportok, az intézmény nagyságától függően 2-5 fő taggal. A csoport vezetőjét a tagintézmény-vezető bízza meg. A BECS csoport működését a hatályos jogszabályok, az Oktatási Hivatal Útmutatói, az Intézményi Önértékelési Szabályzat és az intézményi munkaterv határozza meg.

A köznevelési intézmény köteles a jogszabály által előírt nyilvántartásokat vezetni, a köznevelés információs rendszerébe bejelentkezni, a statisztikai adatgyűjtési program keretében előírt adatokat szolgáltatni. A szakszolgálati ellátásban érvényesülnie kell annak a gyermeki jognak, hogy minden gyermeknek az adottságainak megfelelő ellátásban kell részesülnie

A pedagógiai szakszolgálatokban szakirányú felsőfokú végzettségű szakemberek végzik feladataikat. Alkalmazásuknak feltételeit a **13/2015. (II.26.) EMMI rendelet 6. sz. melléklete** szabályozza az alábbiak szerint:

***Az alapfeladat ellátásához létesített munkakörök, valamint az iskolai végzettségek, szakképzettségek mellyel ezek betöltésre kerültek.***

	A	B	C
1.	A pedagógiai szakszolgálati tevékenység	Pedagógus-munkakör megnevezése	A tevékenység ellátásához szükséges végzettség és szakképzettség
2.	korai fejlesztés és gondozás	gyógypedagógus	gyógypedagógus
3.			klinikai gyermek szakpszichológus
4.			klinikai és mentálhigiénés (felnőtt) szakpszichológus
5.			tanácsadó szakpszichológus
6.			neuropszichológiai szakpszichológus
7.		konduktor	konduktor
8.	szakértői bizottsági tevékenység	pszichológus	klinikai gyermek szakpszichológus
9.			pedagógiai szakpszichológus
10.			óvoda- és iskolapszichológus
11.			óvoda- és iskola-szakpszichológus
12.			tanácsadó szakpszichológus
13.			neuropszichológiai szakpszichológus
14.		gyógypedagógus	gyógypedagógus
15.		konduktor	konduktor
16.	nevelési tanácsadás	fejlesztő pedagógus	óvodapedagógus, tanító, tanár, szociálpedagógus, konduktor, a továbbiakban meg nem nevezett gyógypedagógus, pedagógia szakos előadó, pedagógia szakos nevelőtanár és a beilleszkedési, a tanulási, a magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek, tanulók szűrésére, csoportos és egyéni



			foglalkoztatására jogosító szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség
17.			oligofrénpedagógia szakos gyógypedagógiai tanár, tanulásban akadályozottak pedagógiája vagy logopédia vagy pszichopedagógia szakos gyógypedagógus, gyógypedagógiai tanár vagy terapeuta, gyógypedagógus tanulásban akadályozottak pedagógiája vagy logopédia vagy pszichopedagógia szakirányon
18.		gyógypedagógus	gyógypedagógus
19.		pszichológus	klinikai gyermekszakpszichológus
20.			tanácsadó szakpszichológus
21.			pedagógiai szakpszichológus
22.			óvoda- és iskolapszichológus
23.			óvoda- és iskola-szakpszichológus
24.			klinikai és mentálhigiénés (felnőtt) szakpszichológus
25.			neuropszichológiai szakpszichológus
26.		konduktor	konduktor
27.	logopédiai ellátás	logopédus	logopédia szakos gyógypedagógiai tanár,
28.			gyógypedagógus logopédia szakirányon
29.	továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás	pszichológus	tanácsadó szakpszichológus
30.			pedagógiai szakpszichológus
31.			óvoda- és iskolapszichológus
32.			óvoda- és iskola-szakpszichológus
33.		tanácsadó pedagógus	bármely egyetemi szintű pedagógus végzettség és szakképzettség
34.			bármely főiskolai szintű pedagógus végzettség és szakképzettség, diáktanácsadás, vagy iskolai tanácsadó és konzultáns pedagógus vagy tanulási és pályatanácsadás vagy pályaaorientációs tanár szakirányú továbbképzési szakképzettséggel vagy pályaaorientáció szakterületen szerzett szakvizsgával

35.	konduktív pedagógiai ellátás	konduktor	konduktor
36.	gyógytestnevelés	gyógytestnevelő tanár	gyógytestnevelő tanár
37.			gyógytestnevelő-egészségfejlesztő tanár
38.	iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás	iskola- és óvodapszichológia koordinátora	pedagógiai szakpszichológus
39.			óvoda- és iskolapszichológus
40.			óvoda- és iskola-szakpszichológus
41.			tanácsadó szakpszichológus
42.	kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása	tehetséggondozó koordinátor	pedagógiai szakpszichológus
43.			óvoda- és iskolapszichológus
44.			óvoda- és iskola-szakpszichológus
45.			tanácsadó szakpszichológus
46.			pedagógus, tehetségfejlesztő szakirányú végzettséggel

A 15/2013. (II.26) EMMI rendelet meghatározza a szakszolgálatok működését, átfogó szabályozást tartalmaz az egész szakszolgálati rendszer feladatainak ellátásával, működésének formáival, illetékességével kapcsolatban. Tartalmazza a vizsgálati protokoll és eljárásrendet, létszámhatárokat. A Rendelet a szakszolgálati rendszer jogi alapidokumentuma.

## II.2. HELYZETELEMZÉS ÉS A TOVÁBLÉPÉS LEHETŐSÉGEI

### II.2.1. Az infrastruktúra és annak fejlesztési lehetőségei

#### Gazdálkodás:

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógia Szakszolgálat a 22/2013. (VII.5.) EMMI utasítása a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról 30. §-a értelmében **nem rendelkezik önálló gazdálkodási jogkörrel.**

Az Intézmény működéséhez szükséges fedezetet az állami költségvetés a Fenntartón keresztül biztosítja. A költségvetés fegyelmezett igénybejelentéseket kíván meg, amit az intézmény igyekszik követni. Az ésszerű gazdálkodást a működési minimumok kérésével, takarékos papír és eszközhasználattal, a rendelkezésre álló ingó eszközök gondos kezelésével és energiatakarékosági intézkedésekkel valósítják meg a tagintézmények.

#### A tárgyi feltételrendszer és fejlesztése

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógia Szakszolgálat a Székhelyintézmény mellett hét tagintézménnyel és nyolc telephellyel rendelkezik. Ezen túl menően egyes szakfeladataikat (logopédia, gyógytestnevelés, nevelési tanácsadás) nagy részben az illetékességi területükön működő nevelési-oktatási intézményekben látják el. Az itt rendelkezésükre bocsátott fejlesztő termek, foglalkoztatók, tornaszobák, tornatermek eltérő körülményeket biztosítanak a feladatellátáshoz.

A **Csornai Tagintézmény** az Arany János EGYMI épületében található. Kilenc helyiség van a használatukban (terápiás szobák, vizsgálók, irodák), körülményeik megfelelők. Az EGYMI részéről potenciálisan fennáll a helyigény, ezért egy esetleges költözés esetén kiemelt jelentőségűnek tartom, hogy az ellátás fontosságának és elismertségének megfelelő környezetben, esetlegesen egy önálló épületben folytathassák a munkát.

A **Kapuvári Tagintézmény** szintén egy működő általános iskolában található, helyiségeik száma jelenlegi esetszámukhoz és szakember-ellátottságukhoz viszonyítva megfelelő. A helyiségek állapota is kielégítő, bár bútorozottságuk két esetben csak részlegesen megoldott (az iskola kölcsön-bútoraival). Fontos fejlesztési feladat a korai fejlesztő termekben szükséges sínek/tartószerkezet felszerelése, ami a mozgásterápiás foglalkozások elengedhetetlen feltétele, továbbá a tagintézmény elhelyezkedéséből következően (részben torna folyósóról nyíló helyiségek) a legindokoltabb három beltéri ajtó hangszigetelésének megoldása.

A **Mosonmagyaróvári Tagintézmény** egy régi, elavult épületben helyezkedik el, további négy intézménnyel osztozva az épületen. Szobáik elhelyezése csak részben strukturált: azaz az épületben több helyszínen kerültek kialakításra. A helyhiány égető probléma, minimum négy foglalkoztató szobával többre lenne szükségük. A rendelkezésükre álló helyiségeket többfunkciósra kell berendezni, jelenleg például az igazgatói iroda szükség esetén terápiás helyiségként is szolgál. Tovább lépést azt gondolom hosszabb távon egy nagyobb, önálló épület jelentene, amely az akadálymentes közlekedést is biztosítaná.

A **Győri Tagintézmény** ügyviteli helye, valamint egyik telephelye önálló épületben helyezkedik el, a másik telephely egy általános iskolában működik. A tagintézményben a körülmények megfelelőek, a bútorzat és egyéb berendezés is kielégítő. A legnagyobb probléma itt is a helyhiány. A feladatellátást tekintve óriási szükség lenne további munkaállomásokra, de a jelenlegi épületekben erre nincs lehetőség. Fejlesztési cél hosszabb távon egy további telephely kialakítása. Rövid távon pedig a Cirkeli utcai épületben a villamos hálózat felújítása és bővítése tűnik elengedhetetlennek.

A **Pannonhalmi Tagintézmény** ügyviteli helye 2022 júliusában a településen belül ideiglenesen új helyre költözött az Önkormányzat kérésének eleget téve. A kétszintes felújított épület tetőterében nagyon jók a körülmények. Az elmúlt tanév során a Győrújbaráti telephelyen is sikerült bővíteni a lehetőségeket, egy csaknem 30 m<sup>2</sup>-es mozgásfejlesztő terem került kialakításra. További és jelentős előrelépés lehetne a tagintézmény életében, ha Pannonhalmán - a helyi önkormányzat saját épületébe történő visszatérése után - az épület alsó szintjét is birtokba vehetnék, megkönnyítve ezzel a terápiás foglalkozások és vizsgálatok megszervezését. A **Soproni Tagintézmény** telephelye ebben a tanévben megszüntetésre kerül külső tényezők miatt, így ez a részleg beköltözött az ügyviteli helyre. Az ügyviteli hely 2022. szeptember 1-je óta áll a Győri Tankerületi Központ vagyonkezelésében, korábban csak részleges használatukban volt. Az épület 2. emeletét kapták meg, sajnos nagyon rossz állapotban. Balesetveszélyesek a lépcsők, az ablakokat cserélni kell, az alagsori termek nedvesek, helyenként penészesek is. A tagintézmény esetében rövid távon is sürgető az épület felújítása, erre a célra 2022. szeptember óta a Győri Tankerületi Központ már jelentős pénzüsszeget fordított, és tervezi a további felújítási munkákat is több ütemben megvalósítani költségvetési, pályázati lehetőségei függvényében.

A **Téti Tagintézmény** önálló épületben működik, de az épület elavult és kevésbé illeszkedik a szakszolgálati feladatellátáshoz. A Téli telephelyet el kellett hagyni önkormányzati célú hasznosítás miatt, a visszaköltözésről egyelőre nincs információ. Legnagyobb nehézséget az jelenti, hogy a járás több településéről tömegközlekedéssel csak többszöri átszállással,

esetenként Győrön át közelíthető meg a rábaszentmihályi ügyviteli telephely.

A **Székhelyintézmény** az EFOP 4.1.6. pályázat keretében jelentősen megújult, az épület helyiségei új burkolatot és ajtót kaptak, 4 új vizsgálószoba és egy mozgássérült mosdó / baba – mama szoba került kialakításra, valamint az adminisztrációs helyiség is felosztásra került. A vendégmosdók átalakítása is megtörtént. A külső akadálymentesítés egy rámpa építésével megoldódott. A belső telefon- és internethálózat kialakítása jelenleg folyamatban van, a probléma megoldása technikai kihívások miatt húzódik el. A közelmúltban történt átalakítást követően további fejlesztés lenne még indokolt a prioritást tekintve elősorban az ablakok cseréje, az épület külső hőszigetelése és a helyiségek klimatizálása. Fontos és indokolt lenne továbbá parkoló kialakítása - az épülethez tartozó beton pálya e célra történő hasznosításával - mind a dolgozók, mind a kliensek érdekében, mivel a közterületen való parkolás egyre nehezebben megoldható és nem biztonságos.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat, ahogy a fentiekben részleteztem eltérő infrastrukturális háttérrel rendelkezik az épületeket tekintve. Több tagintézmény esetében indokoltnak tűnik további felújítási, korszerűsítési munkák elvégzése, nem egy esetben pedig újabb épületek bevonása, mert anélkül a feladat ellátáshoz szükséges munkaállomások száma nem növelhető tovább. Hiszem, hogy megfelelő módon előterjesztve és ütemezve a Fenntartó a lehetőségeit figyelembe véve partner ebben a munkában.

Kivétel nélkül probléma az irattárak hiánya, mivel a dokumentumok nagy része több évtizeden keresztül őrzendő, az e célra rendelkezésre álló helyek elfogytak, pedig a gyermekekkel való munka (terápia, vizsgálat) során keletkezett anyagoknak komoly helyigényük van. Ugyanakkor részben megoldást hozhat a digitalizálás, az intézményi dokumentumok ilyen formában történő tárolása az adatvédelmi szabályok betartása mellett. A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat rendelkezik már ügyfélkapuval, de kétségtelen, hogy az elektronikus iktatás, ügyiratkezelés terén még bőven van előre lépési lehetőség, amire a jövőben hangsúlyt is kell fektetni. Ehhez azonban feltétel, hogy valamennyi feladatellátási helyen az informatikai hálózat működőképes legyen. Vannak még tagintézmények és jelenleg a Székhelyintézményre is igaz, hogy a folyamatos és megfelelő sáv szélességű internet szolgáltatás akadozik. A Fenntartó ennek megoldásában természetesen partner, sokszor technikai akadályai vannak egy-egy fejlesztés megvalósulásának.



Egyéb tárgyi feltételek:

A vizsgáló – és terápiás szobák bútorozottsága, felszereltsége a tagintézmények túlnyomó többségében megfelelő, köszönhetően a több lépcsőben igényelt és a Fenntartó által jóváhagyott kérelmeknek. A diagnosztikus és terápiás eszközállomány - az EFOP 3.1.6.-16-2017-00031 (terápiás eszközök, notebookok) és az EFOP -1.9.5.-Vekop-16-2016-00001 pályázat (ADOS, ADI-R, SCQ, Leiter, Baley), valamint a Győri Tankerületi Központ beszerzésének (5 db Világjáték, többféle Wechsler intelligencia teszt, Unit 2, Baley) köszönhetően - az elmúlt tanévekben jelentősen gyarapodott, ami lehetőséget teremt a szakmai munka színvonalának emeléséhez, ugyanakkor a fokozott igénybevétel és amortizáció miatt mind a diagnosztikus, mind a fejlesztő eszközök területén folyamatos fejlesztés szükséges. A RRF-1.2.1-2021-2021-00001 pályázatnak köszönhetően az elmúlt tanévben a szakalkalmazottak között 147 db notebook került kiosztásra, mely nagymértékben segíti őket a kötelező adminisztrációs munka elvégzésében. Az egyéb IKT eszközök vonatkozásában több tagintézmény kihívásokkal küzd. Elsősorban asztali számítógépek, nyomtatók, fénymásolók, iratmegsemmisítők beszerzésére lenne szükség, mivel a napi operatív munka elvégzése, a napi szintű nagyszámú szakértői vélemények 4 példányban történő nyomtatása csak megbízható gépekkel és berendezésekkel kivitelezhető. Az egyes tagintézményekben jól bevált nagy teljesítményű fénymásoló gépek bérlése véleményem szerint valamennyi tagintézmény esetében hosszú távon megoldást jelentene.

A helyszíni vizsgálatokra való kiutazás, az intézményekben történő terápiás ellátás biztosítása érdekében újabb intézményi autók beszerzése indokolt, bízom egy esetleges pályázati beszerzés lehetőségében.

A napi operatív munkát érintő irodaszerek, valamint a takarítószer, a higiéniai papíráru igénylése a Győri Tankerületi Központon keresztül történik, az így kialakított logisztika gördülékeny ellátást jelent, ami a stabil, kiszámítható és tervezhető működés feltétele. Mindezzel együtt az elvárható kereteken belül az intézménynek feladata, hogy a papírral, nyomtatókkal stb. takarékosan gazdálkodjon. Valamennyi kolléga részéről elvárás az irodaszerekkel történő odafigyelő gazdálkodás, valamint a meglévő eszközök védelme.

Az infrastrukturális eszközök folyamatos karbantartása, felújítása, a tárgyi eszközök beszerzése kétségkívül hatalmas terhet ró a Fenntartóra, éppen ezért a főigazgatónak és a tagintézményvezetőknek feladata a gazdaságos és takarékos működés folyamatos monitorozása. Az intézmény tervszerű és kiszámítható működését a tagintézmények beszámolóikkal és átgondolt munkaterveikkel tudják elősegíteni.



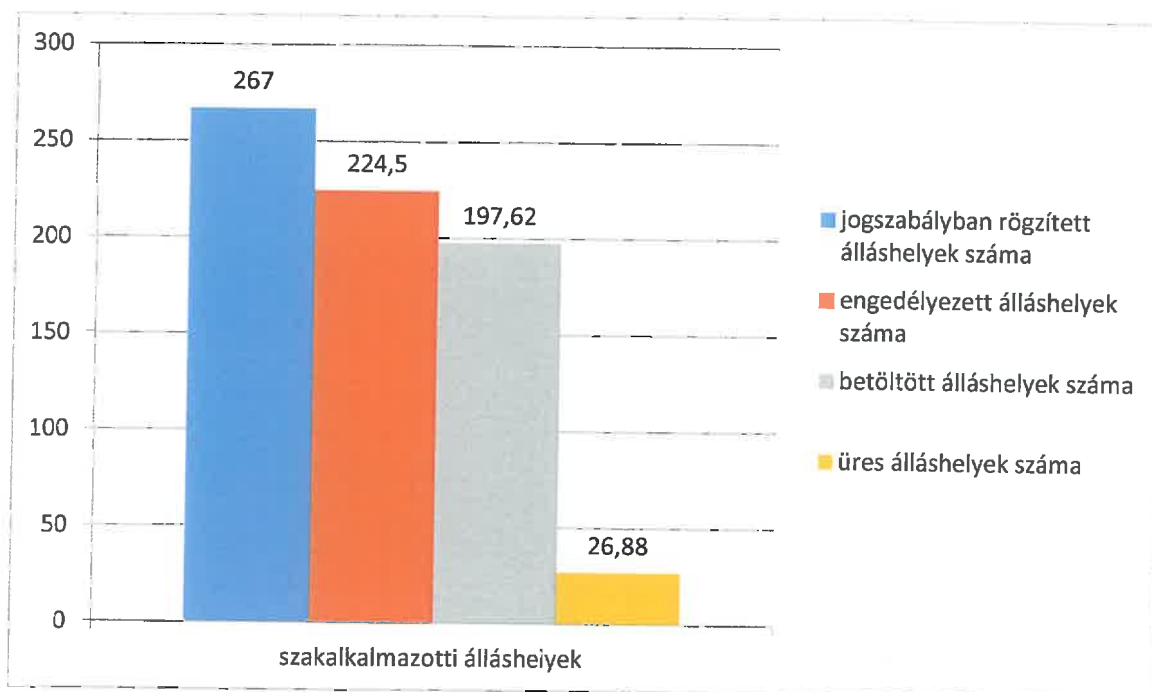
A Fenntartó segítségével és a szakszolgálatok számára kiírt pályázati lehetőségek figyelemmel kísérésével is azon leszek, hogy főleg az idővel elkerülhetetlen fejlesztésekre forrást találhassunk.

### A humán erőforrás és fejlesztése

A KIR Személyi Nyilvántartásból 2023. március 1-jén generált adatok alapján a személyi állomány a Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálatban 282 főt jelent aktuálisan, melyből 40 fő tartósan távol van.

A 242 fős aktív dolgozói létszámból 15 fő nevelési-oktatási munkát segítő alkalmazott. Ezen túl menően még 11 fő ügyviteli dolgozó és 14 fő (teljes- vagy részmunkaidőben foglalkoztatott) egyéb munkakörrel rendelkező kolléga segíti a szakmai munkát.

#### *1. ábra Betöltött és betöltetlen álláshelyek*

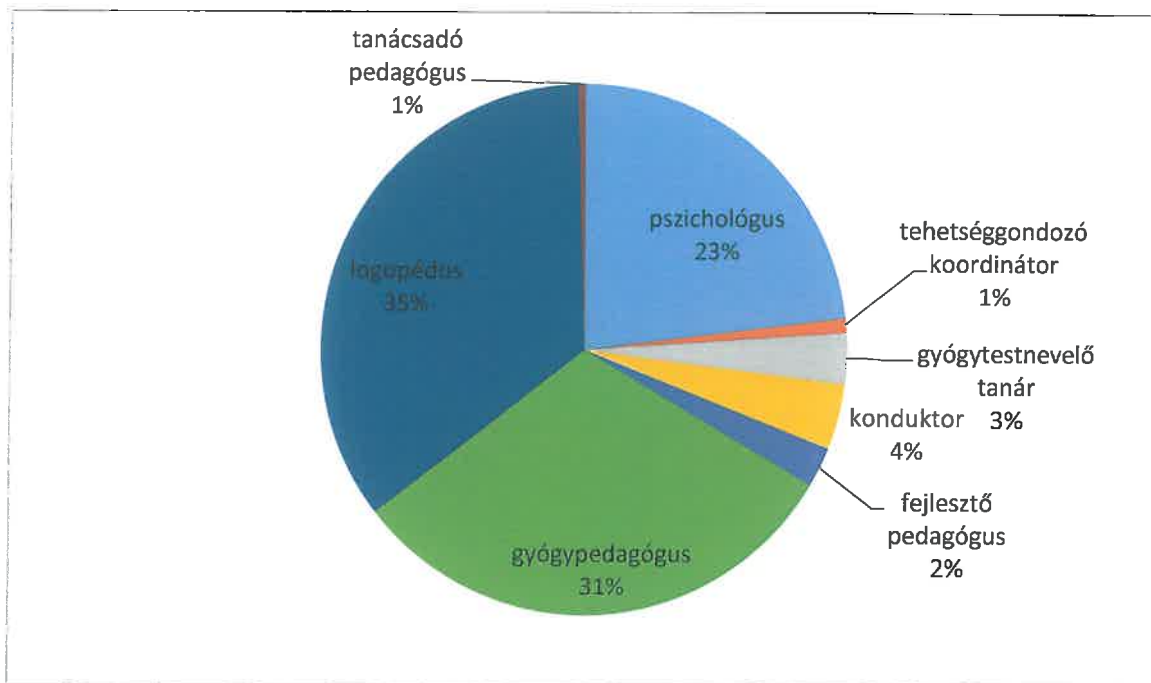


Össességében jelenleg 227 fő aktív szakalkalmazott - beleértve a megbízási szerződéssel foglalkoztatott 32 főt is - dolgozik az engedélyezett 224,5 álláshelyen. Ez azt jelenti, hogy 197,62 betöltött álláshely van, ebből 12,42 álláshelynyi órát megbízási szerződéssel látnak el a szakemberek. 26,88 álláshely az Intézményben betöltetlen, de ebből az engedélyezett túlórákkal 18,09 státusznyi óra feltöltésre került.

A hiányzó státuszok következtében, az intézményben dolgozó gyógypedagógus, logopédus és pszichológus kollégák is csak nagyszámú kötelező órán felüli óra terhére tudnak egyrészt

megfelelni a törvényben rögzített határidőknek, előírásoknak másrészt annak, hogy ellátási kötelezettségeinket teljesíteni tudjuk és a várólistán lévők számát csökkentjük. A túlórák a kollégák döntése alapján kifizetéssel vagy szabadidő megváltással kerülnek elszámolásra. Bár a munkavállalók többnyire pozitívan állnak a túlóra elrendelésekhez, de hosszú távon mégis fontos cél a kötelező órákon felüli órák számának minimalizálása, mivel hosszú távon növelik a kollégák elfáradásának, esetleges kiegészének a veszélyét.

## 2. ábra Engedélyezett álláshelyek megoszlása munkakörök szerint



A fenti ábra jól mutatja, hogy legmagasabb létszámban logopédusok dolgoznak az Intézményben, őket követik a nem logopédus szakirányon végzett gyógypedagógusok és a pszichológusok, majd a konduktorok, gyógytestnevelő tanárok, fejlesztő pedagógusok és végül 1-1 szakember dolgozik tanácsadó pedagógusként, tehetséggondozó koordinátorként.

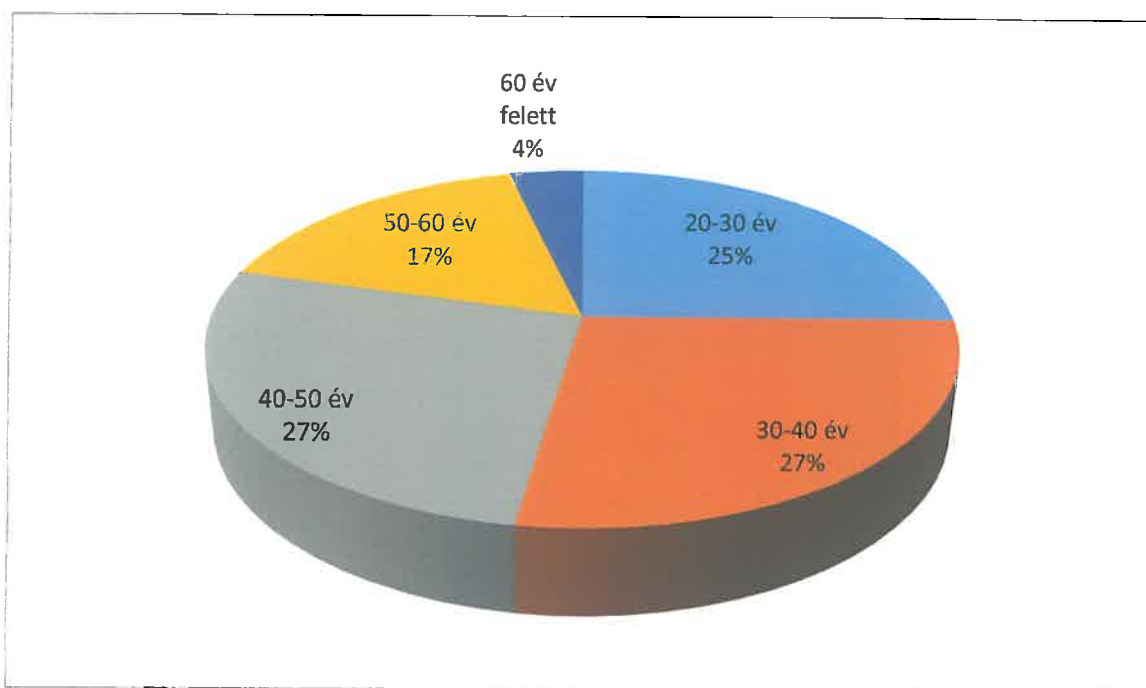
A fenti számok ellenére hosszú évek óta a legnagyobb szüksége a Szakszolgálatnak logopédusra és gyógytestnevelőre lenne, hiszen a törvényben rögzített heti óraszámokat mindkét érintett szakfeladaton csak minimális számú gyermek kapja meg. Néhány éve a pszichológus szakemberek hiánya is nehézséget okoz, az ő esetükben a fluktuáció a legnagyobb kihívás. Nagy szükség lenne továbbá a szakértői bizottságokban autizmus spektrum zavarok pedagógiája szakos, valamint oligofrénpedagógus végzettségű szakemberekre. A Fenntartó az erre irányuló álláshely kérelmeket támogatja, azonban hiányszakmák lévén, a hirdetések sokszor éveken át eredménytelenek. Járásonként is nagyon eltérő a kép a betöltetlen álláshelyek tekintetében, a leghátrányosabbnak számító Téti járásban jelenleg a státuszok közel fele üres,

pszichológus, gyógytestnevelő tanár egyáltalán nincs a tagintézményben. A legkritikusabb helyzeteket egy-egy kolléga óraszámainak átcsoportosításával - akár túlóra terhére - hidaljuk át.

Nyilvánvalóan, ahogy eddig ezután is fontos cél a humánerőforrás fejlesztése, az üres álláshelyek folyamatos hirdetése a jelenlegihez hasonlóan a jövőben is elsődleges.

A státusz bővítés a Fenntartó engedélyének függvénye, de ésszerűnek tűnik, hogy amíg a Szakszolgálaton belül vannak üres álláshelyek, addig azok tagintézmények közötti átcsoportosításával oldjuk meg a feladatellátást.

### 3. ábra Szakalkalmazottak életkor szerinti megoszlása

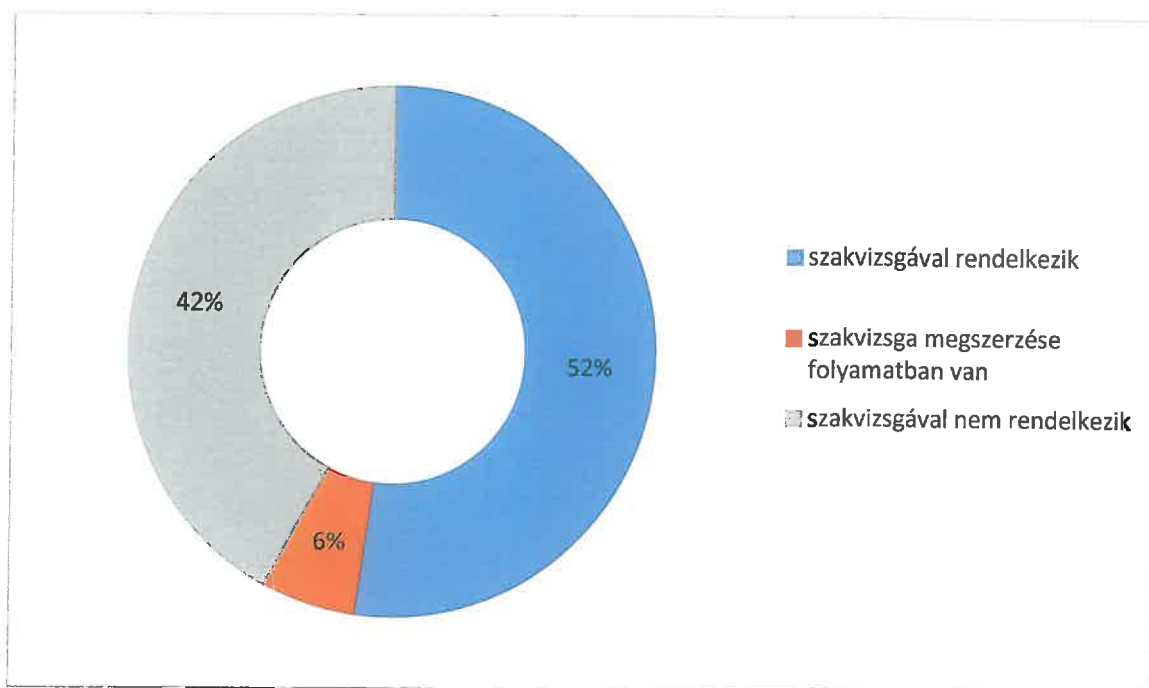


A fenti ábra jól szemlélteti, hogy a Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat esetében nem beszélhetünk a köznevelésre jellemző előregedő korfáról, hisz a szakalkalmazottak **79,13 %-a 50 év alatti**, míg mindösszesen a munkavállalók **3,82 %-ára** igaz, hogy pár éven belül **eléri az öregségi nyugdíjkorhatárt**. Önmagában ez a tény örömteli, ugyanakkor látni kell, hogy egyre inkább az a tendencia rajzolódik ki, hogy a pályakezdő kollégák szívesen kezdik a Szakszolgálatnál a pályafutásukat, majd tapasztalatot szerezve elhagyják a köznevelés rendszerét. Ez a folyamat néhány tagintézmény esetében fokozottabban megfigyelhető, ami a földrajzi elhelyezkedésből és a hiányszakma jelenségéből is adódik. Természetesen ez a fluktuáció nem tesz jót a közösségnek, valamint állandó plusz terhet ró a régebb óta az Intézményben dolgozó kollégákra, hisz a frissen diplomázott munkavállalók több éven keresztül mentorálásra szorulnak.

Mindezek ellenére a Szakszolgálat, ahogy eddig is a jövőben is szívesen fogadja gyakorlatra a környező felsőoktatási intézményekből (SZE Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán és Társadalomtudományi Kar, SOE Benedek Elek Pedagógiai Kar, ELTE BGGY Kar) érkező hallgatókat, bízva abban, hogy megismerve a szakszolgálati munkát és az itt dolgozó teameket, a diploma megszerzését követően az Intézményben helyezkednek el.

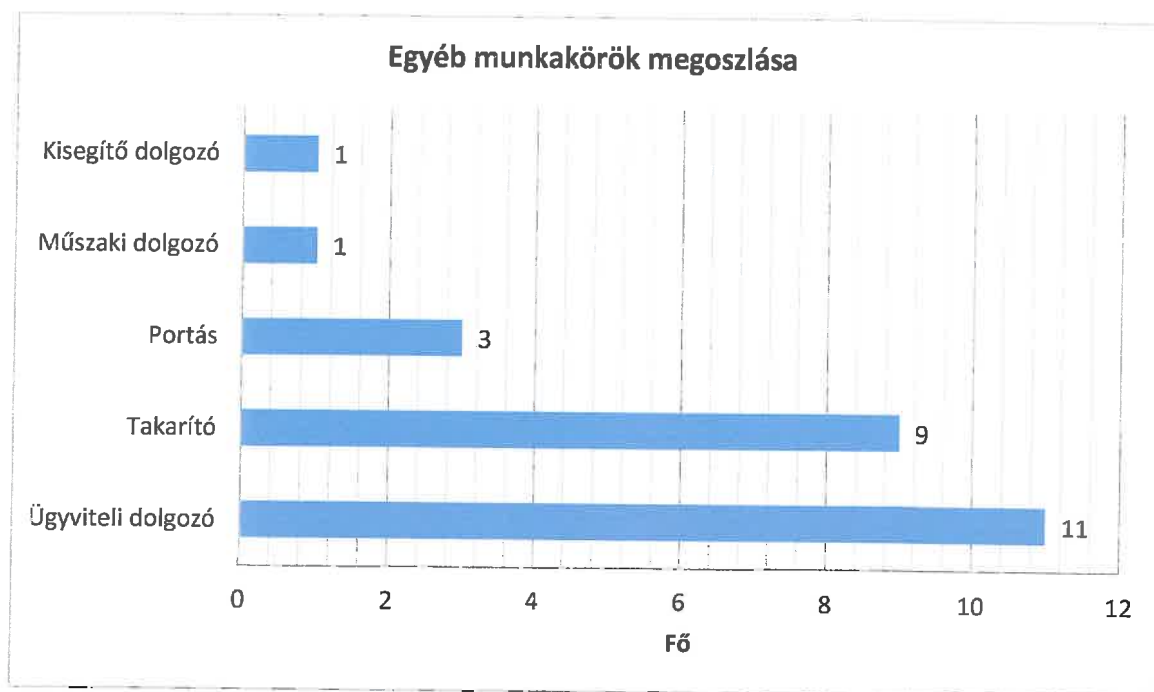
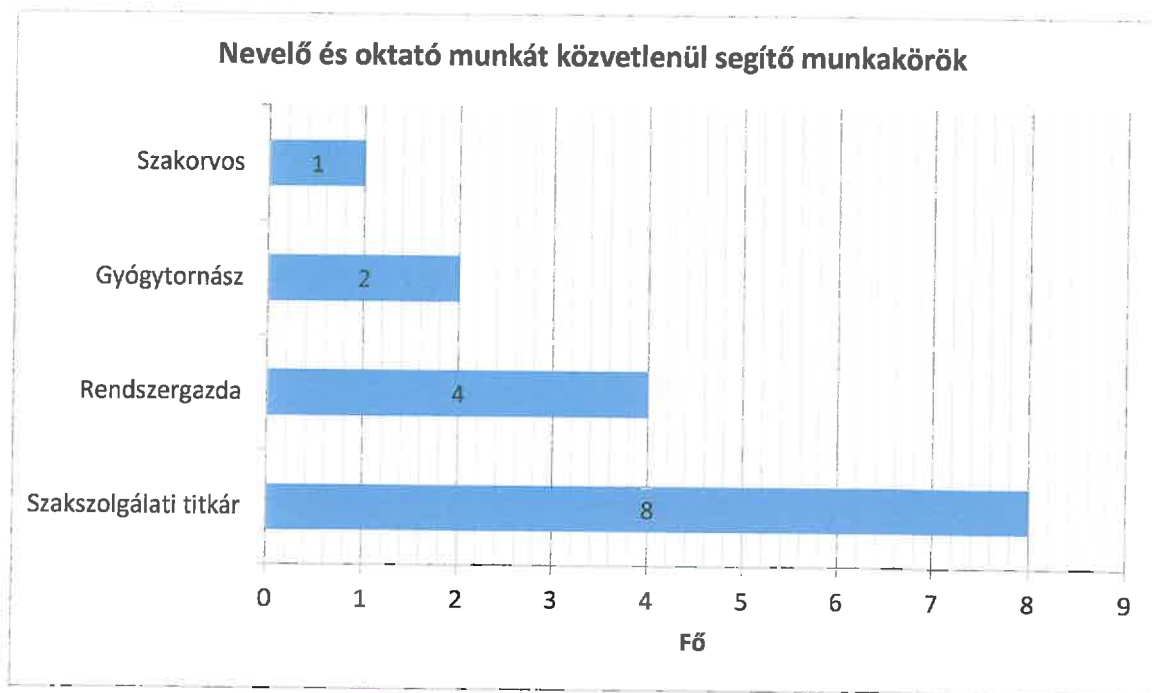
Az intézmény szakdolgozói magasan kvalifikáltak, munkájukat mindig a tőlük elvárható legnagyobb gondossággal, magas szakmai színvonalon látják el. A 15/2013. (II.26) EMMI rendelet értelmében a szakszolgálatokban szakvizsgázott szakemberek dolgoznak, amennyiben a munkavállaló kinevezésekor még nem rendelkezik szakvizsgával, úgy azt 5 éven belül köteles megszerezni.

#### 4. ábra Szakvizsgával rendelkezők aránya



Miután a pedagógiai szakszolgálatoknál kötelező a **szakvizsga** megléte, ezért fontos a szakemberek mindennemű támogatása annak megszerzésében. Az elfogadott továbbképzési program és a tanévekre készített beiskolázási tervek is ezt kezelik alapvető prioritásként. A szakvizsgák megszerzését az elmúlt tanévekben 41 fő esetében támogatta a Fenntartó egyrészt az EFOP 3.1.6. pályázatból, másrészt költségvetési forrásból. Az Intézmény pedig a munkaidő beosztásával, a munkarend kialakításában mutatott rugalmassággal igyekszik a kollégákat a képzéseken való részvételekben támogatni és hosszú távon a szakszolgálatban megtartani.

### 5. ábra A nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak megoszlása



**Nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak** alatt összesen 40 főt értünk, ebből 15 fő nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben, míg 25 fő egyéb munkakörben dolgozik a fenti két ábra által mutatott megoszlásban.

Az egyéb munkakörben dolgozó kollégák az alkalmazotti közösség megbecsült tagjai, hisz gondoskodnak a tiszta környezetről, fogadják és eligazítják az érkező klienseket. A karbantartó/műszaki kollégák készségesen háritják el az apróbb műszaki problémákat, javítják

a meghibásodott eszközt, a sérült, törött játékot, hozzájárulva ezzel is a zökkenőmentes feladatellátáshoz és a költségtakarékos működéshez.

Hatalmas előrelépés, hogy az elmúlt években sikerült főállású szakorvost foglalkoztatni a megyei szakértői bizottságban, további cél és feladat a doktornőt hosszú távon is megtartani.

Intézményünkben a rendszergazda kérdése tulajdonképpen megoldott, ahol státuszon, rész munkaidőben nincs ilyen szakember, ott a Fenntartó vállalkozói szerződést kötve biztosítja ezt a fajta szaktudást. A jövőben az óraszámok növelése lehet a cél, hisz ma már a szakszolgálati munka - beleértve a szakfeladati ellátást és az adminisztrációt – is, napi szinten követeli meg a kollégáktól a különböző informatikai eszközök használatát, így az ezzel kapcsolatos problémák meghatározódtak és sokszor azonnali hibaelhárítást kívánnak meg.

A szakszolgálati titkárok és az ügyintéző kollégák munkája nagyon szerteágazó, hiszen fogadják a személyes és a telefonos bejelentkezéseket, rögzítik az adatokat, kéréseket, emellett adminisztrációs és egyéb dokumentációs feladatokat látnak el, nyomtatásra előkészítik a szakértői véleményeket, azokat iktatják, postázzák. Kezelik a nyilvántartásokat, az Integrált Nyomkövető Rendszerben (továbbiakban: INYR) rögzítik a klienst és törzslapot generálnak. Elmondható, hogy nélkülük a pedagógiai szakszolgálat nem tudna működni.

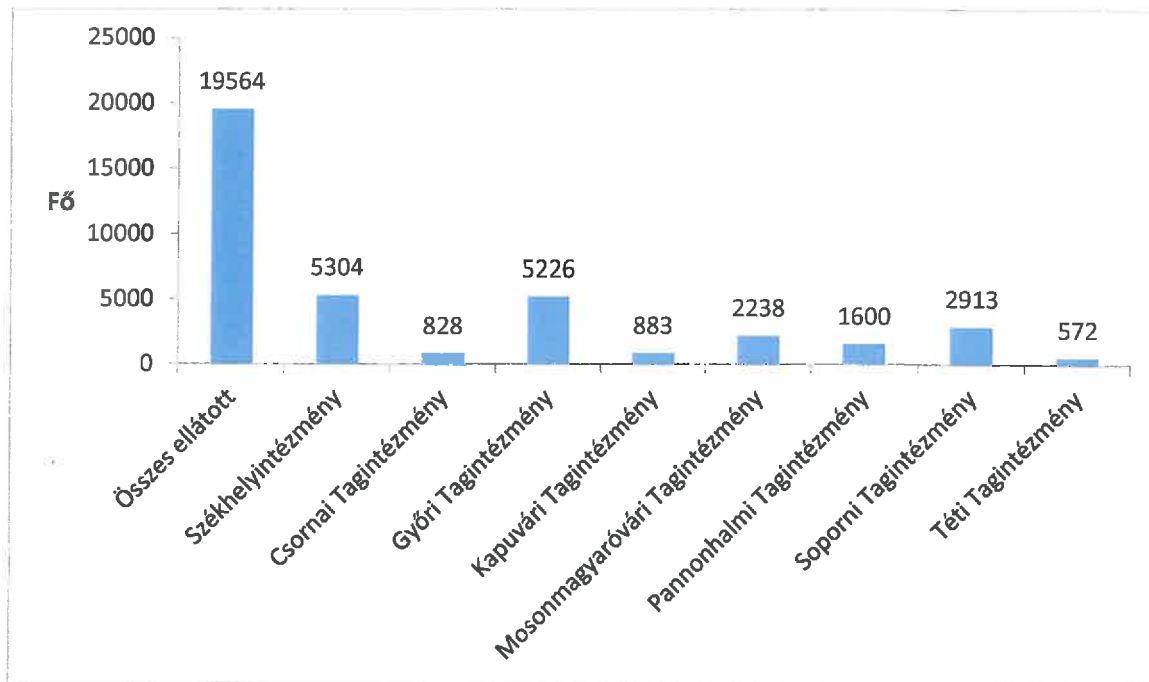
Éppen ezért nagy előrelépésnek tartom, hogy a Fenntartó akceptálva kérésünket a tavalyi tanévben engedélyezte újabb szakszolgálati titkári munkakörök létesítését, nem kis terhet levéve ezzel a kisebb tagintézmények vezetőinek válláról, akiknek jellemzően nincs helyettesük. Hosszabb távon fontos feladatnak gondolom azonban a kisebb tagintézményekben is megoldani a vezetők helyettesítését, ami a viszonylag kisebb alkalmazotti létszám mellett, főként a szabadságuk, esetleges tartós távollétük esetén a legindokoltabb, így ha helyettesi státusz a közeljövőben nem is létesül, SZMSZ szintjén szükség lenne ezeknek a vezetőknek a helyettesítését szabályozni esetlegesen szakalkalmazott bevonásával.

### **II.2.2. Szakmai helyzetelemzés és a fejlesztés lehetőségei**

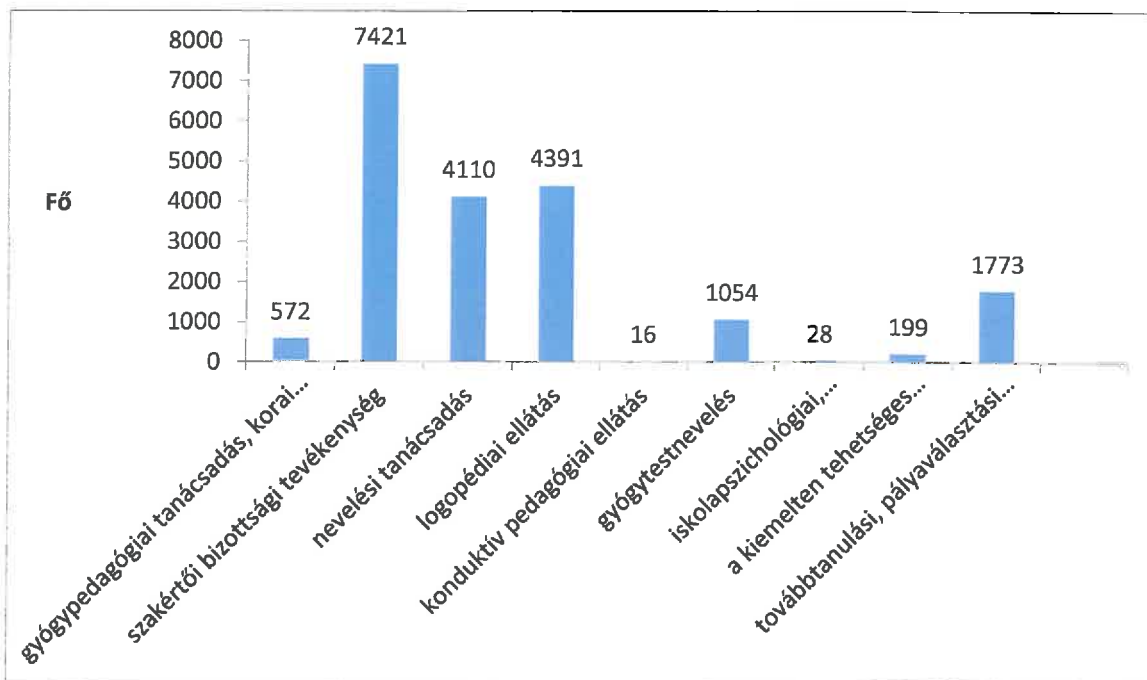
A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat a 15/2013. (II.26) EMMI rendeletben felsorolt valamennyi szakfeladatot ellátja, bár nem minden tagintézmény lát el minden szakfeladatot. Az alábbi két ábra a KIR STAT 2022. adatai alapján mutatja be az ellátottak létszámát tagintézményenként, majd pedig szakfeladatonként.



6. ábra Ellátotti létszám tagintézményenként a 2021/2022 tanévben



7. ábra Ellátotti létszám szakfeladatonként a 2021/21-es tanévben



Az első ábra szemlélteti, hogy egyes tagintézmények között mekkora különbségek vannak az ellátott létszám tekintetében, ami természetesen összefügg a járások méretével, az illetékességi területükön található intézmények számával, a dolgozói létszámmal és az ellátott szakfeladatok számával.

A második ábra jól mutatja, hogy a szakértői bizottsági tevékenység, a logopédiai ellátás és a nevelési tanácsadás szakfeladatokon van a legnagyobb esetforgalom, míg az is leolvasható, hogy vannak szakfeladatok, melyeknek alacsony ellátotti létszáma is mutatja, hogy csak bizonyos tagintézményekben működik, mindenképpen ilyen a konduktív pedagógiai és az iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás.

Az Intézményben az egyes szakfeladatok ellátásának folyamata megfelelően körülhatárolt és szabályozott. A szakemberek tevékenységeiket módszerek és eszközök tekintetében egyrészt az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. által 2015-ben elkészített és kiadott szakmai protokollok, másrészt az EFOP 3.1.6. pályázat során kidolgozott saját helyi protokollok és egyéb intézményi eljárásrendek alapján végzik.

### 1. Gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés, oktatás és gondozás

A gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás szakfeladat célja a komplex koragyermekkorai prevenció, tanácsadás és fejlesztés, az ellátásra való jogosultság megállapításának időpontjától kezdődően.

Nagy múltja van ennek a szakfeladatnak a Soproni és a Mosonmagyaróvári Tagintézményekben, és az utóbbi években a Győri Tagintézmény is felzárkózott mögéjük. Ez az a terület a szakszolgálatban, ami a megalakulás óta a legdinamikusabban fejlődik. Mind az ellátó szakemberek, mind pedig az ellátottak létszáma a duplájára nőtt az elmúlt években. A kezdetekben jellemzően megbízási szerződéssel dolgozó kollégákat mára már többnyire valamennyi tagintézményben státuszon lévő szakember váltotta fel. A korai fejlesztésnek helyet adó helyiségek mind bútorozottság mind pedig az eszközparkot tekintve köszönhetően az EFOP 3.1.6 pályázatnak és a Fenntartó által biztosított költségvetési forrásnak jól felszereltek.

Intézményünkben a kora gyermekkorai intervenció és prevenció a lassabban fejlődő és sérült gyermekek komplex átfogó fejlesztését, személyiségformálását jelenti. A sérült vagy kialakult készségek fejlesztésén keresztül a jobb életminőség kialakítására, a szociális kapcsolatok támogatására törekszünk. Így a komplex gyógypedagógiai fejlesztés, tanácsadás mellett a társas készségek alakítása, a kommunikációs és nyelvi készségek fejlesztése, a mozgásfejlesztés és a pszichológiai segítségnyújtás is hozzátartozik a minőségi feladatellátáshoz, amiből az is látszik, hogy ez a terület több különböző végzettségű szakember együttes munkáját igényli.

Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ Miután a korai fejlesztés sokrétű fejlesztést foglal magában, és ilyenformán több különböző szakember együttes munkáját kívánja meg, elengedhetetlen **minden tagintézményben** szakmai **team** felállítása, elősegítve a komplex esetkezeléseket, valamint esetmegbeszéléseket, végső soron pedig a minél magasabb színvonalú ellátást.
- ▲ Kiemelt célnak gondolom a prevenció hangsúlyozását, így az erre irányuló tagintézményi szintű **jó gyakorlatokat** (Győr: 5 alkalmas tanácsadás, mozgásfejlesztéssel egybekötött beszédindítás; Pannonhalma: baba-mama klub; Sopron: szülőcsoport) valamennyi tagintézményben javaslom a helyi sajátosságokat és adottságokat figyelembe véve bevezetni.
- ▲ Szintén a prevenciót előtérbe helyezve szükségesnek tartom a **védőnőkkel**, valamint **házi gyermekorvosokkal** való kapcsolat erősítését, esetleges szakmai konzultációk rendszeressé tételét. Elsősorban információkkal kell őket ellátni annak érdekében, hogy klienseiket hitelesen tudják tájékoztatni a korai fejlesztés kínálta szolgáltatásunk igénybevételi lehetőségeiről.
- ▲ A korai gondozás szakfeladat, ahogy fent utaltam rá a legnagyobb ütemben fejlődő tevékenységünk, ennek megfelelően a helyhiány itt is komoly nehézséget okoz az ellátás megszervezésében. Ennek áthidalásában jelenthet megoldást, ha a szolgáltatást kivisszük **bölcsődékbe**, amire a jogszabály lehetőséget ad. Az is igaz ugyanakkor, hogy bizonyos terápiás módszereknek speciális eszköz stb. igényük van, így általánosságban, minden kisgyermek esetében nem kivitelezhető.
- ▲ Bizonyos szaktudás a korai fejlesztésen belül is hiányterületnek számít (pl. autizmus specifikus szakképzettség, Dévény torna stb.) így kiemelt cél, hogy a korai szakfeladaton dolgozó kollégák minél több **szakirányú képzésen** vehessenek részt, hospitáljanak a Budapesti Korai Fejlesztő Központban.

2. Szakértői bizottsági tevékenység

A 15/2013 (II.26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről (továbbiakban: Rendelet) alapján az intézmény szakértői bizottsága a gyermek, a tanuló komplex pszichológiai, pedagógiai-gyógypedagógiai, továbbá szükség szerinti orvosi, sajátos nevelési igény gyanúja esetén komplex pszichológiai, pedagógiai-gyógypedagógiai, orvosi vizsgálat alapján szakértői véleményt készít.

*A járási szakértői bizottság feladatai:*

- A Rendelet szerint indult vizsgálatok esetében a gyermek, tanuló teljes körű pszichológiai, pedagógiai-gyógypedagógiai, továbbá szükség szerint orvosi vizsgálata.
- A beilleszkedési, a tanulási, a magatartási nehézség megállapítása vagy kizárása, majd az ehhez kapcsolódó felülvizsgálatok elvégzése.
- A korai fejlesztésre való jogosultság megállapítása vagy kizárása; vagy amennyiben kiegészítő Székhelyintézményi vizsgálat sajátos nevelési igényt nem állapított meg - az ehhez kapcsolódó felülvizsgálatok elvégzése.
- A tankötelezettség teljesítésének 6 éves kor előtti megkezdése és a tankötelezettség megkezdése alóli felmentéssel kapcsolatos hatósági eljárásban a Hivatal általi kirendelés esetén szakértőként való részvétel.
- Amennyiben a járási szakértői bizottság megítélése szerint a gyermeknél sajátos nevelési igény valószínűsíthető, saját vizsgálatának dokumentációját és annak eredményeit, a vizsgálat alapján tett megállapításait, valamint a rendelkezésükre álló egyéb iratokat megküldi a megyei szakértői bizottság részére.

*A megyei szakértői bizottság további feladatai:*

- A sajátos nevelési igény megállapítására irányuló vizsgálatoknál a gyermek, tanuló teljes körű pszichológiai, pedagógiai-gyógypedagógiai, továbbá szükség szerint orvosi vizsgálata.
- Sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók esetében a felülvizsgálatok elvégzése.
- A korai fejlesztésre és gondozásra való jogosultság megállapítása vagy kizárása.
- A járási szakértői bizottságok által sajátos nevelési igény gyanújával továbbküldött gyermekeknél/tanulóknál kiegészítő vizsgálat végzése, a korai fejlesztésre és gondozásra való jogosultság, a sajátos nevelési igény, a beilleszkedési, a tanulási, a magatartási nehézség megállapítása vagy kizárása céljából, ehhez kapcsolódóan szakértői vélemény elkészítése és kiadása.
- Jogszabályban meghatározott esetben javaslattétel a súlyos és halmozottan fogyatékos gyermekek, tanulók ápoló-gondozó otthoni ellátására, a három évnél idősebb gyermekek bölcsődei ellátására, fogyatékos fiatalok lakóotthoni ellátására.

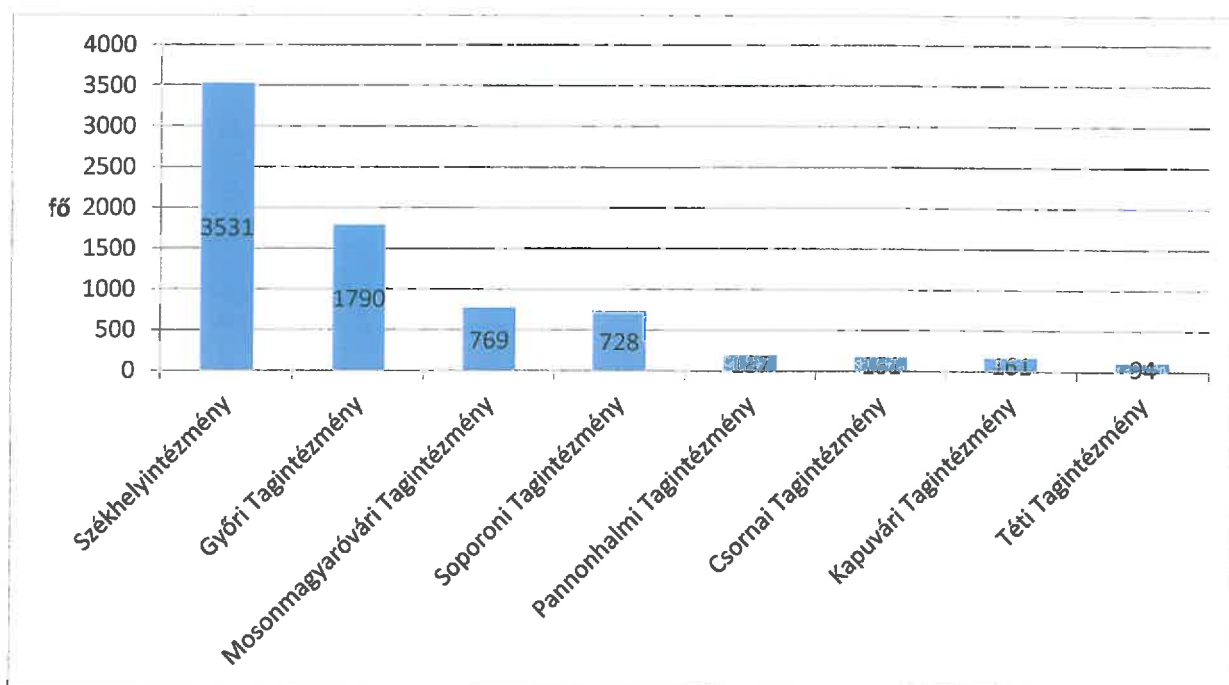
*A megyei szakértői bizottság koordinációs feladatai:*

- A járási szakértői bizottság szakmai működésének koordinációja.

- A szakértői vizsgálatoknál alkalmazott protokoll eljárások folyamatos ellenőrzése és fejlesztése.
- A speciális diagnosztikai feladatok koordinálása.

A vizsgálatok megszervezése, lebonyolítása, valamint a vélemények elkészítése, ismertetése, a szülők tájékoztatása is szigorú követelményeket támasztanak, ezért a szakértői vizsgálatok egységes protokoll szerint zajlanak valamennyi tagintézményben, amit a fent idézett rendelet mellett a közelmúltban elkészített és évente frissített protokoll, és egyéb intézményi eljárásrendek is szabályoznak. A Székhelyintézmény vezetője a megyei szakértői munkaközösség vezetőjével együtt az elmúlt években sok energiát fektetett a járási és megyei szakértői bizottsági munka összehangolásába, annak érdekében, hogy SNI gyanú esetén a „tovább küldés” egy gördülékeny folyamatá váljon, és jól működő logisztika mellett csökkentse a várakozási időt. Kiemelkedően jól működőnek gondolom e tekintetben a megyei és a járási szakértői bizottságok együttműködését.

**8. ábra Szakértői vizsgálatok száma tagintézményenként a 2022. KIR STAT alapján**



A Szakértői bizottsági tevékenység a legnagyobb esetforgalommal bíró szakfeladat. Az elmúlt tanévben a megyében 7421 fő szakértői vizsgálatát végeztek el a szakemberek, ebből 3531 főt a megyei szakértői bizottságban. A szakértői vizsgálati kérelmek száma mindig is magas volt, az elmúlt időszakban azonban tovább növekedett, amit a COVID 19 járvány hatásának lehet tulajdonítani. A helyzetet tovább nehezíti, hogy a járvány alatt hónapokig nem lehetett szakértői



alapvizsgálatokat lefolytatni, így egyre nehezebben, a tanév előre haladásával pedig egyáltalán nem tartható a rendeletben előírt határidő.

A tagintézményekben ezt a szakfeladatot ún. osztott munkakörben végzik a kollégák, ami különösen kedvező a kiégés szempontjából, erre sajnos a megyei bizottságban nincs lehetőség. A pszichológusok és gyógypedagógusok többnyire összeszokott párost alkotva végzik el a vizsgálatokat, szükség szerint logopédus kollégát is bevonva.

#### Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ Fontosnak gondolom, hogy a már kidolgozott **egységes eljárási protokollokat** minél **professzionálisabbá** tegyünk, ennek érdekében továbbra is együtt kell gondolkodnia a tagintézményeknek és a székhelyintézménynek.
- ▲ A nagyszámú vizsgálati kérelmet és a jelenleg rendelkezésre álló szakember létszámot összevetve, szükséges ennek a szakfeladatnak a továbbgondolása. Egyfelől mindenképpen indokolt lenne további szakemberek alkalmazása, ugyanakkor számukra vizsgáló helyiség biztosítása minden tagintézményben problémát jelentene. Másfelől egy kicsit előre menekülve a helyzetből, kizárólag szabad kapacitás függvényében erősíteni lehetne a már néhány kisebb tagintézményben jól működő öt éves kori szűrést, melynek eredményeképpen az óvodáskorú gyermekek prevenciós foglalkozások keretében fejlesztést kapnak és sikeres felzárkóztatásuk esetén kiküszöbölhető lehetne a szakértői vizsgálat és végső soron a BTMN és SNI státusz. Azonban ennek a szűrésnek a bevezetése a nagyobb járásainkban, tekintettel a szürendő gyermekek létszámára, a kezdeti időszakban - amíg érdemben nem csökken a vizsgálatot kérők száma - jelentős humánerőforrás többletet igényelne.
- ▲ Nagyban hozzájárul a várólisták kialakulásához a szülők, törvényes képviselők fegyelmetlenül hozzáállása a szakértői vizsgálatokhoz. A kipoztázott, írásos berendelők ellenére sok esetben elmulasztják a vizsgálaton történő megjelenést, és mindezt még azzal is súlyosbítják, hogy távolmaradásukat előre nem jelzik. A probléma hosszabb ideje fennáll, a Fenntartótól segítséget kértünk és kaptunk a helyzet megoldására, az eljárásrend kialakítása folyamatban van. Az esetlegesen **kijelölt intézményi kapcsolattartóktól**, illetve az **orvosi igazolás kötelező bemutatásától** mindenképpen a le nem mondott vizsgálatok/ igazolatlan meg nem jelenések számának csökkenését várjuk.



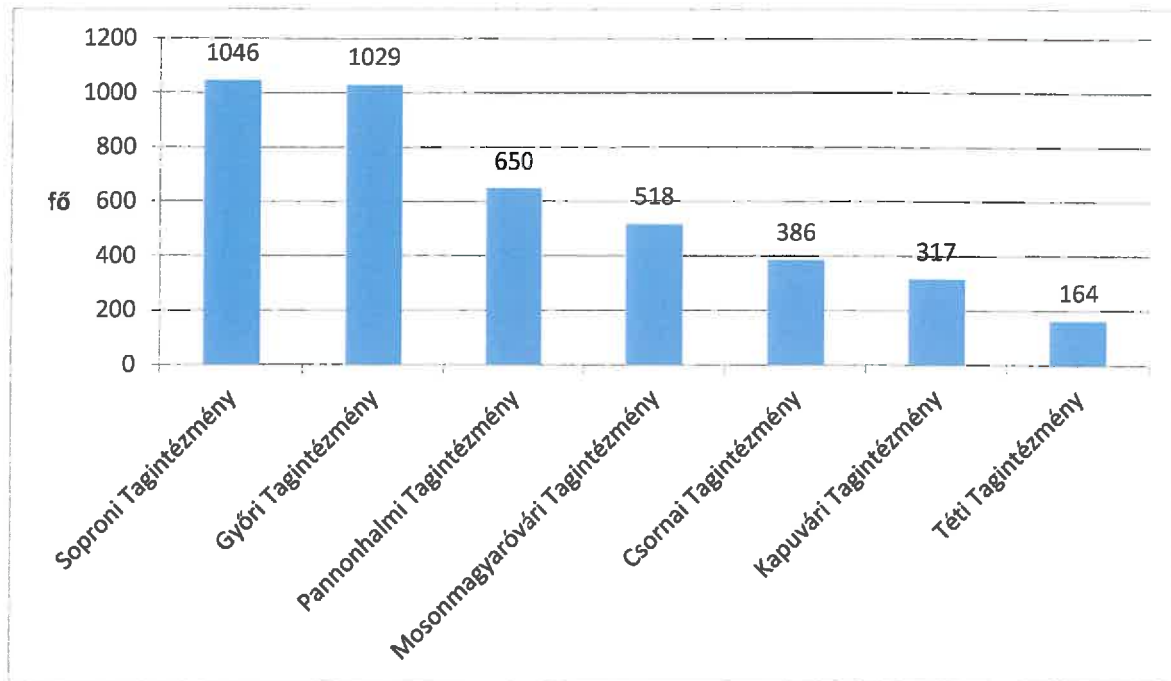
- ▲ A tagintézményekben és a Székhelyintézményben is a kötelező felülvizsgálatok elvégzéséhez fontosnak tartanám a tanév egészére vonatkozó **ütemterv** elkészítését, melyhez szükséges, hogy a nevelési-oktatási intézmények eleget tegyenek jogszabályi kötelezettségüknek és a számukra előírt határidőig jelezzék felülvizsgálati szándékukat az érintett szakértői bizottságok felé.
- ▲ Kiemelten fontosnak gondolom a szoros kontroll gyakorlását, a határidők következetes betartatását a tagintézmény vezető kollégák részéről a szakértői vélemények határidőre történő elkészítésének érdekében. Az elkészített szakértői vélemények úgy gondolom magas szakmai tartalommal bírnak, de sajnos előfordul, hogy kisebb-nagyobb, a szülő számára aggodalomra okot adó elírásokat tartalmaznak. Mindenképpen az a véleményem, hogy a szakértői vélemények hosszán, részletezettségén érdemes lehet változtatni, főként az említett hibák elkerülése érdekében. A Főigazgatóság belső ellenőrzési terve továbbra is prioritásként kezeli a szakértői tevékenység folyamatos monitorozását.

### 3. Nevelési tanácsadás

A Rendelet alapján legfontosabb feladatai a gyermek, a tanuló adaptív viselkedésének, szociális érettségének felmérése, ennek eredményeképpen tanácsadásban részesítés vagy a szakszolgálati ellátásba vétel szükségességének meghatározása. Segítség nyújtása a gyermek családi-, és óvodai neveléséhez, a tanuló iskolai neveléséhez és oktatásához, ha a gyermek, tanuló egyéni adottsága, fejlettsége, képessége, tehetsége, fejlődésének üteme indokolja. Pszichés állapot feltárását célzó vizsgálat végzése és szakértői vélemény készítése. Az óvodai nevelésben részesülő, negyedik életévüket betöltött gyermekek körében a tanulási és beilleszkedési nehézségek megelőzése céljából - a szülő előzetes hozzájárulásával – szűrés elvégzése.

Ez az a területet, amely talán az egyik legösszetettebb és legnagyobb múltra tekint vissza az Intézményben. Kiváló szakemberek professzionális tudásukkal és hatalmas lelkesedésükkel hosszú éveken át magas színvonalon végezték a gyerekek terápiás megsegítését, valamint nyújtottak szakszerű tanácsadást szülők, pedagógusok számára.

**9. ábra Nevelési tanácsadásban részesültek száma tagintézményenként a 2022. KIR STAT alapján**



Az igény e szolgáltatás tekintetében sem csökken, az esetek egyre nagyobb szakértelmet, tapasztalatot igényelnek miközben a pszichológus kollégák körében a legnagyobb a fluktuáció. Így sajnos valamennyi tagintézményünkre igaz, hogy a tanév második felére az órarendek megtelnek, viszonylag hosszabb várakozási idő után tud csak új kliens bekerülni. Ráadásul a problémák egyre súlyosabbak és komplexebbek, kezelésük hosszabb időt és nagyon gyakran klinikai szakpszichológusi kompetenciát igényelne.

Az Intézmény terápiás kínálata sokszínű. Az egyéni terápiák mellett csoportfoglalkozásokat is igyekszünk szervezni, mivel az érdeklődés irántuk óriási, de sok esetben a megfelelő méretű helyiség hiánya nehezíti a csoportindítást.

A pszichoterápiás munka mellett intézményünkben a fejlesztőpedagógiai terápiás ellátás is nagy múltra tekint vissza. A tanulási nehézséggel diagnosztizált gyermekek egyre nagyobb száma ezt a fajta ellátást is megkövetelné. Ismét csak a korlátozott kapacitásunkra hivatkozva azonban ezeknek a foglalkozásoknak a száma - főleg, ami az egyéni megsegítési formát illeti - alacsony. Ugyanakkor a csoportok palettája rendkívül színes: diszlexia prevenciók csoportfoglalkozások, Ayres csoportok, TSMT csoportok, iskolafelkészítő csoportok, valamint tanulásmódszertant fejlesztő csoportok is működnek csaknem valamennyi tagintézményünkben. Ezen túlmenően a tagintézmények egy részében a BTMN státuszú gyerekek, tanulók kötelező fejlesztő foglalkozásait is biztosítják a szakembereink a nevelési-

oktatási intézményekbe kijárva.

Elképzelések a jövőre nézve:

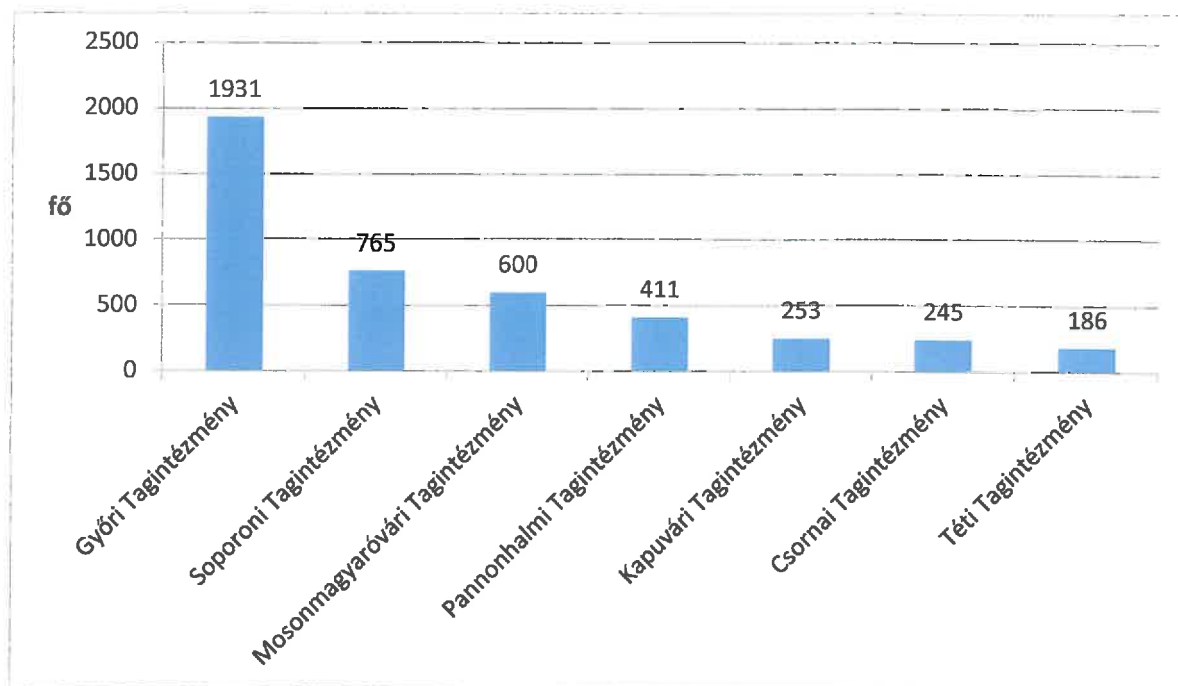
- ▲ A Fenntartó kezdeményezésére, vele egyetértésben nyitott lennék és hasznosnak gondolom, hogy hasonlóan a többi járáshoz a győriben is nagyobb hangsúllyal vegyen részt a tagintézmény a BTMN-s tanulók ellátásában, ehhez azonban a humánerőforrás kapacitás növelésére lenne szükség – akár egy **kisebb utazó hálózat** létrehozásával a **tagintézmény égisze alatt** - hisz a jelenleg rendelkezésre álló szakember állomány a szakértői vizsgálatok elvégzésében is elmaradásokkal küzd.
- ▲ Pszichológusként mindenképpen szükségesnek tartom a terápiás profil megtartását; a **tanácsadást, a terápiát és a fejlesztést tartom** a fő sarokköveknek ezen a területen.
- ▲ Az esetek komplexitására és súlyosságára tekintettel kiemelten fontos a városi kórházakban működő gyermekpszichiátriai osztályokkal, ambulanciákkal a rendszeres kapcsolattartás, az ott dolgozó szakorvosokkal a közös esetmegbeszélések, szakmai konzultációk lehetőségét továbbra is maximálisan támogatom.
- ▲ Fontosnak gondolom a felsorolt és a szülők által nagyon kedvelt **csoportok** tovább működtetését, a **kínálat bővítését**, nyitást a művészetterápiás, állatasszisztált terápiák irányába, amihez persze elengedhetetlen a szakemberek képzésének támogatása.
- ▲ Nagy szükség lenne hosszútávon a kiegészítés megelőzése érdekében a kollégák számára **szupervízió** lehetőségére, ezt akár pályázati forrásból is indokolt lehetne finanszírozni.

4. Logopédiai ellátás

A 2011. Évi CXCV. Törvény a Nemzeti Köznevelésről 18. § (2). bekezdés és a 15/2013. (II.26.) EMMI rendelet 25.§. szerint: A logopédiai ellátás keretében el kell végezni a harmadik és az ötödik életévüket betöltött gyermekek beszéd- és nyelvi fejlettségének szűrését, és annak eredménye alapján szükség szerint el kell végezni a gyermek további logopédiai vizsgálatát, illetve kezdeményezni kell további gyógypedagógiai, pszichológiai orvosi vizsgálatok.

A logopédiai ellátás feladata a beszédindítás, a hang-, beszéd- és nyelvfejlődési elmaradás, a beszédhibák és a nyelvi-kommunikációs zavarok javítása, a diszlexia, a diszortográfia, a diszgráfia, a diszkalkulia kialakulásának megelőzése a beszéd technikai és tartalmi fejlesztését szolgáló logopédiai terápiás foglalkozáson. Az ellátás megszervezhető egyéni formában vagy legfeljebb 6 főből álló csoportfoglalkozás keretében.

**10. ábra Logopédiai ellátásban részesültek száma tagintézményenként a 2022. KIR STAT alapján**



A logopédiai feladatok ellátására az Intézményen belül ugyan nagy létszámú szakember gárda áll rendelkezésre (létszámuk a legmagasabb az Intézményben), de emellett az évenkénti ellátotti létszám is nagyon magas, ráadásul a törvény előírása szerint a logopédiai terápia minimális időkerete heti két alkalom. A szűréseket mind a két kötelezően előírt életkorban maradéktalanul elvégezzük, a terápiás ellátást is minden kiszűrt gyermeknek biztosítani tudjuk, azaz ellátatlan gyermek nincs a megyében, de a kötelezően előírt óraszámot csak minimális létszámú gyermeknek tudjuk biztosítani.

Saját helyzetünk javítása érdekében minden tanévben több tíz logopédus hallgató gyakorlatvezetését vállalják el a kollégák, annak reményében is, hogy a szakszolgálati feladatvégzéshez kedvet kapnak a fiatalok.

#### Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ A fenti helyzetelemzést figyelembe véve látjuk, hogy jelenleg nem felelünk meg a törvényi előírásoknak az előírt óraszámok tekintetében, ezért mindenképpen további logopédus szakember alkalmazására lenne szükség. A Fenntartó az erre irányuló álláshirdetéseinket támogatja, de járasonként nagyon változó a jelentkezők száma.
- ▲ Jó lenne, ha a hallgatók gyakorlati helyének biztosításáért cserébe legalább minimális időre kötelezhetők lennének a szakszolgálati munka végzésére.

- ▲ A járásban élő gyermekek költséghatékonyabb ellátását vidéki **decentrumok** kialakításával lehetne megoldani, főleg azokon a helyeken ahol az ellátáshoz szükséges minimális feltételek sem biztosítottak. Ha egy-egy nagyobb, alkalmas helyre a környező kisebb falvakból heti 2-szer elhoznák logopédiára a gyerekeket, akkor könnyebben kivitelezhető lenne az ellátás megszervezése. Ez egy hosszú távú terv, sok tényezővel (önkormányzatok, utazás megszervezése, kísérő pedagógus, stb.), de azt gondolom, továbbgondolásra érdemes.

### 5. Konduktív pedagógiai ellátás

A konduktív pedagógiai ellátás feladata a központi idegrendszeri sérültek konduktív nevelése, fejlesztése és gondozása. Megyei és országos szakértői bizottság szakértői véleményével és javaslatával kaphatják meg az érintett gyermekek a foglalkozást. Ez a szakfeladat új területként került 2013-ban Győri Tagintézménybe, és az Intézményben jelenleg is csak itt működik, de Győrben nagy múlttal rendelkeznek. Az elmúlt évek egyértelmű tendenciája, hogy a bizottságok az utazó gyógypedagógiai hálózatokat jelölik ki a konduktív ellátásban érintett gyermekek számára, így az esetszám ezen a szakfeladaton folyamatosan csökken.

#### A konduktív pedagógiai ellátás szolgáltatásai:

- ▲ szűrés, tanácsadás,
- ▲ csoportos és egyéni foglalkozások,
- ▲ utógondozás,
- ▲ integráció előkészítése, felkészítés, a pedagógusok segítése, szülői tanácsadás.

Két elhivatott konduktor kolléga szakmailag magas szinten végzi a munkát a Fekete István Általános Iskolai telephelyen.

#### Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ Amennyiben van létjogosultsága ennek a feladatnak a szakszolgálatokban, - tekintettel arra, hogy kizárólag SNI gyermekek ellátásáról van szó, sok esetben halmozottan sérültekről – úgy valamennyi tagintézményben szükség szerint meg kell szervezni ezt a szakfeladatot. Véleményem szerint azonban ennek az ellenkezője látszik kirajzolódni, így inkább az a kérdés, hogy mi történik hosszú távon ezzel a szakfeladattal a Győri Tagintézményben. Meglátásom szerint a nem is annyira távoli jövőben ez a szakfeladat beolvadhat a gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés, gondozás szakfeladatba,



hiszen a 6 év alatti konduktív ellátást igénylő gyermekeket ma is az ezen a szakfeladaton foglalkoztatott konduktor szakemberek látják el. Későbbi életkorban, amikor a gyermekek már intézményes nevelésben részesülnek, pedig utazó hálózaton keresztül kapnak ellátást.

## 6. Gyógytestnevelés

A gyógytestnevelés feladata a gyermek, a tanuló speciális egészségügyi célú testnevelési foglalkoztatása, ha az iskolaorvosi vagy szakorvosi szűrővizsgálat gyógytestnevelésre utalja. A gyógytestnevelés megszervezése, személyi feltételeinek biztosítása az intézmény feladata a Tankerületi Központ által kijelölt nevelés-oktatási intézményekben. Abban az esetben, ha a szükséges feltételek rendelkezésre állnak, a tanulók részére heti egy tanórai foglalkozás keretében úszás órát kell szervezni. Az iskolában a gyógytestnevelés feladatának ellátása a tanév rendjéhez igazodik.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat csaknem valamennyi tagintézményére igaz, hogy jelenleg kizárólag óraadó gyógytestnevelőkkel tudnak korlátozott feltételekkel gyógytestnevelést ellátni. Ez alól a Pannonhalmi Tagintézmény a kivétel, jelenleg ebben a tagintézményben van egy fő határozatlan, teljes munkaidős gyógytestnevelő kolléga. A Csornai és a Téti Tagintézményben viszont szakember hiányában jelenleg egyáltalán nem tudjuk biztosítani a gyógytestnevelést. Mindez az ellátotti létszámadatokon is meglátszik, 2017 óta minden tanévben 1000-1500 fő közötti ellátott volt ezen a szakfeladaton, ebben a tanévben az induló létszám lecsökkent az előző évi felére, így lehetséges, hogy viszonylag nagy számban vannak ellátatlan tanulók, de róluk pontos adatok nem állnak rendelkezésünkre.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat tagintézményeinek óraadó gyógytestnevelő tanárai a gyógytestnevelési órák számát illetően heti 1 órában látnak el feladatot, így a tagintézmények vonzáskörzetében ellátott nevelési-oktatási intézményekben teljes körűen nem tudják biztosítani a gyógytestnevelést, a gyermekek/tanulók részben/részlegesen ellátottnak minősülnek.

A feltételek az érintett intézményekben eltérő mértékben biztosítottak, esetenként nehezítve ezzel az ellátó szakember munkavégzését.

Az elmúlt és az idej tanév eddigi tapasztalataiból az szűrhető le, hogy a gyógytestnevelés integrálása a szakszolgálati feladatok közé az Intézményben nem volt sikeres, a munkát ezen a téren is még folytatni kell. Ennek valószínűsíthetően az egyik oka az, hogy a korábban iskolában dolgozó gyógytestnevelő tanároknak nehezebb elfogadni, megszoknia az utazó tanári



léttel járó speciális körülményeket, úgy, mint naponta változó helyszín, ennek megfelelően eltérő munkavégzési feltételek, naponta megtett több tíz, heti szinten akár egy-két száz kilométer. Mindezekon túl ráadásul egyik tantestületnek sem a tagjai, de végső soron a szakszolgálati alkalmazotti közösséghez sem tudnak kapcsolódni.

#### Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ Ellátási kötelezettségünknek jelenleg nem teszünk eleget, ennek megszervezése feltételezhetően további szakemberek bevonását, illetve egyéb feltételek megteremtését igényelné. Jelen helyzetben inkább tűnik járható útnak célfeladatra megbízási szerződést kötni a nevelési-oktatási intézményekben dolgozó gyógytestnevelő tanárokkal, mely megoldás jogszabály és Fenntartói engedély függvénye, vagy felkutatni azokat a gyógytestnevelő végzettséggel is rendelkező testnevelő tanárokat, akik a szakszolgálattal megbízási szerződést kötnének, és a saját intézményükben ebben a formában biztosítanák az ellátást.
- ▲ Elegendő szakember létszám esetén célszerű lenne a tanév elején a nevelési-oktatási intézmények valós igényét feltérképezni. Korábban a gyógytestnevelő kollégák kidolgoztak egy korszerű szűrő eljárást, mert szerették volna a szűréseket maguk elvégezni, de ehhez jogszabályi változások is kellenének.
- ▲ Támogatom a korábban több tanévben is megszervezett „Életmód” tábor újbóli felélesztését, ehhez azonban státuszon dolgozó kollégákra lenne szükség.

#### 7. Iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás

A rendelet értelmében a pedagógia szakszolgálat feladata a nevelési-oktatási intézményekben dolgozó pszichológusok munkájának összefogása és segítése, melyet az iskola- és óvodapszichológus feladatok koordinátora lát el, fennmaradó munkaidejében hagyományos, kliens-kapcsolatra épülő óvoda-iskolapszichológusi feladatokat lát el. A 15/2013 (II.26.) EMMI rendelet alapján szükség esetén társvezetőként vesz részt az iskola-és óvodapszichológus mellett csoportok esetén.

Intézményünkben a Soproni és a Győri Tagintézményben szerveződött meg a koordinátori munka, a koordinátorok mindkét tagintézményben osztott munkakörben, heti egy-két órában látják el ezt a feladatot. Jellemzően kétheti-havi rendszerességgel estmegbeszélő /konzultációs alkalmat biztosítanak az intézményekben dolgozó óvoda- és iskolapszichológusok számára.

Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ A lehetőségekhez mérten, a szabad kapacitástól függően támogatom a rendeletben foglaltaknak megfelelően, hogy azokban a nevelési-oktatási intézményekben, ahol még nem rendelkeznek óvoda- vagy iskolapszichológussal, az igazgató írásbeli kérésére segítséget nyújtsunk az ellátási igény kielégítéséhez.
- ▲ Alapvető célkitűzés, hogy minden tagintézményben elinduljon ez a szakfeladat, melynek feltétele, hogy az adott járás nevelési-oktatási intézményeiben tevékenykedjenek óvoda- és iskolapszichológusok.
- ▲ Fontosnak gondolom az Országos Iskolapszichológiai Módszertani Bázissal való kapcsolattartást.

8. A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása

A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása szakfeladat rendkívül sokszínű tevékenység végzésére ad lehetőséget, hisz feladata a tanácsadás, a tehetségazonosítás, a konzultáció pedagógusokkal, szakemberekkel, fórumok tartása, javaslattétel különböző tehetségprogramokba való bekerülésre, tehetséggondozás.

Ez az a terület, amely teljesen új irányként került be a szakszolgálatok tevékenységi feladatai közé. Intézményünk azonban abban a szerencsés helyzetben volt, hogy mind a Győri, mind pedig a Pannonhalmi Tagintézményben nagy múltra tekintett vissza már 2013-ban is a tehetséggondozói tevékenység, így volt honnan meríteni. Nagy elhivatottsággal és lelkesedéssel végezzük azóta is a tehetséges gyermekek azonosítását, ha lehetőségünk van rá tehetséggondozó (Talentum) műhelyeket szervezünk. Számos tehetség szervezettel tartunk fenn intenzív kapcsolatot, éveken át szerveztünk Tehetségnapot továbbá jelen tanévben is „SNI Szépiróverseny és tehetségnap” elnevezésű rendezvényt tartunk.

Nagy eredménynek tartom, hogy az elmúlt három tanévben valamennyi tagintézményünk elindította ezt a szakfeladatot és évről évre igyekszik a palettáját bővíteni, igazán sokszínű, kreatív gazdagító programokba van lehetőségük meggyeszerre bekapcsolódni a tehetséges gyermekeknek.

Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ A legfontosabb feladatnak jelenleg azt tartom, hogy a Győri Tagintézmény teljes munkaidős tehetséggondozó koordinátori státuszába találjunk egy igazán elhivatott,

lelkes szakembert, aki összefogná a többi tagintézményben pár órában tevékenykedő tehetséggondozó kollégákat, koordinálná a munkájukat, segítené egymás jó gyakorlatait adaptálni stb.

- ▲ Kiemelt cél a Talentum diákkörök újbóli megszervezése, ehhez pályázati vagy ha a lehetőségek engedik költségvetési forrás biztosítása, esetleg nyugdíjas, valamint főiskolai hallgatók mentoroknak történő bevonása akár önkéntes alapon.
- ▲ Fontosnak tartom a tagintézmények jó gyakorlatainak egymás közötti bemutatását, átadását, a hagyományos gazdagító programok palettájának bővítését, nyári tehetséggondozó élménytábor szervezését.
- ▲ Támogatom a kapcsolatfelvételt a MCC-vel, Nemzeti Tehetség Központtal, a Széchenyi István Egyetemmel.
- ▲ Támogatom a különböző tehetségszűrő eljárások kidolgozását, adaptálását

#### 9. Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás feladata a tanuló adottságainak, tanulási képességeinek, irányultságának szakszerű vizsgálata, és ennek eredményeképpen iskolaválasztás ajánlása.

Ezt a szakfeladatot az Intézmény Székhelyintézménye látja el kizárólag, jelenleg kettő rendkívül elhivatott, innovatív, kreatív kolléga (1 fő tanácsadó pedagógus, 1 fő pszichológus) teljes munkaidőben és ettől a tanévtől további két szakember munkaidejének egy részében. Az ellátotti létszám ehhez képest magas, a tavalyi tanévben 1773 fő volt, melyből 1531 fő csoportos pályaaorientációs foglalkozásokon vett részt, 242 fő egyéni komplex (pszichológiai és információs) pályaaorientációs tanácsadásban részesült, mely szülőkonzultációt is magában foglal.

A kollégák folyamatosan kapcsolatot tartanak, és szükség szerint konzultálnak a pályaaalkalmasság megítélésének kérdésében a Székhely szakorvosával. Nyaranta az Ipar Kamarával közösen Pályaaorientációs táborot szerveznek.

A COVID 19 járvány alatt innovatív módon kidolgozták a pályaaorientációs tevékenység online formáját. A tesztek jó részét sikerült digitalizálniuk, illetve online oldalak kérdőíveit gyűjtötték össze, melyekkel korábban is dolgoztak tanácsadásaik során. Egyéni tanácsadásokat is kitűnően tudnak online formában is vezetni, különösen a középiskolás tanácskérők esetében.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Székelyintézményében működő

szolgáltatás megyei ellátási körzettel rendelkezik, több település esetében azonban a távolság megnehezíti a szolgáltatás igénybevételét. Az egyéni tanácsadás online szolgáltatását magas számban vették igénybe a járvány alatt, hasznosnak és eredményesnek ítélték azok a középiskolás diákok, akik a személyes jelenléttel járó tanácsadást a székhelyintézményre való utazás miatt nem tartották megvalósíthatónak. A tanácsadás eredményességét mutatta, hogy a diákok később egymásnak ajánlották a lehetőséget és számos megkeresés volt az egyéni tanácsadás ilyen formában történő lebonyolítására.

#### Elképzelések a jövőre nézve:

- ▲ Az **online** végezhető tevékenységek alkalmazásának lehetősége nagyban segíti ennek a feladatnak az ellátását, így Fenntartói egyetértés/jóváhagyás esetén, támogatom a jövőben ezt minél szélesebb körben alkalmazni. A tanácsadás online formája több eredményes lehetőséget biztosít a pályaaorientáció területén és nem utolsósorban költséghatékony is.
- ▲ Kiemelt cél a már hagyományosnak mondható és nagy sikerű **pályaaorientációs tábor** megszervezéséhez szükséges anyagi források megteremtése pályázati forrásból, esetleg más intézménnyel, céggel kooperálva.
- ▲ Támogatom a Győri Szakképzési Centrummal való kapcsolatfelvételt, a szorosabb együttműködés kialakításának érdekében.
- ▲ Figyelembe véve a megyében található általános és középiskolák számát, a pályaválasztási tevékenység népszerűségét, hosszú távon a szakember létszám növelésére is szükség lehet.

## II.3. SZERVEZETFEJLESZTÉS

Az előzőekben már bemutatott jelenlegi helyzet elemzésére, és az elmúlt tanévekben megindult munkára alapozva ismertetem a jövővel kapcsolatos elképzeléseimet.

A pályázatom szerkezeti felépítésből adódóan az eddigiekben már viszonylag részletesen kitértem mind a feladatellátást, mind pedig a szakembereket érintő aktuális nehézségekre, a továbblépésekkel kapcsolatos lehetőségekre és azok feltételeire. Így az alábbiakban ezeket már csak vázlatosan érintem, inkább a fő elveket igyekszem összefoglalni.

### II. 3.1. Szakszolgálati feladatellátás és fejlesztése

*Az intézményünktől eddig megszokott magas szakmai színvonal megőrzésére minden körülmények között törekednünk kell!*

- ▲ Szeretnék az Intézményben a **preventív szemléletre hangsúlyt fektetni** az ellátás minden területén. A korai szűrés lehetővé teszi, hogy a gyermek időben kapja meg a neki megfelelő ellátást, akkor, amikor még az elmaradást mutató területek hatékonyabban fejleszthetők a készségek szintjén. Ez azzal az optimális eredménnyel kecsegtethet, hogy nem alakulnak ki a komolyabb és ennek megfelelően időigényesebb fejlesztést, terápiát követelő tanulási vagy magatartási problémák. Mindezekből következően és főleg a szülők, a gyerekek és a pedagógus kollégák igényeit ismerve, fontosnak gondolom a nevelési tanácsadás **pszichoterápiás profiljának** megőrzését, valamint a **fejlesztő pedagógiai** ellátást nyújtó foglalkozások további megszervezését.
- ▲ A Megyei Pedagógiai Szakszolgálat prioritásként kezeli az ellátás egységesítését, azonos szakfeladati protokollok, eljárásrendek mentén végezzük a tevékenységeinket, ami egyfelől elvárás, hisz minden tagintézmény a Megyei Szakszolgálat része, másfelől biztonságos keretet nyújt az ellátó szakemberek számára. Emellett azonban törekedni kell arra is, hogy minden intézmény megőrizhesse **egyéni sajátosságait, jó gyakorlatait**.
- ▲ Lehetőséget kell teremteni ugyanakkor arra, hogy ezek a jó gyakorlatok a kollégák előtt ismertek legyenek, a különböző tagintézményekben dolgozó kollégák ezeket a számukra új módszereket, eljárásokat megismerhessék, elsajátíthassák. A nyitottság tekintetben megvan a szakemberekben és a jogszabályban biztosított kettő megyei szintű szakmai nap erre bizonyos mértékig időt és teret nyújt.



- ▲ Fontosnak tartom továbbra is az **igazgatótanácsi értekezletek** havi rendszerességgel történő megtartását, innovatív kezdeményezésre, ezeket az alkalmakat az elmúlt tanévben már változó helyszíneken tartottuk, mindig más tagintézményben, mely így lehetőséget ad arra, hogy egymás munkáját, a feladatvégzés körülményeit jobban megismerjük, és a tagintézmény vezetők egymástól insprálódjanak, új impulzusokat, ötleteket kapjanak. Továbbá az általam szintén kitűzött célt a tagintézmények közötti kapcsolat intenzívebbé tételét is segítik a „kihelyezett” értekezletek.
- ▲ Szeretném, ha az igazgatótanács tagjai igazi csapatként tudnának együtt dolgozni, amiben azt gondolom mindannyiunknak fejlődni szükséges. Ezért szeretnék tanévente legalább egy-két alkalommal csapatépítő jellegű közösségi élményt nyújtó programot szervezni.
- ▲ A szakmai színvonal megőrzésének feltétele a már meglévő **megyei munkaközösségek** további működtetése, esetleges bővítése, gondolok itt a kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása szakfeladatra. A COVID 19 járvány behozta a mi életünkbe is az online működésmódot, mely a munkaközösségi találkozások megszervezésében nagyon hasznosnak bizonyult, és jelenleg is aktív közösségfejlesztésre ad lehetőséget, hozzátevé, hogy az évi egyszeri, ideális esetben kétszeri személyes találkozás elengedhetetlen a szakemberek számára.
- ▲ Intézményünk ebben a tanévben már másodszor pályázott az Oktatási Hivatal **Bázisintézménye** címre, bízva abban, hogy idén is megfelelünk a követelményeknek. Az eddigiekhez hasonlóan továbbra is készek vagyunk megosztani intézményünk működő jó gyakorlatait, és szívesen adunk helyt műhelymunkáknak, előadásoknak.
- ▲ Kísérleti jelleggel szintén a járvány hozta online működési mód kapcsán, először 2020-ban **felmértük a szülők elégedettségét** online kérdőívek segítségével. Céloom, hogy folytassuk a partnerek (szülők, óvodák, iskolák, stb.) elégedettségének mérését, és terjesszük ki a munkatársak körére is, annak érdekében, hogy az eredmények kiértékelésének segítségével olyan változásokat tudjunk eszközölni, melyek hozzájárulnak a kollégák elégedettségének növeléséhez. Hiszem, hogy a jó munkahelyi légkör, és egy olyan munkahely ahol az alkalmazottak jól érzik magukat hozzájárulnak a motivációjuk, a hatékonyságuk növekedéséhez és pozitívan hatnak a hosszú távú elköteleződésükre.



- ▲ Az ötévenkénti intézményi önértékelés keretében folytatni szükséges a pedagógusok és a pedagógiai munka teljeskörű értékelését.
- ▲ Sürgetőnek és fontosnak gondolom az **Intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatának** felülvizsgálatát, hisz az elmúlt öt és fél évben rengeteg változás történt, ami érintette a szakszolgálatok működését, de a jelenlegi SZMSZ ezt nem követte le. Ez a munka már megkezdődött köszönhetően a Fenntartó segítségnyújtásának.

### II. 3.2. A feladatot ellátó szakemberek

A kollégák magas szintű képzettséggel rendelkeznek, a kor kihívásai és az egész életen át tartó tanulás azonban mindig újabb és újabb ismeretek megszerzését követelik meg.

#### Továbbképzések, továbbtanulás:

- ▲ Fontos szempont, mint ahogy már utaltam is rá, hogy minden kolléga szerezzze meg **szakvizsgáját**, hiszen ez nemcsak a minőség záloga, de a pedagógiai szakszolgálatoknál követelmény. Ezért ahogy eddig is, továbbra is mind a Továbbképzési program, mind pedig az éves Beiskolázási tervek prioritásként kezelik a szakvizsgára irányuló továbbképzések támogatását.
- ▲ Emellett lehetőség szerint minden munkatárs **továbbtanulási** szándékát támogatandónak tartok, hisz ezáltal terápiás kínálatunk új módszerekkel (pl.: rövidterápiás, családterápiás) bővíthet, valamint diagnosztikus munkánk új vizsgáló eljárásokkal gazdagítható. Vezetőként elsősorban rugalmas munkarenddel, a foglalkozások időpontjának esetleges áthelyezésével, az egyéb terhek csökkentésével tudjuk segíteni a továbbképzésen, tanfolyamon résztvevő munkatársakat.
- ▲ Támogatom és segítem a pedagógus kollégákat az **életpályamodell** megvalósulása érdekében portfóliójuk megírásában elsősorban naprakész információkkal, tudnivalókkal.
- ▲ Szakmai- és koordinációs főigazgató helyettes kiemelt feladata marad a jövőben is, hogy segítse a kollégákat az **önértékelési** folyamatokban, aktív támogatást nyújtson az Oktatási Hivatal felületén történő eligazodásban, a fejlesztendő területek és az arra épülő fejlesztési tervek elkészítésben, feltöltésében.
- ▲ Fontosnak gondolom a **szakmai konferenciákon** való részvétel lehetőségét, mely nem csak szakmai ismeretekkel gazdagítja a szakembert, de akár az Intézmény javára

fordítható értékes munkakapcsolatok is szülehetnek.

### Ellenőrzés, értékelés, motiválás

- ▲ Az elmúlt években a törvényi és jogszabályi változásokhoz alkalmazkodva, kidolgozásra és ismertetésre kerültek az intézményre és a munkaközösségre vonatkozó hatályos **szabályzatok, eljárásrendek** valamint a helyi protokollok. Ezeknek a belső szabályozóknak, az előírásoknak, munkaköri leírásoknak az ismerete a dolgozóktól elvárható. Az esetlegesen bekövetkező jogszabályi változásokról a kollégákat folyamatosan tájékoztatni szükséges, erre a tagintézményi értekezletek megteremtik a lehetőséget.
- ▲ A jelenleg hatályos SZMSZ rögzíti a **belső ellenőrzések** rendjét, melynek célja, hogy az esetleges hiányosságokra felhívja a figyelmet, valamint támogassa az intézmény céljainak megvalósulását, kiterjed a szakmai ellenőrzésen túl, a vagyonvédelem és a munkafegyelem területére is. A belső ellenőrzésnek jól bejáratot rendje van, a főigazgató és szakmai helyettese tervszerűen havonta más-más tagintézményt látogat meg és végzi el az ellenőrzést, melyről jegyzőkönyv készül és szükség szerint utóellenőrzést is végrehajt. Emellett szűrőpróbaszerű ellenőrzésekre is sor kerül minden tanévben, melynek célja az INYR vezetésének ellenőrzése. Ezt a jól bevált ellenőrzési metódust a jövőben is folytatni kívánom.
- ▲ Az ellenőrzéseken és értékeléseken túlmenően a dolgozók megfelelő **motiválása** lehet igazi próbatétel a vezető számára. Ugyan a mindennapi kihívások jó megoldása önmagában is motiváló erő, a sikerek mindannyiunk számára örömforrást és további lendületet adnak, azért ösztönzésre még a lelelkesebb kollégáknak is szüksége van. Ehhez rendszeres **visszajelzés**, a hibák megbeszélése és a **pozitívumok észrevétele** szükséges. Szeretnék ennek egyfajta keretet adni, hogy kiszámítható legyen, kidolgozásához az igazgatótanács közreműködésére számítok.
- ▲ Természetesen mindezek mellett figyelemmel kísérem, és ahogy eddig, a jövőben is élni fogok a tagintézmény vezetők javaslatait figyelembe véve az állami és a tankerületi **kitüntetésekre** való előterjesztések lehetőségével. Szeretnék a Tankerületi Központnál egyeztetést kezdeményezni az „Év szakszolgálati dolgozója-díj” megalapításának érdekében.
- ▲ A jutalmazáson túl látom és érzékelem, mint munkatárs, hogy az **elismerés** szóbeli formája, a munkakörön túli erőfeszítésekért kapott egy-egy **jó szó, dicséret** is

szárnyakat tud adni. Nagyon sokszor tapasztaltam már, hogy ennél többre sokszor nincs is szükség, hiszen minden itt dolgozó szakember maximálisan elhivatott az irányba, hogy a hozzáforduló szülő, gyermeket a tőle telhető legjobb színvonalon lássa el.

- ▲ Fontosnak tartom, hogy a kollégák **leterheltsége egyenletes** legyen. Ugyanakkor véleményem szerint a hatékony és minőségi munkavégzés alapja, hogy mindenki azzal foglalkozhasson, ami a kompetenciájának, habitusának és érdeklődésének leginkább megfelel. Ebben én minden munkatársamat támogatni kívánom, addig amíg megfelelő munkaszervezéssel mindez kivitelezhető, a feladatellátás nem sérül, valamint a kollégák megelégedésére szolgál.
- ▲ A már sokat emlegetett magas színvonalú szakmai munka szempontjából a **jó munkahelyi légkör** kialakítása és fenntartása elengedhetetlen, egy vezető számára a ráváró kihívások közül talán ez az egyik legnehezebb, de egyben legszebb feladat is. Hiszem azt, ha munkatársaim számára a mi Intézményünk egy olyan hely, ahová **jó bejönni dolgozni**, az minden más nehézségen átsegít. A pozitív légkör inspirál, a jó közösség megtart, ezért fontos, hogy a már kialakult hagyományainkat őrizzük, vagy felélesszük, és új közösségépítő eseményeket, alkalmakat szervezzünk. Az igazgató kollégákat szeretném bátorítani abban, hogy támogassák a kollégák informális, kötetlen hangulatú összejövetelét, hisz azok elősegíthetik, támogathatják a munkatársak mentális jólétét.
- ▲ A motiválás hatékony módszerének tartom az autonómia biztosítását is. Így mindenképpen támogatom a tagintézmények önálló, független szerepvállalását természetesen a megfelelő tájékoztatás és kommunikáció mellett. Nyitott vagyok mind az igazgatók, mind a kollégák kreatív, innovatív, újító-jobbító szándékú kezdeményezéseire.
- ▲ A megterhelő, felelősségteljes munka, főleg ha nincs kihez fordulni szakmai tanácsért, hamar kiégéshez vezethet. Ennek megelőzésében szükség van legalább havi-két havi gyakoriságú csoportos **szupervíziós lehetőség** biztosítására, a pszichológus teamekben intervenciós csoportok működtetésére.

## II. 3.3. Az intézmény kapcsolatai, a kapcsolatrendszer, a kommunikáció

### fejlesztése

Intézményünk kapcsolatrendszere szerteágazó, kommunikációja összetett. Kommunikációt folytatunk az Intézményen belül, azaz a tagintézmények egymás között és a főigazgatósággal, a munkatársak egymással, a munkaközösségvezetőkkel és a tagintézményvezetőkkel, esetenként a főigazgatósággal. A főigazgató és a tagintézményvezetők között élő és közvetlen a kapcsolat, a kommunikációs csatornák jól működnek. Formálisan minden hónapban ülésezik az igazgatótanács. De emellett személyesen, telefonon bármikor kereshetik egymást. Kör e-mail és videóhívások segítségével, ha szükséges nagyon rövid időn belül egyszerre elérhető mindenki. A tagintézményvezetők közvetlen kapcsolatban állnak a Tankerületi Központtal, az ott dolgozókkal direkt kommunikációt folytatnak. Természetesen ezt a jogukat tiszteletben tartom, és azt is gondolom, hogy a vezetőséghez valamilyen szintű önálló működésmód szükséges, de ugyanakkor jogos elvárás a főigazgatóság részéről a rendszeres és folyamatos tájékoztatás, és a döntéshozatalba való bevonás.

Az online munkavégzés a COVID 19 járvány óta intézményünkbe is begyűrűzött, és magával hozta azt az igényt, hogy megfelelő informatikai csatornát alakítsunk ki. A rendszergazdáknak köszönhetően sikerült minden alkalmazott számára egységes, intézményi e-mail címetek létrehozni. A korszerű működés elengedhetetlen feltétele ez, hisz egyfelől megfelelő kommunikációs felületet biztosít a kliensekkel, másfelől a vezetőség és a dolgozók között is kialakulhatott egy hivatali kapcsolattartásra szolgáló csatorna.

Széleskörű kapcsolatot ápolunk külső környezetünk megannyi szereplőjével, mely kapcsolattartás részben szabályozott.

Így kapcsolatot tartunk többek között:

- ▲ a Győri Tankerületi Központtal
- ▲ a nevelési-oktatási intézményekkel, szakképző intézményekkel
- ▲ a Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálattal
- ▲ a Gyámhivatallal, Gyámhatósággal
- ▲ az egészségügyi intézményekkel
- ▲ a védőnői, gyermekorvosi hálózatokkal

- ▲ az Oktatási Hivatallal
- ▲ szülőkkel, családokkal
- ▲ szakmai szervezetekkel

Mivel igyekszem **rendszereszeleméletben** gondolkodni, fontosnak tartom, hogy az oktatási-nevelési, egészségügyi, valamint a szociális intézmények mindegyikével szoros munkakapcsolatot tartsunk fenn. Szakmai napok, esetmegbeszélő alkalmak szolgálhatják egymás munkájának a megismerését, ezen keresztül segítséget jelenthetnek a közös pontok megtalálásában, illetve egyértelműbbé tehetik a kölcsönös segítségnyújtás módját.

A 15/2013. EMMI rendelet értelmében prevenciós tevékenység keretében együtt kell működni a **védőnőkkel, gyermek háziórvosokkal**. Ez idáig is informális csatornákon keresztül működött, de ennek hivatalos, szervezett és rendszeres formája még kidolgozásra vár, bár voltak már közös szakmai találkozók.

Korábban intézményünk változó időközönként ugyan (heti, havi esetleg igény szerinti), de folyamatosan jelen volt az **iskolák, óvodák** életében. A megnövekedett feladatellátási igény és esetszám ezt a fajta intenzív jelenlétet már nem teszi lehetővé, hiányát érezzük, hiszen a gyermek problémájának megoldása szempontjából fontos a **rendszeres kapcsolattartás**, és a párbeszéd a pedagógussal. Természetesen ahogy eddig is, kollégáink telefonon mindig készen állnak a tájékoztatásra, speciális esetekben a helyszíni hospitálás kérésének is eleget tesznek.

Tagintézményvezető kollégáim, valamint Székhelyvezető főigazgató helyettes kollégám és a pszichológus munkatársak is rendszeres résztvevői a különböző **esetkonferenciáknak**.

Legfontosabb partnerünk a **szülő**, csak a vele való aktív együttműködés teszi lehetővé az eredményes munkát. Ennek érdekében a szülőt is minden esetben egyenrangú partnerként kell kezelni, információkkal ellátni, tájékoztatni a gyermekkel kapcsolatos történésekről.

A tagintézmények igyekeznek megünnepelni egy-egy jeles évfordulót, hagyományosan tartják a Logopédia Európai Napját, mely alkalmakból **Nyílt Napot** szerveznek. Ez a fajta megmutatkozás nyitás a partnerek felé, önmagunk és szolgáltatásaink bemutatása, így a jövőben is kiemelten fontosnak tartom a támogatását.

Szükség lenne egy korszerű és informatív intézményi **honlap** létrehozására, ahol minden tagintézmény külön-külön is megjelenne, az érdeklődők megtalálhatnák az elérhetőségeket, nyitva tartást, dokumentumokat tudnának letölteni. A kezdeti lépéseket megtettük, de a továbblépéshez úgy érzem Fenntartói segítségre lesz szükségünk.



## II. 3. 4. Vezetési elvek, vezetés fejlesztés

*„Ha amit teszel arra inspirál másokat, hogy többet álmodjanak, többet tanuljanak, többet tegyenek és többé váljanak, akkor vezető vagy.”*

*/John Quincy Adams/*

Intézményünk a korábbi szakmai vezetésnek köszönhetően mind a struktúra, mind pedig a munkaszervezés tekintetében megfelel a kor és a jogszabályi elvárásoknak. Ugyanakkor ahogy a világ, úgy a köznevelés és benne a pedagógiai szakszolgálatok is időről időre újabb és újabb kihívásokkal néznek szembe.

A vezető feladata a változások menedzselése, az ezzel járó intézkedések elfogadtatása. Az alkalmazkodással sokszor együtt jár, hogy az addig bevett, jól működő módszereken, struktúrákon, hozzáálláson változtatni kell. A vezetőnek éppen ezért először is el kell fogadtatnia a változás szükségességét, ki kell tűznie a célt, stratégiát kell alkotnia, döntéseket kell hoznia és az így született cselekvési tervet végre kell hajtatnia. A folyamatot, mint irányító nyomon kell követnie és ellenőriznie kell. A változásokhoz való alkalmazkodás nyilván nem történik mindig zökkenőmentesen, mindig vannak/maradnak megválaszolandó kérdések, és az is egyértelmű, hogy a konklúziók levonása, az esetleges hiányosságok feltárása, a hibák kiküszöbölése a vezető feladata.

A nyílt és őszinte kommunikáció megalapozza az együttműködést, melynek során az elvárások, a kompetenciák, a felelőségek egyértelműen kijelölésre kerültek. Csak is így várható el, hogy a szakalkalmazottak, biztonságban érezzék magukat, tudjanak csapatként dolgozni és minden nehézség ellenére nap, mint nap motiváltan dolgozzanak azon, hogy a kitűzött célok megvalósuljanak, miközben lehetőséget biztosítunk számukra arra is, hogy egyéni képességeiket kibontakoztathassák.

**A vezető felelős az intézmény működéséért.** A helyetteseivel együtt irányítási, szervezési, adminisztrációs és ellenőrzési feladatokat lát el. Munkájuk egymást kiegészítve egymásra épül. Ehhez azonban bizalmi légkört kell teremteni, hogy egymásra nyitottak, a javaslatokkal szemben pedig befogadók legyenek vezetőtársaim.

Fontos, hogy a vezető az intézmény céljainak, feladatainak a megvalósítása érdekében pozitív jövőképpel rendelkezzen és ezt a kollégái felé is képviselni tudja.

A vezető feladata, hogy a prioritásokban első helyre a **szakmaiság** kerüljön, úgy, hogy az



intézmény működése jogszerűen történjen, és vegye figyelembe a költséghatékony működést.

A korszellem megkívánja, hogy a vezető éljen a **pályázati lehetőségekkel**, munkatársait is erre biztassa, ha kell, vállalja fel egy-egy pályázati projekt menedzselését, megvalósításának támogatását.

Intézményünk végső soron a gyermeket és az őt nevelő szülőt, valamint az őt nevelő-oktató pedagógust szolgálja. Így alapkövetelmény, hogy a hozzánk fordulók problémájához **rendszer szemlélettel** közelítsünk, hiszen a rendszer minden résztvevője a partnerünk, egyikőjük nélkül sem lehet a munkánk eredményes, akkor sem, ha egyébként szakterületünk kiválóságai vagyunk.

Vallom, hogy vezetőként is szükség van az állandó megújulásra, ennek érdekében szívesen veszek részt tréningeken vagy továbbképzésen.

Vezetőként fontosnak tartom hangsúlyozni Intézményünk **szakszolgálati** jellegét. Ebből adódóan elvárom a klienseinkkel történő kétoldalú, **egyenrangú partneri viszony** kialakítását és magam is példát mutatok ebben.

Személyiségemből adódóan ugyanezt a partneri, egyenrangú viszonyt kívánom kialakítani a munkatársaim felé is. A vezetés számomra nem hatalmi pozíció, sokkal inkább feladat. Alázatos vezető vagyok, türelmes a hibákkal szemben, hiszen tudom, hogy az intézmény sikere a közösség munkájának függvénye. Kihívásnak tekintem úgy vezetni az intézményt, hogy partnereink a már megszokott magas szakmai színvonalat kapják, és úgy támogatni, segíteni ebben a munkában a kollégáimat, hogy ezt a minőséget a jövőben is biztosítani tudják.

### III. ÖSSZEGZÉS

Mivel a szakszolgálatot elsősorban szülők és gyermekek látogatják, akik többnyire valamilyen problémájukkal keresnek meg bennünket, kiemelten fontosnak tartom, hogy intézményünk számukra továbbra is egy biztonságot adó, diszkrét segítő környezet legyen, hogy munkatársaim személyében, ahogy eddig is, empátikus, támogató szakemberre találjanak.

Szeretnék rászolgálni a kollégáim bizalmára, és egyben szeretném kérni a támogatásukat, türelmüket. Célom, hogy vezetői tevékenységemmel hozzá tudjak járulni munkatársaim kiegyensúlyozott munkavégzéséhez. Eddig is „jó csapatot” alkottunk, ami mindig remekül alkalmazkodott a változó körülményekhez.

Kívánom, hogy a korábbi vezetés által létrehozott értékeket sikerüljön megőriznünk, és olyan új, előremutató terveket végrehajtanunk, amelyek mindannyiunk megalégedésére szolgálnak.

Bízom benne, hogy pályázatom meggyőzte Önöket arról, hogy az Intézmény vezetése számomra elsősorban szolgálat, hogy elkötelezettségem a szakszolgálat és a munkatársaim iránt megkérdőjelezhetetlen.

Úgy vélem, alkalmas vagyok a megbízott vezetőként megkezdett munka folytatására. Szeretném Intézményünket továbbra is olyan magas színvonalon működtetni, ahogy azt partnereink tőlünk megszokták és elvárják.

Ehhez kérem a Tankerület Igazgatójának, valamint Munkatársainak és a tisztelt Véleményezőknak pártoló támogatását, amennyiben úgy gondolják, hogy a pályázatomban körvonalazott elképzeléseimet, céljaimat elfogadhatónak tartják.

Tisztelettel:

  
Rogácsné Szimeiszter Helga