

ELŐTERJESZTÉS

a Képviselő-testület 2018. november 23-i nyilvános ülésére

Tárgy:	A Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat intézményvezetői pályázatának véleményezése.
Előterjesztő:	Dobó Zoltán polgármester
Előkészítette:	Önkormányzati és igazgatási Iroda Varga Béláné közművelődési és intézményi referens
Megtárgyalja:	Humán Bizottság
Meghívandó:	Szauer István, a Veszprémi Tankerületi Központ igazgatója e-mail: istvan.szauer@kk.gov.hu Szedlák Bernadett, pályázó e-mail: szedlakbetti.mpsz@gmail.hu

TISZTELT KÉPVISELŐ-TESTÜLET!

A Veszprémi Tankerületi Központ (továbbiakban: fenntartó) a fenntartásában álló Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat (továbbiakban: VMPSZ) intézményvezetői (főigazgatói) beosztására pályázatot írt ki.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Nkt.) 68. § (1) bekezdése értelmében „a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézmény, többcélú intézmény vezetőjét - az e törvényben foglalt szervezetek, közösségek, személyek és a fenntartó véleményének kikérésével - az oktatásért felelős miniszter bízta meg öt évre. Az állami köznevelési intézmény, többcélú intézmény vezetője megbízásának visszavonásáról a megbízási jogkör gyakorlója dönt.”

A Nkt. 83.§ (4) bekezdése alapján a fenntartó a köznevelési intézmény vezetőjének megbízásával összefüggő döntése vagy véleményének kialakítása előtt beszerzi a vagyonkezelésében levő ingatlan tulajdonos önkormányzatának véleményét.

Az Nkt. 83.§ (5) bekezdése alapján a vélemény kialakításához minden olyan információt hozzáférhetővé kell tenni a véleményezési joggal rendelkezők részére, amely a fenntartói döntés meghozatalához rendelkezésre áll.

A fenntartó a TK/178/02661-10/2018. ügyszámú levelében megküldte a pályázati kiírásra érkezett egy fő pályázó, Szedlák Bernadett pályázati dokumentációját.

Szedlák Bernadett a Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat főigazgató helyettese. Nagy szakmai tapasztalattal rendelkezik, dolgozott csoportvezető gyógypedagógiai tanárként, korai fejlesztő gyógypedagógusként, gyógypedagógiai szakértőként, gyógypedagógiai referensként. A főigazgató helyettesi feladatokat 2013-tól látja el.

Pályázatában a szakmai helyzetelemzés és az arra épülő vezetői program személyes, közvetlen tapasztalatokra épül.

Körültekintően, nagy részletességgel mutatja be a székhelyintézmény és a járási tagintézmények infrastrukturális, szakmai és személyi adottságait, valamint az ezekre épülő fejlesztési elképzeléseket.

A pedagógiai szakszolgálatok működéséről szóló 15/2013. (II.26.) EMMI rendelet 32. § (1) bekezdése értelmében a pedagógiai szakszolgálati intézményben a vezetői megbízás feltétele:

„a) főigazgatói megbízás esetén

aa) pszichológus végzettség és szakképzettség, klinikai, pedagógiai, óvoda- és iskola-, neuropszichológiai vagy tanácsadó szakpszichológiai szakvizsga, továbbá szakmailag és szervezetileg önálló pedagógiai szakszolgálati feladatot ellátó intézményben, intézményegységben szerzett legalább hároméves vezetői gyakorlat, vagy pedagógiai szakszolgálati feladat ellátására létesített pedagógus munkakörben szerzett, legalább ötéves szakmai gyakorlat, vagy

ab) egyetemi szintű, mesterfokozatú gyógypedagógus végzettség és szakképzettség, pedagógus szakvizsga, továbbá szakmailag és szervezetileg önálló pedagógiai szakszolgálati feladatot ellátó intézményben, intézményegységben szerzett legalább hároméves vezetői gyakorlat, vagy pedagógiai szakszolgálati feladat ellátására létesített pedagógus munkakörben szerzett, legalább ötéves szakmai gyakorlat.”

Szedlák Bernadett 2006-ban a Nyugat-Magyarországi Egyetem Benedek Elek Főiskolai Karán óvodapedagógusi oklevelet szerzett.

Tanulmányait folytatva, 2010-ben az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karán szakvizsgázott gyógypedagógusként, 2013-ban pedig okleveles gyógypedagógusként (gyógypedagógiai szakirány) végzett.

Sokoldalú képzettséggel, több éves szakmai tapasztalattal és vezetői gyakorlattal rendelkezik. Vezetői programja alapján alkalmas a szakszerű és jogszerű intézményi működés biztosítására, valamint a szakmai munka továbbfejlesztésére.

A pályázati dokumentáció az előterjesztés mellékletét képezi.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megvitatni és a határozati javaslatot elfogadni szíveskedjen.

HATÁROZATI JAVASLAT

Tapolca Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat intézményvezetői (főigazgatói) állására pályázó Szedlák Bernadett programját alkalmasnak tartja a szakszerű és jogszerű intézményi működés biztosítására, valamint a szakmai munka továbbfejlesztésére. Intézményvezetői megbízását támogatja.

Határidő: azonnal

Felelős: polgármester

Tapolca, 2018. november 14.

Dobó Zoltán
polgármester

VESZPRÉMI TANKERÜLETI KÖZPONT

PÁLYÁZAT

A Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat

főigazgató

beosztásra

Szedlák Bernadett

2018. november 5.

Motivációs levél

2014 májusában egy szőlőszemhez hasonlítottam az Emberi Erőforrások Minisztériuma alá felfűzött szőlőfürtben a veszprémi szakszolgálatot, amely átalakulása a Fenntartó támogatásával megvalósult, s minden év szeptemberére, a szakszolgálat munkatársainak jóvoltából meghozta gyümölcsét.

Büszke vagyok arra, hogy az elmúlt öt évben, valamennyi járásban, kollégáim állhatatos elhivatottsága révén az egyre gyarapodó szakszolgálati feladatainkat el tudtuk látni. Az elvégzett munka gyümölcse belülről megérett, létrejött az a szakszolgálati rendszer a megyében, amely kialakította egységes működését, szakmai tudását gyarapította, készen áll arra, hogy az országos szakszolgálati hálózat munkájába bekapcsolódjon, felhalmozott tudását megossza partnereivel.

Harminc évnyi pedagógusi munkámat a különleges gondozást, nevelést igénylő gyermekek körében végeztem 8 hónapnyi kitérővel, mely köztisztviselőként a megyei pedagógiai szakszolgálati rendszer átalakításának előkészítésére irányult. A szakszolgálat 2013-as megalakítási évében megbízott főigazgató-helyettesként, majd 2014-től 5 évre kinevezett főigazgató helyettesként segíttem a „szőlőszem beérését”.

Az elmúlt öt évben főigazgató-helyettesként szereztem tapasztalatot és kellő rálátást a megyei szakszolgálat irányítási feladataira, szakmai segítségadással jó kapcsolatot igyekeztem kialakítani a tagintézményekkel, a fenntartóval, ami a további eredményes együttműködés alapja lehet. A 2014-es főigazgató-helyettesi pályázatomban vállalt szakmai, módszertani, humánerőforrás- szervezet fejlesztésben vállalt feladataimat legjobb tudásom szerint elvégeztem. Az infrastruktúra fejlesztésben vállalt feladataim teljesülése érdekében képviseltem az Intézményt. Részeredmények vannak, a nem teljesült fejlesztések oka a költségvetési keret szűkössége.

Szeretném a megkezdett munkát kollégáim támogatásával tovább folytatni, hogy az egységes szemléletű szakszolgálati működésünket folyamatosan javítva presztizs értékű legyen a szakszolgálatban dolgozni és a szakmai feladatainkat a lehető legjobb színvonalon a családok, a fenntartó és a partnerintézményeink megelégedésére ellátni.

Veszprém, 2018. november 5.


Szedlák Bernadett
pályázó

Tartalomjegyzék

Motivációs levél	2
1. Visszatekintés.....	5
2. Az Intézmény működésének illeszkedése a Veszprémi Tankerületi Központ 2017 – 2022. tartó fejlesztési tervéhez	7
3. Helyzetelemzés.....	9
3.1 Az intézmény struktúrája	9
3.2. Az intézmény irányítási struktúrája.....	9
3.3. Tárgyi, infrastrukturális erőforrásaink	9
3.3.1. Épület	9
3.3.2. Tárgyi eszköz nyilvántartás, bútorzat, leltár.....	12
3.3.3. Infokommunikációs, irodatechnikai eszközök, internet elérés.....	13
3.3.4. Kötelező szakmai (vizsgáló és terápiás) eszközök	14
3.4. Humán erőforrás gazdálkodás	14
3.4.1. Szakalkalmazottaink a pedagógus életpályán	19
3.5. Gazdálkodás	20
4. Szakszolgálati feladatok helyzetelemzése.....	21
4.1. Logopédiai ellátás	22
4.2. Szakértői bizottsági tevékenység.....	23
4.3. Nevelési tanácsadás.....	24
4.4. Iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás.....	26
4.5. A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása	26
4.6. Konduktív pedagógiai ellátás	26
4.7. Gyógytestnevelés	27
4.8. Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás	28
4.9. Gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás	28
5. Munkaközösségek	30
6. Bázisintézmények.....	31
7. Szakszolgálatunk erősségeinek, gyengeségeinek összefoglalása.....	31
7.1. Erősségek	31
7.2. Gyengeségek, kockázat	32
8. Helyzetelemzésre épülő vezetői program.....	34
8.1. Célok és feladatok	34

8.2. Szervezetfejlesztés	35
8.2.1. Humánerőforrás és szervezeti kultúra fejlesztése.....	35
8.3. Szakmai, módszertani fejlesztési tervek.....	37
8.4. Az Intézmény működésére vonatkozó tervek, fejlesztési elképzelések	39
8.5. Az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó tervek	39
8.6. Kapcsolattartás, kommunikáció fejlesztése.....	40
9. A pályázat összefoglalása.....	41
10. Mellékletek.....	42

Az Intézmény jelenlegi helyzetének bemutatása előtt szeretnék kitérni az elmúlt 5 év történéseire, amelyek elvezettek bennünket a jelenlegi intézményi környezetbe.

1. Visszatekintés

A Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat elődje, a Veszprém Megyei Egységes Pedagógiai Szakszolgálat 1979. július 20. jött létre 6 telephellyel, melyből a várapotai tagintézmény- régi megnevezéssel, mint nevelési tanácsadó már 40 éves múltra tekint vissza. A köznevelési törvény és a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló jogszabályok értelmében létrejövő egy megyei pedagógiai szakszolgálat tagja lett 2013-ban a tapolcai és a veszprémi tagintézmény is. A veszprémi tagintézmény fél évszázados szakmai múltat tudhat maga mögött az idei tanévben. A Devecseri járásban nem volt intézményi szintű előzménye a szakszolgálati feladatellátásnak, ezért egy új tagintézményt hozott létre a Fenntartó.

Az Intézmény főigazgatója 2013 decemberében, a két főigazgató helyettes és 8 tagintézmény igazgató 2014 augusztusában kapott vezetői kinevezést. Sümegen és Zircen megbízott igazgatók látták el a vezetői feladatokat.

Az új felépítésű szervezetben összeolvadó telephelyek, intézmények mindegyike a jelenlegitől eltérő más-más szakszolgálati feladatot látott el. Az összeolvadás időpontjától, a járási székhelyű tagintézményeknek az összes szakszolgálati feladatot el kellett látniuk a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadás, valamint a megyei szintű szakértői bizottsági tevékenységen kívül, melyet csak a székhelyintézményben működő (Veszprém Kossuth u. 10) Tanulási képességet Vizsgáló, Beszédivizsgáló Szakértői Bizottság (TKVSZRB) lát el.

Az egyes szakszolgálati feladatokon belüli munkánkat érintően feladatbővülést jelentett az INYR vezetése, 3 és 5 évesek kötelező logopédiai szűrése. Feladat szűkítést a fejlesztő nevelés, mint szakszolgálati feladat beolvadása jelentette a korai fejlesztésbe.

A különböző fenntartói rendszer miatt a tagintézmények tárgyi és személyi feltételei, illetve a szakmai munkája is eltérő volt. Az új intézmény fenntartója a KLIK Veszprémi Tankerülete lett, míg a működtetői feladatok az adott járási önkormányzatok hatáskörében maradtak 2016. december 31-ig. A tagintézmények a legkülönbözőbb épület- és intézményrészekben működtek, (nevelési-oktatási intézményekben, kereskedelmi szolgáltatóház, kollégium) amely kezdetben nagyon sok problémát okozott pl. szünetekben, eltérő munkarend esetén nem volt biztosított a fűtés, az internet szolgáltatás.

2014 februárjában a zirci tagintézmény működtetését átvette a tankerület, műszakilag megbízható állapotú épületbe költözhett a tagintézmény.

A létrejött új intézmény az egybeolvadást követő néhány hónapban még markánsan tükrözte a korábbi önkormányzati, kistérségi adottságaiból adódó eltéréseket, ezért meg kellett kezdeni az egységes szakmai működés megalapozását, az igazgatótanács megalakítását, működési

rendjének kialakítását, a munkaközösségek megszervezését, valamint az új struktúrából adódó mindennapi működést befolyásoló eljárási rendek, műszaki hiba elhárítási útvonalak, beszerzéssel kapcsolatos szabályok felépítését.

A tagintézmények és a székhelyintézmény közötti fizikai távolság miatt a kapcsolattartást, szervezést, irányítást napi szinten meghatározó technikai eszközeink: számítógép, multifunkciós irodai eszközök, internet, telefon elavultak, állandó karbantartást igényeltek már a kezdetekkor is. Nehézkes volt a fénymásoló papír, nyomtató patron, beszerzése. Egy fő rendszergazdai munkakör létesítésére kaptunk engedélyt 2013 decemberében a tankerülettől, azonban a fent említett fizikai távolság, a kedvezőtlen besorolási bér miatt főállású alkalmazottal nem tudtuk ellátni a feladatot. 2015. 06.15-től szerződéses megállapodásban számítástechnikai cég biztosítja a informatikai eszközök karbantartását. Az irodatechnikai eszközök javítására az intézményi honlap működtetésére ez a szerződés nem terjed ki. Az elavult nyomtatók, fénymásoló gépek folyamatos működésképtelensége, gazdaságtalan működése miatt kihelyezett multifunkciós irodagépek kerültek több tagintézményünkbe az elmúlt öt évben. A 2016/17. tanévtől valósult meg a festékező egységek gördülékeny pótlása.

2017. január 1-től a működtetői feladatok is a tankerülethez kerültek. A fenntartó neve Veszprémi Tankerületi Központ-ra változott.

A tagintézmények műszaki állapotát befolyásoló állagmegóvási, korszerűsítési munkák a balatonalmádi, a pápai, az ajkai tagintézményekben történtek 2014-ben, 2015-ben a veszprémi tagintézményben, 2016-ban Sümegen, Ajkán, 2017-ben Zircen. Balatonalmádiban váróhelyiség kialakítására, vizesblokk műszaki hibáinak elhárítására került sor. A zirci tagintézményben nyílászáró csere, külső szigetelés és homlokzatfestés, vizesblokk korszerűsítés történt. A sümegi tagintézményben vizesblokk megosztása történt. Az ajkai tagintézményben kialakításra került egy fejlesztő szoba, új festést kapott a váróhelyiség és egy pszichológus szoba. A talajvíz elvezetésére csatornát építettek ki. Megosztásra került két nagyobb szoba, így enyhült a tagintézményben a helyiség hiány. A veszprémi tagintézményben egy fejlesztő szoba átalakítása, festése történt. A sümegi tagintézményben egy tantermi plafon újra vakolása, beázás megszüntetése történt.

A pápai és a sümegi és a balatonfüredi tagintézmények egy-egy plusz helyiséget kaptak használatba.

2016 novemberében a devecseri tagintézmény, 2018-ban a pápai tagintézmény költözhetett új épületbe.

A 2016/17-től a havi ellátmány keret segítette a kisebb értékű tárgyi eszközök pótlását a fejlesztéshez, a kisebb javítási munkák elvégzését, napi munkához szükséges eszközök, anyagok megvásárlását. Ebben a tanévben egységesen minden tagintézmény 200.000 Ft értékben vásárolhatott játékot, fejlesztő eszközt.

A magasabb vezetői feladatokat a főigazgató-helyettesek, a tagintézmény igazgatók 2014. augusztus 31. megbízott vezetőként látták el, majd a pályázattal eljárás lebonyolítását

követően kaptak 5 évre kinevezést. Az öt éves vezetői ciklusban a devecseri, sümegi zirci tagintézményekben történt a vezető személyében változás. Az eltérő alkalmazotti létszámmal működő tagintézmények közül a legnagyobb veszprémi tagintézményben volt a kezdetektől fogva kinevezett tagintézmény igazgató-helyettes. A kinevezett helyettesek száma az elmúlt 5 évben gyarapodott Ajkán, Pápán, Tapolcán, majd Balatonfüreden, Várpalotán lett helyettes vezető.

2013 szeptemberében elindult az új előmeneteli rendszer, a Pedagógus Életpálya Modell.

2014 -15 között minden vezető rész vett azon a felkészítő tanfolyamon, amelyen az intézményi önértékeléshez, a tanfelügyeleti ellenőrzéshez és a pedagógus minősítéshez kaptak segítséget.

A 2014/15. tanévben az Educatio TÁMOP -3.4.2.B (szakszolgálatok fejlesztése) c. kiemelt projekt keretében finanszírozott képzésekben vehettek részt kollégáink, valamint a szükségeshez mérten igen kevés laptopot, számítógépet, nyomtatót, tesztet és fejlesztő eszközöket. A pályázatból haszonkölcsön szerződésbe átvett számítógépek száma tagintézményenként 1-1, max. 2 db gépet jelentett. A tervezethez képest ebből a pályázatból nem valósult meg a bútor beszerzés, amire nagy igényünk lett volna már akkor is, mert a meglévő bútorzat karbantartásra szorul, megrongálódott vagy több tagintézményben nem alkalmas a bútor a gyermekekkel végzett munkához.

A 2015/16. tanévben kezdődött el tagintézményeinkben a pedagógus önértékelés.

Eredményesen vettünk részt az EFOP 3.2.5-17. Pályaorientáció, kiemelten az MTMI készségek és kompetenciák fejlesztése a köznevelés rendszerében című pályázaton, valamint az EFOP 3.1.6-16. A köznevelés esélyteremtő szerepének erősítése elnevezésű pályázaton is. Az "EFOP-4.1.6-16 A köznevelés támogató szerepének erősítése" c. pályázatunk elbírálásáról még nem rendelkezünk információval.

Három tagintézményünk - balatonfüredi, tapolcai, várpalotai – szerepvállalásával elnyertük az Oktatási Hivatal Bázisintézménye címet a 2016/2017. tanévben.

A 2017. évtől lehetővé tette a jogszabály, hogy a pedagógiai szakszolgálatok tanévenként 6 foglalkozás nélküli munkanapot tarthatnak, melyből Intézményi szinten kettő, tagintézményi szinten 4 szakmai napot szervezünk.

2. Az Intézmény működésének illeszkedése a Veszprémi Tankerületi Központ 2017 – 2022. tartó fejlesztési tervéhez

A Fenntartónk által meghatározott időszak fejlesztési elképzeléseihez a pedagógiai szakszolgálat az alábbi területeken tud szervesen kapcsolódni és azok megvalósításában közreműködni.

A Veszprémi Tankerületi Központ négy járásában a 2013-2015. népességszámok alapján népességszökkenés tapasztalható, amely a szakszolgálatunk feladatellátást nem befolyásolja. A születések száma ugyanezen időszakban 12%-os növekedést mutat, amely érint bennünket, hisz ennek a korosztálynak az ellátásáról szükség esetén gondoskodnunk kell. Mivel a szakalkalmazottaink létszáma a jelen ellátási igényhez sem elegendő, tudatosan tervezett humán erőforrás bővítéssel kell reagálnunk a fenti demográfiai mutatóra.

A Fenntartó tehetséggondozással, esélyegyenlőséggel kapcsolatban megfogalmazott iránymutatásában nagy hangsúlyt fektet a tehetségek kibontakoztatására, a BTMN-es tanulók fejlesztésére, az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésére a gyermek/tanuló pályaeorientációjáig, továbbtanulásáig. A szakszolgálat által végzett szűrések, szakértői vizsgálatok során a tehetségazonosítással járunk hozzá a nevelési-oktatási intézményekben folyó tehetséggondozó munkához. A Matehetsz Egyesülettel is együttműködve törekszünk alakítani feladatainkat, meghatározni szerepünket a kiemelten tehetséges gyermekek gondozása szakfeladatunkban.

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésére járási tagintézményeink lehetőségeikhez mérten próbálnak eleget tenni, megszervezni az adott gyermek számára a szakvéleményben előírt ellátást akár külsős szakemberek bevonásával is.

A Veszprémi Tankerületi Központban tartozó Balatonalmádi, Zirc járásokban nincs EGYMI, ezért pedagógusaink a szakszolgálati feladataikon kívül megbízással részt vállalnak az SNI-s gyermekek ellátásában. (Az ajkai, a balatonfüredi tankerületi központok utazó gyógypedagógusi feladatainak ellátásához is hozzájárulnak kollégáink a szakember hiány, valamint az SNI-s gyermek, tanuló ellátási igényének évenként növekedése miatt.)

A Fejlesztési terv 3.7.1. Szülői érdekek érvényesülése pontban megfogalmazott stratégiai irányhoz a szakszolgálatunk maximálisan tud kapcsolódni, mert munkánk - a gyermekkel és családjával - a szülő egyetértésével indul el, a gyermekre és a szülő által megfogalmazott problémára irányul. A szakszolgálat által felkínált segítségnyújtás eredményességének egyik alapja, hogy kollégáink kommunikációja közérthető, hiteles és kölcsönös tiszteleten alapuló legyen a bejelentkezéstől az ellátás lezárásáig.

Az alapvető jogok biztosítása legkifejezettebben a szakértői bizottsági tevékenységünkben nyilvánul meg. A tankerület azon célkitűzése, hogy a szülők tájékozottabbak legyenek az őket megillető jogokkal kapcsolatban, az a napi munkánk része a szakértői vizsgálatok, a terápiás ellátásba vétel, a szülői értekezleteink, fogadóóráink alkalmával.

A 3.7.3. pontban a Fenntartó megfogalmazta, hogy az évről évre növekvő, különösen az egyéb pszichés zavarral küzdő tanulók integrációját támogatja, melyhez fontosnak tartja a befogadó pedagógusok szemléletének átalakítását. "A köznevelés esélyteremtő szerepének erősítése" nyertes (EFOP-3.1.6-16) pályázatban vállalt előadásaink, többségi pedagógusok számára nyújtott szakmai segítségadásunk, valamint az Oktatási Hivatal Bázisintézménye pályázat keretében szervezett gyakorlati bemutató foglalkozások, műhelymunkák, előadások során támogatjuk a fenntartói célokat.

3. Helyzetelemzés

3.1 Az intézmény struktúrája

A Veszprémi Tankerületi Központ által fenntartott intézmény székhelye a Veszprém, Kossuth u. 10. szám alatt található. Tagintézményei Veszprém megye 10 járásában: Ajkán, Balatonalmádiban, Balatonfüreden, Devecserben, Pápán, Sümegen, Tapolcán, Várpalotán, Veszprémben és Zircen találhatóak.

A székhelyintézményben működik a Tanulási Képességet Vizsgáló, Beszédvizsgáló Szakértői és Rehabilitációs Bizottság intézményegysége. Itt található az Intézmény vezetésére jogosult főigazgató székhelye.

3.2. Az intézmény irányítási struktúrája

A 2013-ban létrejött új intézményt főigazgató irányítja. Munkáját közvetlenül két főigazgató helyettes, az általános és a szakmai helyettes, valamint a szakszolgálati titkár és a gazdasági ügyintéző munkatársak segítik. A főigazgató munkáját segítő testület az igazgatótanács, amely a főigazgatóból, főigazgató-helyettesekből és a tagintézmény igazgatókból áll.

A tagintézményeket 5 évre kinevezett vezetők irányítják a devecseri és a sümegi tagintézmények kivételével. A tagintézmény igazgatók munkáját 6 tagintézményben tagintézmény igazgató-helyettesek segítik.

3.3. Tárgyi, infrastrukturális erőforrásaink

3.3.1. Épület

A pedagógiai szakszolgálat működését szolgáló épületek, épületrészek elhelyezkedésében a megalakulás óta a devecseri, a pápai, a zirci tagintézmények kivételével nem történt változás.

A székhelyintézmény Veszprém város központjában lévő irodaház 5. emeletén található. Az Intézmény irányítási feladataihoz 3, míg a megyei szintű szakértői bizottsági és pályaválasztással összefüggő feladatokhoz 13 bérelt irodai helyiség áll rendelkezésünkre. Városhelyiséggel nem rendelkezünk, a hozzánk érkezők az irodaház folyosóján várakoznak. A közös folyosóról nyíló vizsgáló helyiségek ajtajai nem hangszigeteltek, ezért gyakori, hogy a vizsgálatokra zavarólag hat a folyosón várakozók hangja. A nagy mennyiségű irattározási anyaghoz az épület pince/alagsori részét használhatjuk. Az akadálymentesítés megoldott. Az amperbővítés szükségessége a gépek egyidejű működtethetősége miatt szükséges lenne. A legnagyobb problémát a légkondicionáló berendezés hiánya okozza a szerver szobában és az irodákban. A folyamatos nyitva tartás miatt a nyári időszakban itt dolgozók ablaknyitással, ventilátorral próbálnak védekezni a meleg ellen, azonban a képességvizsgálatok alatt az

ablakokat zárva kell tartani a gépjárműforgalom okozta zaj miatt. A szülők több esetben panaszolták, hogy a nagy melegben méltatlan körülmények között vizsgáljuk a gyerekeket, amely lényeges rontja aktuális teljesítményüket.

A **tagintézmények** a legkülönbébb épület- és intézményrészekben működnek, amelyek nem szakszolgálati funkció betöltésére épültek. Ez nem csupán abból a szempontból jelent hátrányt, hogy az épületek nem minden esetben alkalmasak a funkcióra, hanem abból a szempontból is, hogy a szakszolgálat nyitvatartási ideje nem egyezik meg az adott épület, közintézmény nyitvatartásával, közös a fűtés, internet, riasztórendszer, a takarítás szolgáltatás, eltérő viszont a működtető, fenntartó személye. Az EFOP 4.1.6-16 számú pályázatra mindegyik tagintézményünk elkészítette a szükséges dokumentációt, hogy fenntartói támogatással a működésünket szolgáló épületek korszerűsítése pályázati forrás elnyerésével valósulhasson meg.

A **balatonalmádi** épületben több korszerűsítési, karbantartási és javítási munka történt, így a szakszolgálat által használt épületrész megfelelő színvonalú a szakszolgálati feladatok ellátására. Az intézmény bejárata, illetve az útvonal onnan a mellékhelyiségekig, mozgássérültek számára akadálymentesítve van, ellenben a látás és hallássérültek számára nincs, így ez egy további fejlesztési irány lehetne. Indokolt volna továbbá az egyik fejlesztő szobában található 400 V-os villamos szekrény / tűzvédelmi főkapcsoló átszerelése biztonságosabb helyre, pl. az épületen kívülre. Az amperbővítés szükségessége is felmerül, mivel a párhuzamosan használt készülékek együttes áramfelvételét a rendszer sokszor nem bírja, gyakran kiold a biztosíték.

A **zirci** tagintézményünk 2014. január 20-tól kapott jó színvonalú elhelyezést a Reguly Antal Szakképző Iskola és Kollégiumban. A 4 szobából, 2 fürdőszobából, 2 előtérből, 1 folyosóból álló, külön bejárattal rendelkező épületrész rendezett, karbantartott, korszerű, ugyanakkor méretét tekintve a feladatellátáshoz szűkös, mert hiányzik a mozgásfejlesztésre alkalmas szoba, a tanári szoba, az elkülönített adminisztrációs irodahelyiség, amely jelenleg természetes megvilágítás nélküli, az irattározásra, eszközök tárolására szolgáló helyiség. Továbbá nem megoldott a korai fejlesztésre babakocsival érkező kisgyermekes családok számára a babakocsi fedett helyen történő tárolása. A teremhiány miatt nem oldható meg minden szakszolgálati feladat helyben történő biztosítása. A fűtés, a vízellátás, a villany, a vezetékes telefon (internet), a riasztórendszer, a tűzjelző berendezés a kollégium épületével azonos hálózaton van, ezek működésébe beavatkozni nem tudnak.

A **sümei** tagintézményünk az általános iskola egyik melléképületében, a tornatermek és tornaszobák felett található épületrészben helyezkedik el, emiatt folyamatos problémát okoz a tornaórák alapzaja. A mindennapi munkájukat nehezíti, hogy a műemlék épület kanyargós lépcsősora csúszós, a kényszerűség miatt többfunkciós helyiségeket tudnak használni, váróhelyiség nincs, a szülők a termekhez tartozó körfolyóson várakoznak, ahol nem megfelelő a fűtés. A rendelkezésre álló nagy belmagasságú 4 fejlesztő-/vizsgálószoba, egy iroda, a "tanári" funkcionálisan a régi idők tantermi sajátosságait tükrözik - a mai kor szakszolgálati kívánalmait, infrastrukturális feltételeit meg sem közelíti - bár az itt dolgozó kollégáink sokat

tettek azért, hogy dekorációval, saját kisbútorakkal komfortosabbá tegyék a napi munkakörülményeket. A többi tagintézményünk elhelyezéséhez viszonyítva ennek a tagintézménynek az elhelyezési körülményei a legmostohábbak, az itt dolgozók munkakörülményei igen nivótlanok.

A balatonfüredi épületünk elhelyezése a közösségi ház tetőterében megoldott. Bár az épület és a használt helyiségek jellege első pillantásra megfelelő, de a folyamatos műszaki problémák leharcolt állapotúvá teszik a helyiségeinket. 2018 januárjában egy irodahellyel bővült az elhelyezésük, ezáltal az adminisztrátor és a „tanári szoba” továbbra is együtt funkcionálva, de tágasabb körülmények közé került. A nyílászárók mentén folyamatos a beázás, valamint a tetőtéri elhelyezkedés miatt a nyári hőség ellehetetleníti a gyerekekkel végzett munkát. Problémát jelent, hogy itt sincs váróhelyiség, bár a kollégák saját erőforrásból a folyosó végén barátságos sarkot alakítottak ki a várakozó gyerekeknek. A korai fejlesztésre érkező édesanyáknak kihívást jelent babakocsival, az igen magas lépcsősorra való feljutás. A tornaszoba teteje lyukas, beázik, valamint a szakszolgálaton kívül idegenek is használják, ezért a kisbabák fogadására a körülmények nem megfelelőek. Az alacsony tetőtéri ferde falak miatt a terápiás szobák igen szűkösek, többnyire csak az asztalnál foglalkoztathatóak a hozzájuk érkező gyerekek.

A **veszprémi** tagintézmény épületének funkcionális jellemzője, hogy a szakmai munkavégzés, feladatellátás jó színvonalon tud megvalósulni az Aprófalvi Bölcsődével közös ingatlanban. Jól karbantartott, korszerű, klimatizált, terápiás/vizsgáló szobák állnak rendelkezésünkre, melyek az ellátandó körzet és gyermeklétszám nagyságához mérten gyakran okoznak helyiség hiányt.

Pápán, a tagintézmény 2018 nyarán egy többfunkciós épület földszinti részében kapott méltó, korszerű és akadálymentesített elhelyezést. A Veszprémi Tankerületi Központ saját forrásból, közel 7 millió Ft-ból a szakszolgálat számára funkcionálisan alkalmas helyiségeket alakított ki. Az új épületben 8 foglalkoztató, 1 igazgatói iroda, 1 adminisztrátori szoba, 1 irattár, 1 tornaszoba, 1 konyha és 3 vizesblokk került kialakításra. A többfunkciós épületrészben elfoglalt helyük miatt még több műszaki probléma vár megoldásra, riasztó rendszer, wifi elérés...stb.

Tapolcai tagintézményünk új épületbe költözésének lehetősége reményeink szerint hamarosan megvalósul. Tapolca Város Önkormányzata által felajánlott Belvárosi Irodaház egyik szintjén kapna elhelyezést a szakszolgálat, amely megoldaná a helyszűkével küszködő tagintézmény mindennapjait. A rendelkezésre álló információk szerint a költözésünk a már benyújtott EFOP-os pályázat sikerességének függvénye. A jelenlegi épületünk korszerű, megfelelő színvonalú, műszaki állapotú, ugyanakkor az ellátandó gyerekek számához, a feladathoz nem elegendő a helyiségek száma, alapterülete. Az irattározásra, raktározásra nincs több kapacitása a tagintézménynek. A kollégák egy kis alapterületű helyiséget használnak több funkcióra párhuzamosan, azaz ez a kis helyiség egyben az adminisztrációs helyiség, tanári szoba és igazgatói iroda is. A tagintézmény abban a szerencsés helyzetben van, hogy van mozgásfejlesztésben képzett szakembere, de a mozgásfejlesztő és konduktív eszközeik, mindegyikét nem tudják használni, mert olyan kicsi alapterületű helyiségeik vannak.

Az **ajkai** tagintézményünk is egy többfunkciós épületrészben helyezkedik el. Az épület állagmegóvásáról, karbantartásáról Ajka Város Önkormányzata gondoskodik. A tagintézmény terápiás/vizsgáló helyiségei az ellátandó terület, gyermeklétszám nagyságához kevés, helyszűke miatt nehézséget okoz a szobabeosztás megszervezése, amely a nagyméretű terem megosztásával enyhíthető lenne. A megfelelő méretű tanári szoba ebben a tagintézményben sem megoldott. Önálló internet eléréssel még nem rendelkeznek. Ebből adódóan az elégtelen vagy nem működő internet elérés gyakran megnehezíti a kapcsolattartásukat, adatszolgáltatásukat és a nyilvántartás vezetését.

A **Devecserben** működő tagintézmény épülete felújított, de funkcionális jellemzőit tekintve nem lett megfelelőbb a gyermekekkel való foglalkozásra. Váróterem a jelenlegi épületben már van, ugyanakkor terápiás/vizsgáló helyiségek száma (2 szoba) nem elegendő. Igen nagy a helyiségek belmagassága, ezért télen nehéz kifűteni, nincs különválasztva adminisztrációs szoba és tagintézmény vezetői iroda. Nyáron a klimatizáció hiánya nehezíti a munkát. Az adminisztrációs helyiségből nyíló terápiás, vizsgáló szobák ajtaján minden hang átszűrődik, nem megoldott az akadálymentesítés sem.

A **várpalotai** tagintézmény a Bán Aladár Általános Iskola földszinti részében működik. Jó állapotú, funkcionálisan megfelelő az épületrész a szakszolgálati munkához. Több mosdó, melyből egy akadálymentesített, egy konyha, egy egészségügyi szoba, hat fejlesztő- és egy mozgásfejlesztő szoba áll rendelkezésünkre a vizsgálatok elvégzésére és a foglalkozások megtartására. Megoldott a váróhelyiség, de klimatizáció hiányában a nyári munkavégzés ellehetetlenedik. A „tanári szoba” és az adminisztrációs helyiség különválasztása nem megoldott. A tagintézmény igazgatója szükségesnek tartja és többször jelezte a tagintézmény korszerűsítését, melyet az EFOP-4.1.6.-16 pályázatban részletezett. A pályázattól függetlenül meg kell oldani az épület érintés- és villámvédelmének kialakítását.

3.3.2. Tárgyi eszköz nyilvántartás, bútorzat, leltár

Az intézmény egészét tekintve elmondható, hogy új bútor beszerzésére az elmúlt években nem volt mód. A hiányzó, a tönkrement bútorok pótlásának hiánya évről-évre áthúzódó nehézséget jelent. Csak néhány tagintézmény bútorzata újszerű, küllemre, az ellátott feladatnak megfelelően jó állapotú, mert a tagintézmények többségében a bútorok nagy része javításra, cserére szorul, a szakszolgálati feladatok ellátásához nem megfelelőek.

Legtöbb tagintézményünkben hiányoznak a gyermekek méretéhez igazodó asztalok, székek, etetőszék, tornapad, bordásfal, az Ayres eszközök felfüggesztésére szolgáló biztonsági áthidalók, tároló rendszerek, irattári szekrények, szőnyegek, várótermi bútorok, hűtőszekrény, mikrohullámú sütő.. stb.

A 2017/18. tanévben került bevezetésre a vonalkódos tárgyi eszköz nyilvántartás. A leltár rendszer korszerűsödésével továbbra is nehézséget jelent a működésképtelen eszközök, berendezések tárolása.

Veszprémi tagintézmény önkormányzati képviselői keretből 400.000 Ft támogatást kapott melyből 200.000 Ft-ot székek, bútorok, 200.000 Ft-ot számítógépes programok beszerzésére fordított.

3.3.3. Infokommunikációs, irodatechnikai eszközök, internet elérés

A székhelyintézmény és a tagintézmények közti fizikai távolságból adódóan a mindennapi munkánk elképzelhetetlen infokommunikációs eszközök használata nélkül. A kapcsolattartásunk legstabilabb eszköze a telefon. A Fenntartótól 2017-ben minden tagintézmény kapott telefont SIM kártyával, majd 2018-ban minden tagintézmény vezető számára biztosítottak SIM kártyát. Az internet szolgáltatás még néhány tagintézményünkben nem megfelelő. Az akadozó internet szolgáltatás azokat a tagintézményeinket érintette, érinti, amelyek nem rendelkeznek önálló Sulinet elérhetőséggel, ADSL szolgáltatással. Az ajkai tagintézményben az önálló SULINET elérés kiépítése folyamatban van, a várpalotai tagintézményben átmenetileg az önálló ADSL szolgáltatás igénybevételének engedélyezésével fog megoldódni a stabil internet.

A szakszolgálati munkánk a gyermekekkel végzett fejlesztő munka mellett igen sok papír munkát is jelent. Többek között a szakértői vizsgálatok, szűrési jegyzőkönyvei, év végi értékelő lapok, fejlesztési tervek, KOFA kérdőívek, munkaügyi, személyügyi dokumentumok stb. mind-mind számítógéppel szerkesztett és nyomtatandó dokumentumok. Előállításuk, sokszorosításuk kezdetben komoly problémát jelentett, mára már kevés kivétellel kihelyezett multifunkciós gépek biztosítják a fenti feladatainkhoz a stabil technikai háttérrel.

Az asztali és hordozható számítógépeinket az elavultság és hiány jellemzi. Intézményi szinten 79 db számítógépünk van 11 különböző helyen a 133 főállású dolgozóra. Az INYR 2014. őszi bevezetésekor láttuk, hogy a meglévő számítógépeinkkel nem tudunk eleget tenni az országos adatszolgáltatási kötelezettségünknek. Kollégáinktól igen sok munkaórát elvett a minimálisan elvárt adatok bevitele a gépparkunk alacsony teljesítménye miatt. Az idén megújult Informatikai Nyilvántartó rendszer (INYR) hardverigényeinek még annyira sem felelnek meg gépeink, mint 4 évvel ezelőtt. 2018 őszén a 70 db számítógépből 40 db alkalmas az INYR vezetésére, a 121 fő dolgozóra jut 40 db INYR vezetésére alkalmas számítógép, azaz egy számítógépen 3 kolléga osztozik. Az 5 évvel ezelőtt pályaválasztási tanácsadásra használt 13 db tanulói gépből már csak néhány darab használható. A probléma megoldására a Fenntartótól 47 db számítógép beszerzését kértük, melyekre a nyertes pályázatokból beszerezhető számítógépeken felül van szükségünk a kötelező adminisztrációs feladatok elvégzéséhez.

3.3.4. Kötelező szakmai (vizsgáló és terápiás) eszközök

A szakmai eszközeink állományában történt pozitív változás. A TÁMOP-os (szakszolgálatok fejlesztése) projekt keretében kaptunk több új tesztet, vizsgáló, mozgásfejlesztő eszközt, azonban darabszámot tekintve nem részesülhetett minden tagintézmény mindegyik eszközből. Előrelépésnek mondható, hogy rendelkeznek alapvető vizsgáló eszközökkel a tagintézményeink, azonban hiányoznak a legkisebb, 0-3 éves, a 3-6 éves, és a 16 év feletti korosztály vizsgálatára adekvát eszközök a tagintézményeink többségéből, illetve az egyre komplexebb tanulási problémákat gyakran nem korszerű eszközökkel tudják vizsgálni kollégáink. Bízunk abban, hogy az EFOP-os pályázatba betervezett tesztek, eszközök az igényelt mennyiségben rendelkezésre fognak állni a közeljövőben.

A diagnosztikai, terápiás és fejlesztő eszközök jelentős része elhasználódott, elavult. A bővítésre, korszerűsítésre az elmúlt években nyíló lehetőség csak kis mértékben javított helyzetünkön.

Az elhasználódott fejlesztő játékok kiegészítésére 200 eFt egyszeri összegben volt lehetősége minden tagintézménynek. Fenntartói engedéllyel apróbb gyógytestnevelés eszközöket, (labdák) WISC tesztek vásárlásával tudtuk javítani eszköz állományunkat, a havi ellátmány keret terhére egy-egy kisebb játékot, munkafüzetet, fejlesztéshez szükséges szakmai anyagot tudtunk vásárolni. A veszprémi tagintézmény diagnosztikus eszköztárát 3 DM-H diszlexiavizsgáló teszttel bővítették.

A gyógytestnevelés ellátásához nem rendelkezünk eszköztárral a veszprémi tagintézményen kívül. Ezek az eszközök is elhasználódtak, cseréjükre, pótlásukra nem került sor.

3.4. Humán erőforrás gazdálkodás

A pedagógiai szakszolgálati feladatellátáshoz szükséges létszámkeretet a 15/2013. EMMI rendelet határozza meg. A státusz bővítés a Fenntartó költségvetési előirányzatának függvényében valósul meg.

Az alábbi táblázat összefoglalja az évenként akár többször is változó létszámgazdálkodási adatokat. A többi nevelési-oktatási intézményhez hasonlóan a szakszolgálatra is érvényes, hogy nagy a humán erőforrás mozgás felélénkül a tanítási év vége (június 15.) valamint a következő tanév (szeptember 1.) között, ezért a táblázat időszakra vetített adatainál a szakszolgálat július-augusztus közti létszámai kerültek feltüntetésre. A táblázat értékeiből leolvasható, hogy az Intézmény engedélyezett humán erőforrása a 2013. átszervezést követően évenként változott, de a rendeletben előírtakhoz képest a fenntartó által engedélyezett létszám az 52-58 % -ot ért csak el.

A rendelet irányszámai és a szakszolgálatunkban ténylegesen foglalkoztatott közalkalmazottak közti mutatószám ennél kedvezőtlenebb képet mutat. A tényleges humán erőforrás feltöltöttség

időszak	betöltetlen létszámkeret	Betöltetlen NOKS, egyéb létszám	betöltetlen pedagógus létszám
2014	3	1	2
2015	7	2	5
2016	7	2	5
2017	13	2	11
2018	21,5	2	19,5
2018.nov.1.	12,5	2	10,5

51-ről is csak 54%-ra tudott emelkedni. A legkritikusabb időszak a 2018 év, amikor a humánerőforrás feltöltöttségünk a rendelet keretszámának csak a 49%-át érte csak el, azaz ekkor volt a legtöbb betöltetlen álláshely.

időszak	jogszabályban meghat. pedagógus létszám	NOKS, egyéb munkakör ben meghat. létszám	Rendeletben összesen meghat. létszám	Fenntartó által engedélyezte tt létszámkeret	ténylegesen betöltött létszám/fő	betöltetlen létszámkeret	humánerőforrás feltöltöttség a rendelet és engedélyezett	humánerőforrás feltöltöttség a rendelet és a ténylegesen betöltött
2014	214	24	238	124	122	3	52%	51%
2015	214	24	238	129	120	7	54%	50%
2016	214	24	238	130	123	7	55%	52%
2017	226	24	250	134	121	13	54%	54%
2018	226	24	250	143,5	122	21,5	57%	49%
2018.nov.1.	226	24	250	145	133	12,5	58%	53%

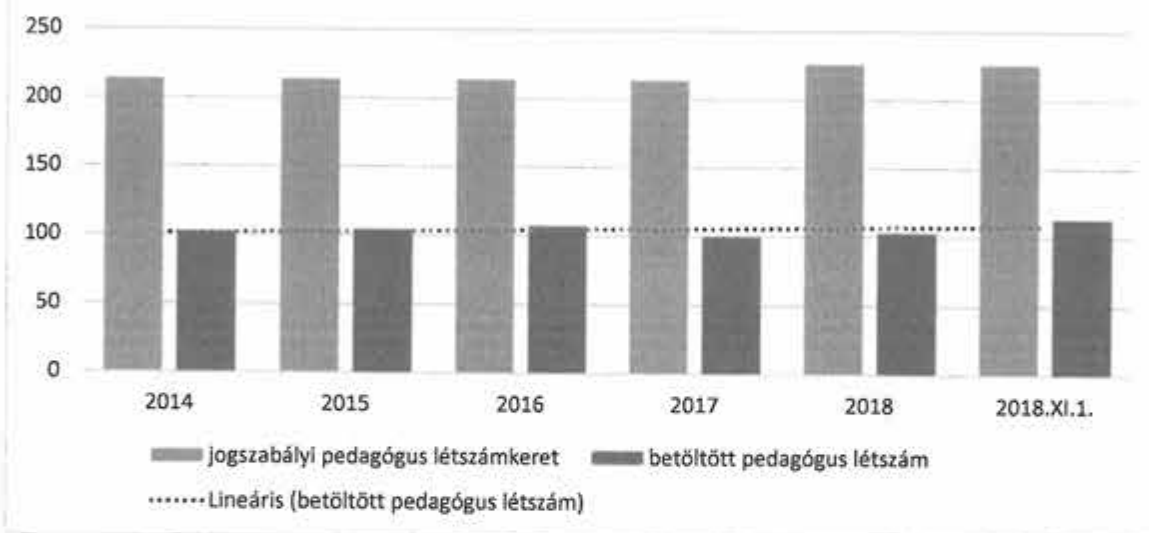
A Fenntartó részéről mérsékelt létszámbővítés, a maximalizált keretszámhoz való közelítés látható az 5. oszlop adataiból kiolvasható. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy a nevelési-oktatási szektorban a speciális végzettségű szakemberekből hiány mutatkozik, így a betöltetlen álláshelyeinket sem tudtuk szakemberekkel feltölteni. A nem pedagógus munkakörben mutatkozó szakember hiány az orvos és a rendszergazda munkakörökre állandósult. Ennek oka, hogy a szakemberek kvalitásához mérten, valamint a foglalkoztatásukhoz mérten kifizethető bér a piaci körülményekhez viszonyítva igen alacsony.

Az álláshelyek betöltésének eredményessége javult az idején tanévkezdésre, elérte feltöltöttségünk az 53%-ot, amely részben a folyamatos hirdetéseknek, valamint a tagintézmény igazgatók aktív, a szakemberek felkutatásában, meggyőzésében való szerepvállalásának köszönhető.

A jogszabályi környezet is megnehezíti a speciális végzettségű szakemberek megnyerését a szakszolgálati munkavégzésre. Szakalkalmazottaink magas, 50-60 fős gyermeklétszámmal dolgoznak, kötelező adminisztrációs feladataihoz nem adták a tárgyi feltételek (számítógép, gyors internet), folyamatos nyitvatartást kell biztosítaniuk, nem részesülnek gyógypedagógiai

pótlékban ellentétben az oktatásban dolgozó ua. végzettségű kollégával szemben, munkavégzésükhöz kötelező a pedagógus szakvizsga, melyhez csak csekély mértékű tandíj támogatást kapnak. Vonzóbb sok szakalkalmazottunk számára az utazó gyógypedagógiai hálózatban meghirdetett munka is, mert nincs szakvizsga kötelezettség, kevesebb gyermekkel dolgoznak, kevesebb az adminisztrációs teher, gyógypedagógiai pótlékkal egészül ki bérük.

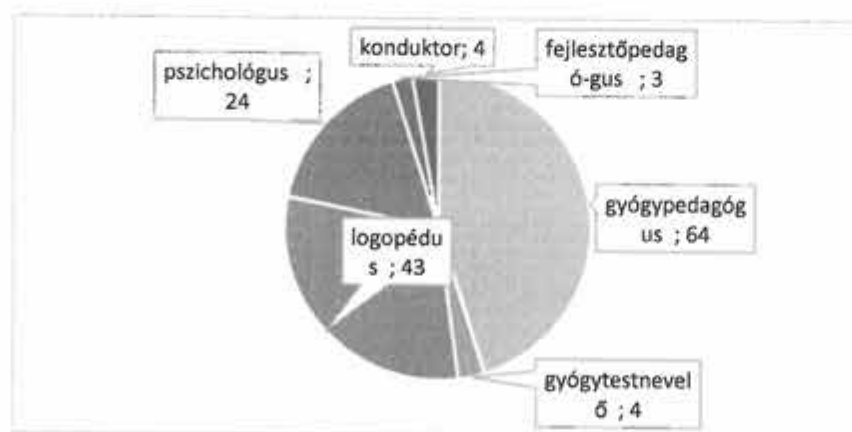
Betöltött pedagógus létszám alakulása



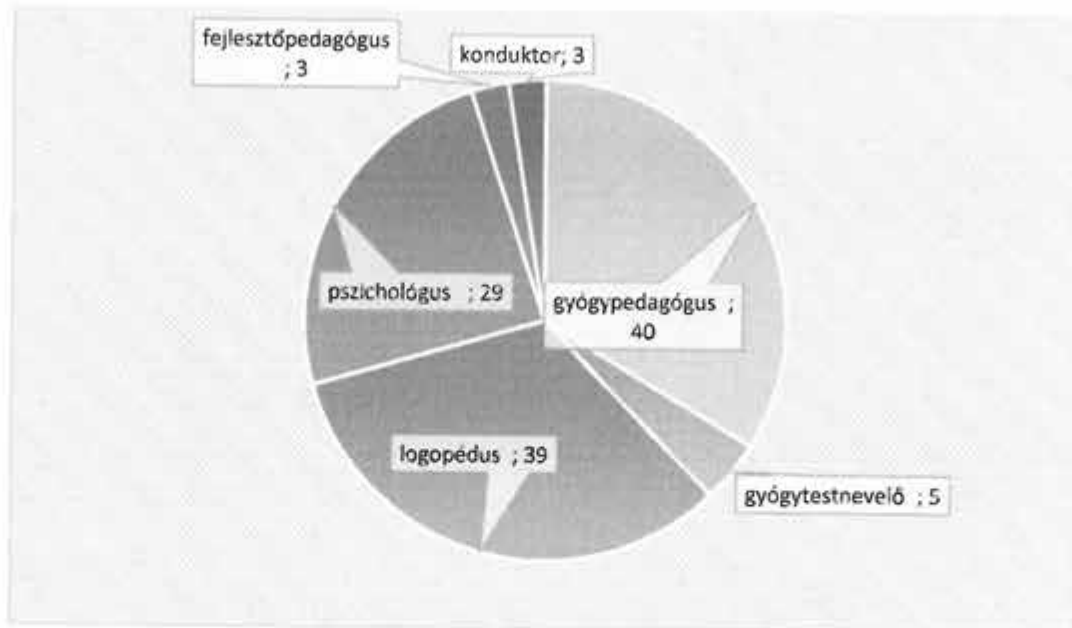
A humán erőforrás gazdálkodásban a legnagyobb problémát a szakképzett pedagógusok hiánya és a pedagógus álláshelyeink feltöltése jelenti. Pedagógusok esetében a rendeletben alkalmazható pedagógusok 50 %-át éri el a veszprémi szakszolgálatban rendelkezésre álló szakemberek száma a helyzetelemzés időpontjában.

A 15/2013. (II. 26.) EMMI rendeletben megfogalmazott szakképzettségi követelményeknek minden pedagógus megfelel. A szakalkalmazottak végzettségének eloszlásában történt változás a kezdeti 2013/14 -es tanévhez képest.

*A több szakképzettséggel rendelkező pedagógusok külön-külön kerültek feltüntetésre



Csökken a logopédusok végzettségűek száma, nőtt a pszichológus végzettséggel rendelkezők. A hiányterületnek mondható konduktor, gyógytestnevelő végzettségük kollégák számában mérsékelt változás történt csak.



Hiányterület mutatkozik még mindig a szakszolgálatunkban dolgozó pedagógusok körében az autizmus spektrum pedagógiája, a szomatopedagógus, szurdopedagógus, tiflopedagógus szakos gyógypedagógus, a konduktor és a gyógytestnevelő szakos végzettségű kolléga.

Ha a járási tagintézményeink közti területi elosztást tekintjük, akkor hiányterületet mutat a devecseri, sümegi járás pszichológusokban, Veszprém járás kivételével az összes járás gyógytestnevelőkben, konduktorokban a veszprémi, és a tapolcai járás kivételével mindegyik járás. Logopédusokból minden tagintézményben mutatkozik hiány, de a Devecseri járás a legkritikusabb, ahol egyetlen logopédus végzettségű kolléga sincs. A sümegi tagintézmény logopédus ellátottsága kritikus, mert külsős óraadó logopédust sem lehet találni a járásban, olyan mértékű a szakember hiány. A pápai tagintézményben a pszichológus hiányt az okozza, hogy mindkét vezető pszichológus végzettségű, ezért a tagintézményben rendelkezésre álló pszichológus kötelező órák száma 63-ról 31 órára csökkent.

Intézményünkben a gyógytestnevelők száma csekély mértékben emelkedett, de a feladatellátáshoz szükséges létszámot messze nem éri el. Jól látszik a megbízással foglalkoztatott gyógytestnevelők számából (39 fő), heti óraszámából (192 óra), hogy a jelenlegi 5 fő gyógytestnevelő mellett további 9 fő gyógytestnevelő felvételére lenne szükség.

A jelenleg státuszban lévő pedagógusok közül 72 fő rendelkezik szakvizsgával. 3 pedagógus kolléga életkorából adódóan mentesül a szakvizsga kötelezettség alól. 39 kollégának még nincs

szakvizsgája. A táblázatból leolvasható, hogy a 2013/14. tanévhez viszonyítva 23 %-kal nőtt a szakvizsgázott pedagógusok száma.



Jelenleg a szakalkalmazottak 34%-nak még nincs szakvizsgája ezért a továbbképzési programunknak még több évig a jogszabályban előírt pedagógus szakvizsga megszerzésére kell a hangsúlyt fektetnie.

A nem pedagógus munkakörben foglalkoztatottak száma NOKS, technikai alkalmazottak száma kedvező, megközelíti a rendeletben előírt létszámkeretet.

Időszak	Rendeletben szabályozott NOKS, egyéb munkakör létszám	Fenntartó által engedélyezett létszám	Betöltött létszám	humán erőforrás feltöltöttség a rendelet és a betöltött létszám viszonylatában
2013/14.	24 fő	17 fő	16 fő	66%
2018/19.	24 fő	22 fő	20 fő	83%

A tagintézmények munkáját mindenhol főállású adminisztrátor segíti. A szakszolgálati munkában megnövekedett adminisztrációs terhek jelentős része hárul rájuk, ilyen pl. besegítenek az INYR adatrögzítésbe a külsős óraadók helyett rögzítik az INYR adatokat. Munkakörülményeik több tagintézményben nem ideálisak, nincs leválasztott adminisztrációs pultjuk, irodájuk, osztoznak az igazgatóval az irodán, a számítógépen, amely korszerűtlen, a napi munkavégzéshez igen lassú.

A székhelyintézmény munkáját 2 fő diplomás szakszolgálati titkár, 1 fő gazdasági és munkaügyi szakember, 1 fő takarító, irodai kisegítő segíti.

Mindkét szakszolgálati titkár, valamint a gazdasági ügyintéző részt vesz az országos szintű nyilvántartó rendszerek adatkezelésében, feltöltésében, a napi rutinfeladatoknak számító munkájuk mellett. Munkájuk szinte teljes mértékben a számítógéphez kötött, annak elavultsága hátráltatja munkájukat.

A tagintézmények takarítási feladatainak szervezése, elvégzése, terén kedvezően alakultak a személyi feltételek. Kezdetben igen változatos módon szerveződött a takarítás, közfoglalkoztatottal, megbízással, önkormányzati, fenntartói szervezéssel, túlórával. 2018 őszén elmondható, hogy a Fenntartó a tagintézményeink több mint felében biztosít rész munkaidős dolgozót a tisztasági feladatok elvégzésére.

A tagintézményekhez tartozó, elérhető karbantartók, technikai dolgozók hiányoznak a rendszerből. A veszprémi tagintézményben 1 fő közfoglalkoztatott karbantartó, kisegítő dolgozó áll rendelkezésre, aki igény szerint besegít a székhelyintézmény karbantartási feladataiba.



3.4.1. Szakalkalmazottaink a pedagógus életpályán

Az életpálya nyújtotta továbblépés lehetőségeivel az Intézmény 69 fő szakalkalmazottja élt az eddig keretszámok és feltételek függvényében. A 2018/19. tanévet 10 fő gyakornok, 59 fő Ped I., 44 Ped II., 4 mesterpedagógussal kezdtük meg. 2019. január 1-től Ped I. fokozatba 2 fő, Ped II. 6 fő pedagógus fog átkerülni. A négy mesterpedagógusból 1 kolléga pedagógiai-szakmai ellenőrzési (tanfelügyeleti) és pedagógusminősítési szakértő tevékenységben, 3 fő fejlesztő támogató tevékenység ill. intézményvezetői tevékenység területén tevékenykedik.

A pedagógusok 46 %-nál befejeződött az önértékelés. A 2018/19. tanévben 27 kolléga önértékelését tervezzük. Ebből 19 pedagógus önértékelése elkezdődött, 8 kolléga folyamata 2019-es évben indul el. A tagintézmény igazgatók tanfelügyeletére a 2018/19. tanévben kerül sor.



3.5. Gazdálkodás

Az Intézmény nem gazdálkodik önállóan, infrastrukturális adottságait tekintve helyiség kiadásával nincs módunk saját bevétel termelésére. A fenntartótól lehetőséget kapunk a költségvetési kerettervezésben a javaslatételre, de érdemi költségvetést nem tervezünk. A működtetésünkkel kapcsolatos kiadások nyomonkövetését próbáljuk megvalósítani, de a fenntartói könyvelés miatt nem tudjuk kiszámítani, hogy a kötelezettségvállalási igények benyújtásakor meddig tervezhetünk.

Az Intézmény gazdálkodásának nagy részét a meglévő értékekkel való felelősségteljes gazdálkodás jelenti. Minden dolgozó maximálisan ügyel az intézmény eszközeinek, tárgyainak, berendezéseinek a megóvására és a fogyó eszközök takarékos felhasználására. Pazarlásra nem is volt módja kollégáinknak, az elhasználódott tárgyak felújításával, az „otthonról hozott” eszközök, bútorok bevonásával is próbálják jobbítani munkakörülményeiket. Hosszú távon a megoldás az lenne, ha fenntartói segítséggel ezeket a z eszközöket, bútorokat pótolni tudnánk.

4. Szakszolgálati feladatok helyzetelemzése

A megye minden járásában egy tagintézményünk biztosít pedagógiai szakszolgálati ellátást. Tagintézményenként teljes körűen minden szakszolgálati feladat ellátását biztosítani tudjuk, melyet megyei szinten átlagosan 55-66 fő külsős szakember bevonásával tudunk megoldani. Törekszünk arra, hogy minden járásban egyenlő hozzáférést biztosítsunk a pedagógiai szakszolgáltatáshoz.

Az ellátás biztosításának helyszínét nem határozza meg jogszabály, a gyógytestnevelés és a korai fejlesztést és gondozást kivételével. Amennyiben a feladat ellátásához szükséges feltételek biztosítottak, a korai fejlesztést a bölcsődei nevelésben, gyermekotthoni ellátásban, fogyatékosok nappali intézményében, fogyatékosok ápoló-gondozó bentlakásos intézményében intézményi ellátásban részesülő gyermek számára helyben biztosítjuk. Ezek a feltételek adottak Veszprémben, Balatonfüreden, Pápán. A gyógytestnevelés ellátását kollégáink a tankerületi központ által kijelölt nevelési-oktatási intézményekben, valamint, ha a szükséges feltételek rendelkezésre állnak az uszodákban biztosítják.

A logopédiai ellátás és a nevelési tanácsadás keretében nyújtott fejlesztő foglalkozások, terápiák esetében nem határozza meg a jogszabály, hogy a gyermek/tanuló számára az ellátást óvodájában/iskolájában biztosítsuk. A szakember hiány- és elvándorlás a nem megfelelő munkakörülmények, az időigényes, magas utazási költségek és a terápiák hatékonyságának figyelembevételével arányos és egységes elvek meghatározására került sor - a munkaközösség bevonásával - a fenti két feladat helyszíni ellátásának biztosításához.

A tanév rendjéhez két szakszolgálati feladat ellátása illeszkedik: az iskolai gyógytestnevelés és a konduktív pedagógiai ellátás. A többi szolgáltatásunkat év folyamán bármikor igénybe lehet venni. A tapasztalat az, hogy a szakértői bizottsági tevékenység és a korai fejlesztés kivételével az iskolai szünetekben nem veszik igénybe a többi szolgáltatásunkat. Az elmúlt években statisztikát vezettünk a nyári ellátás igénybevételéről és azt tapasztaltuk, hogy július közepétől augusztus közepéig kevesen érkeznek meg a vizsgálati behívás időpontjában, kérik a vizsgálati időpontok módosítását, halasztását. A nyári terápiás ellátás folyamatossága a szabadságok kiadása miatt nem biztosítható, így az alkalomszerű, nem rendszeres terápiás alkalmak felajánlása szakmaiatlan, az így végzett terápia hatástalan. A tanév aktív időszakával összehasonlítva (szept.1-től június végéig) hatékonyabb a vizsgálati, terápiás munka és annak igénybevétele.

Az elmúlt 5 tanév statisztikai adatai alapján elmondható, hogy az ellátott esetek száma folyamatosan növekedett. A fejlesztő nevelés beleolvadt a korai fejlesztésbe, melyben az ellátottak száma a 2015/16. tanévtől kis mértékben, de csökkent. A pályaválasztási tanácsadásban a 2013/14. tanévhez képest megduplázódott az ellátást igénylő tanulók száma. A folyamatos óvoda-iskolapszichológiai koordinációs feladatot nem releváns számszerűsíteni, ezért a szürkével jelölt cellákban már nem kerültek adatok feltüntetésre.

A 2017/18 tanév 11 feladatellátási helyének adatait összesítve látható, hogy a szakszolgálati feladatok közül a logopédiai esetek ellátása és a szakértői vizsgálatok elvégzése igényelte a legtöbb munkát kollégáink részéről.



Tanév	Korai fejlesztés	Fejlesztő nevelés	Szakértői tevékenység	nevelési tanácsadás	logopédiai ellátás	pályaválasztás	Konduktív pedagógia	Gyógytestnevelés	Iskola /óvoda pszichológia	Tehetséges gyermekek gond.	összesen ellátott esetek száma
2013/2014	323	2	4124	3408	3797	447	149	2595	36	0	14881
2014/2015	155	2	4624	3221	4589	812	130	2651	97	1	16282
2015/2016	342	3	3604	3405	6745	509	89	2311	207	6	17221
2016/2017	225	6	4788	3516	6571	1015	13	2245	0	3	18382
2017/2018	207	0	5123	3879	7302	888	2	2313	0	2	19716

4.1. Logopédiai ellátás

Ebben a legtöbb eset ellátását igénylő feladatban 2017 szeptemberétől feladatbővülés történt a 15/2013. EMMI rendelet módosítása értelmében. A nyelvi késés szűrése és terápiás ellátása is kötelező érvényű feladat lett szakszolgálati logopédusok számára. A logopédiai munkaközösség ezért kiegészítette a vizsgálati protokollt a 3 évesek szűrésevel kapcsolatos teendőkkel és a szűrés általános eszközeként a KOFA-3 kérdőíves eljárást határozták meg.

Kidolgozták a gyakorlati lebonyolítás menetét és az egységes szakvélemény mintát. A logopédusok által 3 és 5 éves korosztály körében végzett kötelező szűrések, vizsgálatok minden évben nagy terhet jelentenek. Átlagosan 4600-5200 gyermek beszédállapotát tárják fel, amely a terápiákon kívül egy logopédusra vetítve évente átlagosan 126 gyermek szűrését, vizsgálatát igényli. A 2017/18. tanévben megyei szinten 5215 gyermek szűrését, vizsgálatát végezték el.

A tapasztalat azt mutatja, hogy a szűrések során több a beszédproblémás gyermek, mint amennyit a kollégák terápiás ellátásba tudnak venni. A kapacitáshiány különösen az év közben kiszűrt és terápiát igénylő megkésett beszédfejlődésű gyermekek ellátásában okoz komoly nehézséget a tagintézményekben. A hároméves, nyelvfeladási késést mutató gyerekek folyamatos feladatot jelentenek a logopédusok számára, de sok esetben, a heti rendszerességgel biztosított terápiával szemben, csak elenyésző óraszám, tanácsadás keretében tudnak segítséget nyújtani.

feladat	ellátott esetek száma	szakemberek száma	megbízás, heti túlóra
logopédia 2013/14	3797	35	40 óra+20 óra
logopédia 2017/18	7302	39	89óra+28 óra

A pedagógiai szakszolgálatokra vonatkozó jogszabály előírja, hogy az ötödik életévüket betöltött beszédhibás gyermekeknek heti két óra logopédiai foglalkozást kell biztosítani. Ez szakmai szempontból pozitív, viszont a jelenlegi létszámmal csak heti egy órát tudunk biztosítani a legsúlyosabb beszédhibás óvodásoknak. A kapacitáshiány az iskolás, különösen a vidéki iskolás korosztály ellátásában mutatkozik. A járási tagintézményeinknek mindezek miatt, külsős logopédus szakemberek bevonását is igénybe kell vennünk. Az elmúlt öt évben megkétszereződött az ellátott gyerekek száma, miközben a főállású szakemberek számának növekedése arányában alig nőtt.

A szülőkkel való folyamatos és igény szerinti konzultációval, valamint a körültekintő otthoni gyakorlóanyag kijelölésével biztosították a logopédiai terápia eredményességét kollégáink.

A 2018/19. tanévben az októberi határidőre befejeződtek a logopédiai szűrések. Kollégáink 4206 óvodás, iskolás gyermek szűrését végezték el. Az óraadókkal együtt 33,5 fő végezte el a szűrést, melyben 1 fő logopédusra átlagosan 125,5 gyermek jutott. A legtöbb egy főre jutó gyermek szűrése a sümegi, a veszprémi, a tapolcai és a devecseri * logopédusokra jutott, átlagosan 153 gyermeket kellett megszűrniük. A szűrést követően a logopédus kollégáknak is nagyon sok plusz munkát jelent a logopédiai jegyzőkönyvek kiértékelése, a vizsgálati vélemény elkészítése és a fogadóórák megtartása a kötelező órákon felül.

* Csak óraadó logopédussal volt elvégezhető a szűrés.

4.2. Szakértői bizottsági tevékenység

A megyei szakértői bizottságban dolgozó kollégák kivételével a tagintézményekben dolgozó szakalkalmazottak több szakszolgálati feladatban is részt vesznek. A szakértői vizsgálat nagy körültekintést, tudást, tapasztalatot igényel és időigényes adminisztrációt jelent az azt végző kollégák számára. A feladat ellátásában közreműködő kollégák részéről elvárt a szakmai fogalmak, kritériumok, törvényi hivatkozások egységes értelmezése, az alkalmazott

nyomtatványok egységes tartalomba és formátumba szerkesztése, valamint a hatékony szakmai együttműködésben való részvétel a megyei szakértői bizottság és a tagintézmények között. A 2015/16-ban kialakított helyi szakértői bizottsági protokoll betartása mellett szükséges az aktív, egyértelmű, értő kommunikáció a szakértői team-ek, a szülők és a nevelési, oktatási intézmények között egyaránt. A vizsgálati behívásra meg nem jelent gyerekek miatt értékes munkaórát veszítünk és felszaporodnak a vizsgálatra váró esetek. A behívási időpontok maximális kihasználtsága érdekében intézkedési tervet készítettünk, melyet minden tagintézmény alkalmaz. Ennek ellenére a devecseri tagintézményből szakértői vizsgálatra kiértécsített gyermekek 30% nem jelent meg a vizsgálat időpontjában.

Egyre növekvő tendenciát mutat a pszichés zavar, tanulási probléma, figyelemzavar, mint probléma miatt indult szakértői vizsgálatok száma. Az elmúlt években a sümegi, balatonalmádi, pápai tagintézményeinkben lévő vizsgálati kérelmek száma meghaladta az ott dolgozó szakemberek kapacitását, ezért szükség volt túlóra elrendelésére, külsős szakemberek bevonására, hogy a jogszabály által előírt határidőt tudják tartani.

A megszorodott vizsgálati kérelmek miatt a tagintézményeinkben folyamatos (logopédus, pszichológus, gyógypedagógus) munkaóraszám átcsoportosítással oldják meg az igazgató kollégák a szakértői vizsgálatok elvégzését, ill. a tanév rendjében lévő szünetekben a terápiás óraszámot csökkentve szakértői vizsgálatokra fordítják a kötelező órákat.

A megyei szakértői bizottság munkájában már több éve gyakorlat, hogy be kell vonni kollégákat a tagintézményekből a nyári időszakban. Ennek oka volt a magas vizsgálati kérelmek mellett a szülők által kért időpont módosítás is. A korai fejlesztésre irányuló vizsgálati kérelmek folyamatos emelkedése miatt szükséges új kollégák bekapcsolódása ezen vizsgálatokba.

feladat	ellátott gyermekek száma	megbízás, túlóra
szakértői bizottsági tevékenység 2013/14.	4124	15 óra+13 óra
szakértői bizottsági tevékenység 2017/18.	5123	8 óra

4.3. Nevelési tanácsadás

Szülői bejelentkezés, szakértői vizsgálati javaslat alapján, nevelési-oktatási intézmények, más intézmény által történő beutalás (gyermekpszichiátria, gyermekvédelem) alapján kerülnek felvételre a gyerekek. A nevelési tanácsadás igen sokrétű feladatunk pszichológiai, gyógypedagógiai-pedagógiai vizsgálat, terápiás ellátás, pszichológiai, gyógypedagógiai, pedagógiai tanácsadás biztosítása, konzultációs lehetőség nyújtása történik a gyermekek, a tanulók szülei, pedagógusai részére. Az egységes működési elvek, az esélyegyenlőség

biztosítását szem előtt tartva a munkaközösségek bevonásával elkészültek és bevezetésre került az iskolaérettségi vizsgálat, a pedagógiai szűrés, a több alkalmas pszichológiai ellátási protokoll, a terápiás szerződés, a szűrésről készült vizsgálati vélemény minta, valamint szakirodalom és gyakorló anyag jegyzék a szülők számára.

A képességfejlesztésre javasolt gyermekek ellátásának szervezésekor rangsorolnunk kell, előnyt élveznek a pedagógiai/gyógypedagógiai fejlesztő munka terén a nagycsoportos óvodások, hiszen kiemelt fontosságú, hogy az iskolába lépéshez szükséges fejlettséget a tanköteles korú gyermekek elérjék. A kapacitáshiány és a gyermekek magas létszáma miatt a fejlesztő foglalkozások zöme kiscsoportos, súlyos probléma esetén tudunk egyéni foglalkoztatást biztosítani, tagintézményenként néhány gyermeknek. Fejlesztő - és gyógypedagógusaink szakmai felkészültségét mutatja, hogy a fejlesztő foglalkozások sok színű, komplex képességfejlesztést nyújtottak, mégis maradnak a rendszerünkben olyan gyerekek, akik tanulási nehézsége, zavara, problémája a szakszerű fejlesztés ellenére sem javul. Több kolléga ezt saját kudarcaként éli meg, és ez hamar kiégéshez vezethet. Érdemes lenne a vállalkozó tagintézmények, kollégák részvételével kidolgozni néhány hónapos, x alkalmas célzott képességterületre irányuló kiscsoportos fejlesztő/terápiás „csomagokat”, azokat kipróbálni és hatásukat mérhetővé tenni. Ezek a „fejlesztő csomagok” egy-egy képességterületre irányulóan optimális esetben rövidebb idő alatt hozhatnának pozitív eredményt, több gyermek kerülhetne ellátásba.

A pszichológiai ellátás keretében leggyakrabban óvodai/ iskolai magatartásprobléma, a közösségben való alkalmazkodás nehézsége, a teljesítményhelyzet megterhelése által kiváltott szorongás, szorongás miatt kialakult pszichoszomatikus tünetek, figyelemzavar, valamint élethelyzeti krízisek miatt kialakult feszültségek (pl. válás, haláleset) foglalkoznak kollégáink.

A nevelési tanácsadásban felkínált szakszolgálati segítségnyújtás akkor éri el célját, ha abban legalább a gyermek szűkebb környezete, a családja is részt vesz. A szülők munkaidő beosztása miatt a délutáni órákban több időpontot kell biztosítanunk. További szervezési nehézséget jelent az iskolások körében az iskolaotthonos időbeosztás, az egyéb különórák – melyet a szülők általában előrébb helyeznek gyermekük érdekét nézve - ezért a tagintézmények által megajánlott időpontok ütköznek a gyerekek délutáni óráival.

A nevelési tanácsadásban résztvevő pszichológusok száma kismértékben emelkedett az elmúlt 5 évben, ennek köszönhetően kevesebb óraadó, túlóra elrendelése vált szükségessé.

feladat	ellátott gyermekek száma	megbízás, túlóra
nevelési tanácsadás 2013/14	3408	33 óra
nevelési tanácsadás 2017/18	3879	8+6 óra

A 2018. évi őszi pedagógiai szűrések során 1189 tanköteles korú óvodás gyermek vizsgálatát igényelték a szülők és végezték el a kollégák. A legkevesebb szűrés kérelem a balatonfüredi tagintézménybe érkezett, (ez 34 fő) a legtöbb a veszprémi tagintézménybe, (ez 336 fő). A

gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus kollégák kapacitását tekintve a szűrésben részt vett gyermekek 62 % vették átlagosan terápiás ellátásba.

4.4. Iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás

A nevelési-oktatási intézményekben dolgozó pszichológusok munkáját segítő, koordináló szerepe van szakszolgálatunknak. Az iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás koordinációs feladataiban területi bővülés nem történt, jelenleg is csak Várpalotán, Veszprémben dolgozik iskolapszichológus. A többi tagintézmény működési körzetében lévő nevelési-oktatási intézményben az iskolapszichológus, óvodapszichológus munkakör betöltéséig a nevelési-oktatási intézmények vezetőjének erre vonatkozó írásbeli kérésére a tagintézményeink támogatást nyújthatnak az ellátás iránti igény kielégítéséhez. Ilyen ellátást a balatonfüredi tagintézmény nyújt.

4.5. A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása

Minden tagintézményünkben megtörtént a tehetséggondozó koordinátor kijelölése, de a számadatokból kitűnik, hogy elenyésző számú megkeresést kapunk ezen a területen. Kialakítottuk együttműködésünket a Matehetsz egyesülettel. Az elektronikus adatbázis 30 tehetségpontot említ Veszprém megyében, az ő feladatuk a tehetségek tényleges mindennapi gondozása. A szakszolgálatunk tényleges feladatát a tehetség azonosítására szolgáló vizsgálatok elvégzésében, valamint a tehetséghez esetlegesen társuló magatartási/viselkedési, szorongási problémák segítésében, gyermek személyiségfejlődésének támogatásában határoztuk meg. Tagintézményeink közül az ajkai tagintézmény pedagógusaiban foglalmazódott meg, hogy ebben a tanévben célszerű lenne nagyobb hangsúlyt fektetniük erre a szakszolgálati feladatra, melyhez vállalnák tehetség fejlesztő program kidolgozását, konkrét tematikával és ha adottak a feltételek és a kapacitás, „tehetség pontot” hoznának létre a tagintézményükben. Az ellátást igénylő esetek számához szükséges szakember rendelkezésre áll minden tagintézményben jelenleg. Amennyiben „tehetség pont” jön létre valamelyik tagintézményünkben, szükség lesz létszámbővítésre.

feladat	ellátott gyermekek száma	szakemberek száma
kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása 2013/14.	0	0,25
kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása 2017/18.	2	szükség szerint tagin.1-1 fő

4.6. Konduktív pedagógiai ellátás

A konduktív pedagógiai ellátás területén egy fő konduktorral gyarapodott személyi állományunk. A statisztikai adatokban történt drasztikus ellátotti létszám csökkenés oka nem valódi, mert a 2013/14. tanévben a konduktorok által végzett „korais” fejlesztések dokumentálása tévesen a konduktív ellátásba történt. Konduktív pedagógiai ellátásra elsősorban az országos hatáskörű mozgásvizsgáló, szakorvos tesz javaslatot központi idegrendszeri sérülés esetén. Szakképzett konduktorok a tapolcai és veszprémi tagintézményekben dolgoznak, munkájukat javarészt a korai fejlesztés és a szakértői bizottsági tevékenységben végzik. A többi tagintézményünk igény esetén külső óraadó megbízásával, vagy a két fenti tagintézményben biztosítja (amennyiben a család lakóhelyéhez közel van) a konduktív pedagógiai ellátást.

feladat	ellátott gyermekek száma	szakemberek száma
konduktív pedagógiai ellátás 2013/14.	149	2
konduktív pedagógiai ellátás 2017/18.	2	3

4.7. Gyógytestnevelés

A gyógytestnevelés ellátásában az ötödik tanévet kezdtük meg. A feladatot már nem nevezhetjük újnak, de a gyakorlatunk, működtetési tapasztalatunk, tudásunk még gyermekcipőben jár. A többi régmúltú szakszolgálati feladatba nehezen tudjuk beintegrálni a számunkra új feladatot, amely szorosan az iskola világához, munkaszervezéséhez kötődik.

A gyógytestnevelés ellátásában az iskolákban vagyunk jelen, az óvodák részéről a várpalotai járásban merült fel csak igény az ellátásra. Státuszban összesen 5 fő kolléga dolgozik egyetemi végzettséggel, területileg két tagintézményben: Veszprémben és Tapolcán. A zirci tagintézménybe engedélyezett gyógytestnevelői státuszra nem volt jelentkező az 5 év alatt, így itt is szerződéses jogviszony keretében biztosított az ellátás a többi 7 tagintézménnyel együtt.

feladat	ellátott gyermekek száma	szakemberek száma, óraadókkal együtt
gyógytestnevelés 2013/14.	2595	5fő+188 óra +3 óra
gyógytestnevelés 2017/18.	2313	5 fő+40 fő 159 órában

Minden évben nehézséget jelent a gyógytestnevelési feladatok megszervezése, az óraadók felkutatása, a szabad tornatermek, órarendek igazítása, az uszodai órák megszervezése, az iskolák közti utazás megszervezése. Sok esetben nem tudjuk biztosítani a szakirányú, egyetemi végzettségű szakember munkáját. A veszprémi tagintézmény kivételével a gyógytestnevelést ellátó kollégák az iskolai eszközöket használják. A számtalan nehezítő körülmény ellenére az ellátást igénylő gyerekek fejlesztését minden évben és minden tagintézményben megszervezték a tagintézmény igazgató kollégák és a gyógytestnevelésre utalt tanulók ellátása zökkenőmentes.

A gyógytestnevelő kollégák adminisztrációja is bővült az idei évben. A két elektronikus nyilvántartás az INYR és a KRÉTA mellett munkanaplót is kell vezetniük, amíg az INYR adatok feltöltöttsége, a program technikai paraméterei lehetővé nem teszik a papír alapú szakszolgálati napló kiváltását. Mivel a gyógytestnevelés szakfeladat ellátásban dolgozik a legtöbb óraadó kolléga, a tagintézmény igazgatóknak kell gondoskodniuk a gyógytestnevelésben ellátott tanulók INYR-be történő rögzítéséről.

4.8. Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás alapvető feladata, hogy a munkaerőpiac változásait, a tanuló személyes adottságait és a választható pályák követelményeit figyelembe véve javasoljon továbbtanulási, pályaválasztási irányokat a 7. és 8. osztályos és a középiskolás diákok számára pályaválasztási szaktanácsadás, pályaaorientációs tanácsadás, információs tanácsadás, kihelyezett pályaaorientációs tanácsadás keretében. Igény szerint az osztályfőnökök, pályaválasztási felelősök, a diákok szülei részére is biztosítunk információkat.

A szolgáltatás igénybevétele hektikus, intenzív időszak a középiskolai és a felsőoktatási felvételi jelentkezést megelőző időszak. Az öt évvel ezelőtti adatokhoz képest megkétszereződött az ellátott tanulók száma, miközben a feladatellátáshoz több szakember nem áll rendelkezésre, a munkacsoport létrehozása is a munkaerő belső átcsoportosításával tudott létrejönni.

feladat	ellátott tanulók száma	szakemberek száma,
továbbt. pályav. tanácsadás. 2013/14.	447	1
továbbt. pályav. tanácsadás 2017/18.	888	1 szükség szerint tagint. 1-1 fő munkacsop. tag

A jelenkor diákjai számára pusztán papír-ceruza alapú eszközzel nehéz megismertetni, érdekessé, vonzóvá tenni egy-egy szakmát, ezért online kitölthető érdeklődési kérdőívek és az azt követő egyéni tanácsadás keretében próbáljuk könnyebbé tenni a pályaválasztást. A tanácsadás lehetőségével nem élnek mindenhol a megyében, vannak „fehér foltok”. Szakszolgálatunk évente 2 megyei pályaválasztási kiállításon vesz részt.

Az EFOP 3.2.5-17. Pályaaorientáció, kiemelten az MTMI készségek és kompetenciák fejlesztése a köznevelés rendszerében c. sikeres pályázat keretében 9.999.7001 Ft támogatást nyertünk el. A pályázat megvalósítása a 2017/18. tanévben indult el 6 Veszprémi Tankerületi Központhoz tartozó középiskola részvételével és együttműködésével.

4.9. Gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás

A szakszolgálati koragyermekkorai intervenciók ellátás egyik sarkalatos pontja, hogy az ellátásra való jogosultság megállapításától mennyi idő telik el, amíg terápiás lehetőséget, szakembert tudunk biztosítani a gyermek diagnózisához, állapotához. A feladat ellátásához szükséges szakembereink száma bővült, így a pedagógusok számára az átdolgozással járó utazási leterheltség, valamint a külsős szakemberek bevonása részben mérséklődött.

A 2013-as átalakulás előtt Zircen, Devecserben, Balatonalmádiban, Ajkán Sümegen nem tudták a tagintézményben igénybe venni a családok a korai fejlesztést. Ahogy lett szakember a feladatra, (akár megbízással, akár munkaerő átcsoportosítással) úgy ezekben a tagintézményekben is folyamatosan emelkedett az ellátást igénylők száma. A korais ellátás biztosítása igen szakemberigényes feladat, mert a pszichés funkciók, képességek intenzív érési folyamatát megzavaró rendellenességek, organikus okok, környezeti ártalmak komplex, összetett fejlődésbeli problémát idéznek elő, melynek korrekciójához, fejlesztéséhez több szakterületspecifikus végzettségű pedagógus bevonására van szükség. Az ellátást igénylő korosztály fiziológiai, pszichomotoros jellemzőiből adódóan az esetek igen nagy százalékában szükséges szomatopedagógus/konduktor bevonása a mozgásfunkciók fejlesztésébe, de a szakember ellátottságunk ezen a téren sem elegendő. 7 tagintézményben (Balatonalmádi, Balatonfüred, Devecser, Sümeg, Pápa, Zirc, Székhelyintézmény) továbbra sincs ilyen végzettségű főállású szakemberünk. A korai ellátásban javult a hallássérült kicsik ellátása a szurdopedagógus kollégák bővülésével. Az elmúlt néhány évben kollégáim is arról számolnak be, hogy folyamatosan nő és sokkal fiatalabb életkorban (már 2,5 év körül) tapasztalható az autizmus spektrum tünetegyüttes a szakszolgálatunkhoz érkező gyermekek körében. Bár van néhány igen tapasztalt és tanfolyamot végzett kollégánk a tünetegyüttes ellátására, de az esetek számának növekedésére felkészülve e téren is bővíteni kell szakember ellátottságunkat.

A korai életkorban szintén emelkedő tendenciát mutat a nem beszélő, nem kommunikáló, megkésett beszédfejlődésű gyermekek száma. Mivel a logopédus kollégák kapacitása a logopédiai szakfeladat ellátására sem elegendő, nagy problémát jelent minden tagintézményben logopédus óra felszabadítása a kommunikáció, beszéd beindítására, fejlesztésére.

A jogszabályban előírt minimális óraszámokat a tagintézményeink biztosítani tudják. A gyerekek alacsony életkora, a velük való individuális foglalkozás jellege miatt jellemzően egyéni fejlesztésben részesülnek a gyerekek. A kiscsoportos foglalkozásban részesülők száma akkor fog emelkedni, ha a szakembereink száma és az ellátott gyerekek minimum óraszámja is növekszik, mert elsődlegesen minden gyermeket és szülőt, aki bekerül a korai fejlesztésbe, egyénileg kell „felkészíteni” a fejlesztő szakemberrel való együttműködésre, elfogadásra.

Az ellátást többnyire a tagintézményekben, valamint a gyermek bölcsődéjében (Veszprém, Ajka, Balatonfüred, Pápa) biztosítják a kollégák.

A devecseri tagintézményben nem adottak a tárgyi feltételek az ellátás biztosításához. A sümegi tagintézmény berendezése sem alkalmas a legkisebbek, pl. csecsemők fejlesztéséhez. A veszprémi, várapotai tagintézmény kivételével nem adottak az előírt feltételek a pelenkázáshoz, etetéshez, öltöztetéshez. A korai fejlesztésben használt eszközök bébi játékok,

érzékelést-észlelést fejlesztő eszközök, tornaszőnyeg, egyensúly fejlesztő eszközök szinte mindenhol cserére, pótlásra szorulnak. Minden tagintézmény korábban használt eszközeiről elmondható, hogy azt más szakszolgálati feladathoz is használják, cserére, pótlásra szorulnak, valamint sok olyan játékot használnak, amelyeket otthonról vittek be a kollégák.

feladat	ellátott gyermekek száma	szakemberek száma
korai fejlesztés 2013/14.	323	2 fő 18 órában +1 óra
korai fejlesztés 2017/18.	207	21 fő 162 órában + megbízás, túlóra

5. Munkaközösségek

Intézményünkben három munkaközösség működik, a gyógypedagógus, a pszichológus és a logopédus munkaközösség. Felmerült az igény további munkaközösség, a szakértői bizottsági munkaközösség megalakítására, hisz ez a feladat minden tagintézményt egyaránt érint, egymásra épülő feladat, célszerű lenne megalakítása a szakmai munka könnyítése, és a vizsgálati, véleményalkotási folyamat járási-megyei szakértői tevékenység egymásra épülésének tényleges megvalósulása érdekében. A gyógytestnevelői munkaközösség létrejöttét indokolná, hogy már nem csak a veszprémi tagintézményben van főállású gyógytestnevelő. El kellene érünk, hogy a gyógytestnevelő kollégák tevékenysége ne szigetelődjön el a többi 8 feladattól. Szakmai közösségbe való szerveződésükkel érdeklődésüknek megfelelően gyarapíthatják tudásukat, szakmai munkájuk eredményeivel, tapasztalataival segíteni tudják egymást és az óraadó kollégákat. Közös szakmai javaslataik megfogalmazásával értelmezhetőbbé tehetik és segíthetik a szakszolgálati és az iskolai munka közös szervezéséből fakadó nehézségek áthidalását.

Az elmúlt öt évben többször változott a munkaközösség-vezetők személye. A munkaközösség vezetőknek ki kell lépniük a jól ismert tagintézményi szakmai munka és az összeszokott kisebb team keretei közül, ami kezdetben nem volt egyszerű, mert nem ismerték egymást a különböző tagintézményekben dolgozó kollégák. A személyes kapcsolat kialakításán, az éves munkatervi feladatok meghatározásán túl, a munkaközösség vezetőknek egyszemélyben nehéz megmozgatniuk, aktivizálniuk a munkaközösség tagjait.

Mindhárom közösség kivette a részét a megyei szintű szakmai napok programjának kidolgozásában, megtartásában és szervezésében. Számos szakmai anyag elkészítéséhez, véleményezéséhez járultak hozzá pl.: vizsgálati, szűrési protokollok, munkanaplók, vizsgálati űrlapok, terápiás szerződés minták, gyakorlóanyag, szakirodalom jegyzék, óralátogatási, belső ellenőrzési szempontok kidolgozása stb. Mindemellett szakmai érdeklődésüknek megfelelően szakmai műhelymunkát szerveztek, megosztották jó gyakorlataikat, fejlesztő eszközeiket, belső és külső továbbképzéseken gyarapították szakmai tudásukat.

6. Bázisintézmények

2017. január 31. benyújtott eredményes pályázattal 3 évre szólóan elnyertük az Oktatási Hivatal Bázisintézménye címet, a balatonfüredi, tapolcai, várpalotai tagintézmények közreműködésével.

A tagintézmények bázisintézményi munkatervükben évi 5 alkalommal vállalták, hogy bemutató foglalkozások, előadások tartásával megosztják a mozgásterápia, a nyelvlökéses nyelés, a kutatás, valamint a korai fejlesztés terén felhalmozott szakmai tudásukat a téma iránt érdeklődő szakembereknek. Továbbá évi két alkalommal, a POK Őszi, Tavaszi Pedagógiai Napok programsorozat keretében szakmai előadásokat tartanak a bázisintézményeink.

A 2017/2018 tanévben a balatonfüredi, tapolcai, várpalotai tagintézmények, 14 szakmai programot szerveztek. A résztvevő pedagógusok visszajelzése alapján jól beépíthető ismereteket, hasznos információkat nyújtottunk, kiemelték a programok gyakorlatorientáltságát, az előadó kollégáink felkészültségét, kreativitását. Elmondhatjuk, hogy a programokon megjelentek többsége úgy nyilatkozott, hogy gyakrabban venne részt előadásainkon. A programban résztvevő kollégák nagy mértékben és többletmunkát vállalva járulnak hozzá a szakszolgálatunk presztizsének, jó hírnevének megalapozásához, melyhez anyagi támogatásban nem részesültek.

7. Szakszolgálatunk erősségeinek, gyengeségeinek összefoglalása

7.1. Erősségek

A tagintézményekben rendelkezésre áll a szakmai tudás és -tapasztalat, a sokszínű terápiás kínálat az összetartozás és az együttműködés készsége. Jellemző az igényes, sokrétű diagnosztikai munka.

A kollégák szakmai elhivatottsága továbbra is töretlen, továbbképződési igényük erős. Jellemző, hogy szakmai tudásvágyukat önerőből finanszírozzák, melyből az Intézmény is profitál.

A tagintézmények széleskörű, jó kapcsolati hálóval rendelkeznek járásukban, amely megkönnyíti a megyei szintű tervező/szervező munkát.

Kollégáink számtalan előadást tartanak külső partnereink számára, számos rejtett jó gyakorlat alakult ki ezen a téren. A nevelési-oktatási, gyermekvédelmi, egészségügyi intézményekben dolgozó pedagógusok, szakemberek körében kialakított együttműködési formáink, mind-mind az ellátott gyermekpopuláció érdekeinek felelős képviselőire irányulnak.

A kezdeti igen eltérő működési módokból egy egységesen működő szervezet jött létre a bent maradt kollégák rugalmas, változásra, fejlődésre és együttműködésre képes szakmai hozzáállásának köszönhetően.

A szakszolgálati munkánkat szervező egységes elvek, helyi szakmai protokollok elkészültek és napi gyakorlattá váltak az egyéni sajátosságokkal is rendelkező járási tagintézményekben. A szakmai működésben kialakult egységesség átláthatóságot, tervezhetőséget és arányosabb ellátási színvonal elérését tette lehetővé.

Az Intézmény hatékony szakmai működésének biztosításához rendelkezésre áll az igazgatótanács, melynek havonkénti értekezleteit eredményes munka jellemzi az intézmény stratégiai céljainak, a napi működést érintő szakmai javaslatok, döntések meghozatalában.

A kollégák pedagógus hivatásukban állhatatosak, mutatja ezt az, hogy a pedagógus II. fokozatot 61 kolléga megszerezte már, továbbá 4 kolléga mesterpedagógus minősítést ért el.

Mindannyiunk eredménye, hogy aktívan élünk a pályázati lehetőségekkel, a kollégák támogatták, hogy részvételi szándékunkkal -sikeres pályázatot követően- jobbítsuk munkánk, munkakörülményeink színvonalát.

7.2. Gyengeségek, kockázat

Összegezve, az elmúlt évekhez hasonlóan továbbra is nehézséget jelent a szakember hiány és ebből adódóan az óraadók nagy száma, akik a megtartott terápiás/tanórákon kívül egyéb szakmai feladatba nem bevonhatók (vizsgálatok, INYR vezetése, TEAM munka, tudásmegosztás stb.), ez által nagyobb teher hárul a főállásban dolgozó kollégákra.

Az üres álláshelyek betöltése, szakembereink pótlása a nevelési-oktatási intézmények folyamatos elszívó ereje, a vonzóbb munkafeltételek miatt nagyon nehéz.

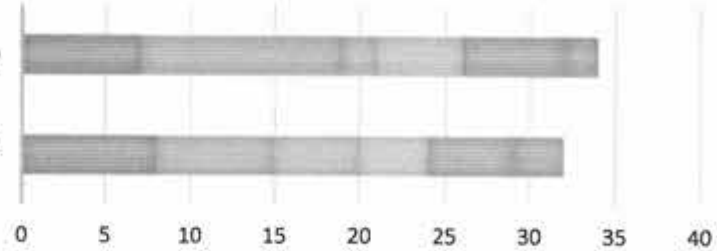
A szakember hiányból adódóan nem tudunk minden logopédiában kiszűrni és a BTMN-es gyermek számára ellátást biztosítani.

A jogszabályban előírt óraszámokat nem tudjuk tartani a logopédia, a gyógytestnevelés szakfeladatokban, mert a tagintézmény igazgatók visszajelzése alapján látható, hogy a jelenlegi feladatellátáshoz szükséges szakemberek e két területről hiányoznak a legnagyobb mértékben.

A FELADATELLÁTÁS NEHÉZSÉGEI

A feladatellátási helyeken mutató szakember hiány csak óraadókkal biztosítható a szakfeladatokban

A feladatellátási helyeken mutató munkaadó hiány szakfeladatonként



	A feladatellátási helyeken mutató munkaadó hiány szakfeladatonként	A feladatellátási helyeken mutató szakember hiány csak óraadókkal biztosítható a szakfeladatokban
■ logopédia	8	7
■ gyógytestnevelés	7	12
■ szakértői tev.	5	2
■ koral fejl.	4	5
■ konduktív ped.	5	6
■ nev.tanács.	3	2

A feladatellátáshoz szükséges szakember létszám minimálisan emelkedik, de a jelenlegi szakember ellátottságunk a kötelező feladatellátáshoz sem elegendő, miközben a feladataink folyamatosan nőnek, pl. 3 évesek logopédiai szűrése/ellátása, szakértői vizsgálatok számának emelkedése, a nevelési tanácsadás keretében ellátottak számának növekedése.

A szakértői vizsgálatokkal kapcsolatos határidők betartása csak időszakosan tud megvalósulni.

A szakszolgálatban dolgozók sokrétű adminisztrációs munkát kell, hogy végezzenek, amely nem csak közvetlenül a gyermekkel/tanulóval végzett munkájához kapcsolódik, hanem a pedagógus életpályájukhoz, a foglalkoztatásukhoz is szükséges. A számítógép ellátottságunk színvonala legalább tíz éves elmaradást tükröz, rengeteg időt vesz el a géppark lassúsága, hogy osztzkodni kell több szakembernek egy-egy számítógépen.

A terápiás helyszínekre való kijárás szakmai és fizikai kihívás is egyben. Az intézmények alapvető felszereltséggel rendelkeznek, de a szakszolgálati munkához szükséges speciális eszközöket a logopédusok, gyógypedagógusok, fejlesztőpedagógusok viszik el mindenhol.

Tárolási problémával küzd több tagintézményünk, mert az évek során felhalmozódtak a működésképtelen eszközök, a tönkrement bútorok selejtezését nem engedélyezték, az elévült iratanyagok levéltárba elszállítása nem valósult meg.

A karbantartási, hibajavítási munkálatok engedélyeztetése, megszervezése nehézkes, nincsenek jól bejáratott utak a megfelelő szakember felkutatásához, a munka elvégzéséhez. A megyeszékhelyen közfoglalkoztatásban dolgozó karbantartónak nincsenek eszközei az egyszerű karbantartási munkák elvégzéséhez.

A tagintézmények elhelyezéséül szolgáló épület-épületrészek némelyike nem megfelelő a szakszolgálat működéséhez. Nem elegendő a helyiségek száma, nincs váróterem, nem megoldott az akadálymentesítés, az épület műszaki állapota elavult, tisztasági festés 8-10 éve nem történt, a bútorok, berendezések nagyon régiiek, kopottak, a pedagógusok számára több helyütt hiányzik a szakalkalmazotti szoba, teakonyha.

Az Intézmény honlapjának működtetéséhez nincs rendszergazdánk, ezért a napjainkban elvárt információk elérése, megosztása, a VMPSZ működésének nyilvánossá tétele, a digitális kommunikáció lehetősége az intézmény elavult honlapján nem megoldott.

8. Helyzetelemzésre épülő vezetői program

Vezetői programomat a helyzetelemzésből, a szakszolgálatban végzett öt év főigazgató-helyettesként szerzett személyes, közvetlen tapasztalataim alapján állítottam össze a jogszabályi előírásokkal, valamint a Fenntartó fejlesztési tervével összhangban.

8.1. Célok és feladatok

Hosszútávú vezetői célom: A VMPSZ legyen hatékonyan, eredményesen és időben reagáló pedagógiai szakszolgálatot nyújtó intézmény, melyet magas színvonalú munkavégzés jellemez. Az Intézmény dolgozói legyenek elégedettek, csökkenjen a fluktuáció, rugalmasan tudjunk alkalmazkodni az ellátási igényekhez. Olyan munkahelyi légkör megteremtése a célom, amely támogat minden dolgozót a magas szintű munkavégzésben.

Vezetőként felelősségteljes humánerőforrás gazdálkodást kívánok megvalósítani.

Rövidtávú vezetői célom: Az EFOP 3.1.6-16. és az EFOP 3.2.5-17. pályázatokban vállalt feladataink sikeres befejezése a projektidőszak végéig, a szakszolgálati feladatellátásunk színvonalának zavartalan megőrzése mellett.

Önmagammal szemben elvárás a magas szintű szakmai munka, felelősségvállalás a vezetői döntések meghozatalában és önkritika gyakorlása.

A munkaszervezeti hierarchiában kell, hogy legyen alá- és fölérendeltség, amely a kölcsönös tiszteleten kell, hogy alapuljon. A munkatársaimra partnerként tekintek, akikkel együtt, közösen tudom megvalósítani az intézmény vezetésére vonatkozó elképzeléseimet.

Fontosnak tartom, hogy a pedagógiai szakszolgálat munkáját ismertté tegyük, a megteremtett minőségi munkát megtartsuk, javítsuk az intézményről kialakított képet, munkánk presztizsértékét.

Az EFOP 3.1.6-16 pályázatban a szakalkalmazotti közösségre nagyon sok képzés hárul, miközben kötelező feladatainkat is maximálisan el kell látni. A megvalósítási időszakból hátralévő idő napról-napra fogy, így számolni kell annak a kockázatával, hogy a kollégák nagy mennyiségű képzésben való részvételével túllépik a napi munkaidő keretét és ez túlterheltséghez vezethet. Ezért szükségesnek tartom, hogy a pályázati projekt megvalósításában résztvevő kollégák dokumentált többlet munkavégzése kompenzálásra kerüljön. Fontos, hogy az intézményi eszközfejlesztés érdekében is bevállalt feladatok ne rójanak a kollégákra olyan többletterhet, amely a szakszolgálat elhagyására kényszeríti őket. Ugyanakkor prioritást élvez, mert a kollégák szaktudása bővül, ezt a szaktudást a VMPSZ hasznosítja, tudásbázisa gyarapodik, amely pozitívan hat az intézményünk arculatára.

8.2. Szervezetfejlesztés

8.2.1. Humánerőforrás és szervezeti kultúra fejlesztése

Az Intézmény napi működésén túl, a hosszútávú célok megvalósulásához elengedhetetlen, hogy a feladatellátáshoz a megfelelő számú szakember rendelkezésre álljon. Tennem kell azért, hogy a nevelési-oktatási intézmények elszívó ereje legkevésbé érintse a szakszolgálatunkat. Vezetőtársaimmal együtt feladatunknak tekintem a társintézményekkel való kapcsolattartást, a személyes találkozásokat, melynek során egyeztethetünk, kiszámíthatóbbá tehetjük a munkaerő mozgását.

A főigazgatói munkaközösség keretein belül képviselni fogom mindazon előremutató intézkedéseknek a meghozatalát, amelyek hosszú távon javítják a szakszolgálati munkakörülményeket és előmozdítják a hatékony feladatellátást.

A jelenleg egyetemi, főiskolai képzésben résztvevő hallgatók gyakorlatvezetése során elérendő célom, hogy amennyiben a hallgatónak még nincs munkahelye, megnyerjük a szakszolgálatunknál való elhelyezkedésre. Mivel területileg lefedjük a megyét, jó eséllyel megnyerhetjük bármelyik tagintézményünk számára a leendő szakembereket. Számítok azon vezetőtársaim segítségére, akik oktatói tevékenységük, gyakorlóintézményi tapasztalataik okán gyógypedagógus, pszichológus-képző felsőoktatási intézményekkel állnak kapcsolatban, hogy állásfelhívási, intézményünket népszerűsítő kiadványainkat eljuttassák a képzőhelyekre. A gyógytestnevelő kollégák bevonásával tervezem, hogy álláslehetőség kínálattal megkeressük a Testnevelési Egyetemen gyógytestnevelő tanári képzésben résztvevő hallgatókat.

A szakszolgálatunknál elhelyezkedő - nem csak pályakezdő - pedagógusok számára fontosnak tartom a mentori segítség nyújtását, beilleszkedésük segítését és folyamatos figyelemmel kísérését. Szükségesnek tartom az új dolgozó megsegítésére kidolgozott helyi protokollunk kiegészítését. Továbbá fontosnak tartom, hogy a szakértői bizottsági tevékenységben résztvevő új kolléga hospitáljon a megyei szakértői bizottságban is, (amennyiben a munkavégzése

valamelyik tagintézményünkben történik). A TKVSZRB új kollégája pedig a legközelebbi tagintézmények valamelyikében hospitáljon, hogy közvetlen tapasztalatot szerezzen az egymásra épülő vizsgálati tevékenységről. Az idei tanév feladatának tartom a mentorok segítő munkájának támogatását, tapasztalataik beépítését a szervezetfejlesztési feladatokba.

Rövidtávon megoldandó feladatommak tekintem az üres álláshelyek mielőbbi feltöltését, elsődlegesen a határozott időre felvett, szakszolgálat iránt elkötelezett kollégákkal, amely a státuszok átcsoportosítását igényli.

Az üres álláshelyek feltöltését követően az igazgatótanáccsal közösen kialakított 5 évre szóló státuszgazdálkodási terv elkészítését elengedhetetlennek tartom, amely a reális munkaerőpiaci körülményekre, az ellátandó feladatokra, valamint az évenkénti átlagos megbízási, túlóra óraszámra alapozva határozza meg a létszámbővítési igényeinket.

7 szakfeladat ellátásához szükségesnek tartom a létszámbővítést, hogy a várólista lecsökkenjen és a törvény által előírt határidőket és óraszámokat tartani tudjuk és a minőségi munka megvalósulhasson.

Célom a pedagógus kollégáim támogatása és motiválása abban, hogy részt tudjanak venni a pedagógusok előmeneteli rendszerében és sikeresen teljesíthessék az életpályamodell fokozatainak követelményeit.

A minőségi munka elismerése, megbecsülése az egyik út a szakszolgálatunk sikeres működéséhez. A valós lehetőségeinket figyelembe véve adott számunkra a kiemelt munkát végző pedagógusok kitüntetésre való felterjesztése. A kiemelt teljesítmény anyagi elismerése mindaddig csak lehetőség számunkra, amíg a Fenntartó ehhez megfelelő nagyságú forrást nem tud biztosítani.

Fontosnak tartom, hogy a szakszolgálati munkavégzéshez előírt szakvizsga megszerzéséhez nagyobb mértékű anyagi támogatást tudjunk nyújtani. A korlátozott összegű évenkénti továbbképzési keret elosztásának újragondolása szükséges. A keretösszeg a beiskolázandók számához viszonyítva nem nyújt hathatós segítséget. Megoldás lehet a Fenntartótól kért többlet továbbképzési keret átcsoportosításának kérése az azt nem igénylő iskoláktól, valamint csak annyi kollégát iskolázzunk be, hogy a tandíjuk 70-80%-ban támogatni tudjuk őket. Mindehhez szükséges, hogy az igazgatótanáccsal közösen új elveket állítsunk össze az évenkénti beiskolázási keretszámra és a jogkörünkbe delegált elosztási prioritásokra vonatkozóan.

Az előttünk álló EFOP-os pályázat nagyon sok továbbképzési lehetőséget biztosít, - ezáltal fejlődési lehetőséget nyújtva a tagintézményekben dolgozó pedagógusoknak - így a megvalósítási időszakban ezen túli tanfolyami képzések biztosítására nem kívánok hangsúlyt fektetni. Azon új dolgozóknak, akik a tervezés időszakában nem voltak a szakalkalmazotti körünkben lehetőséget kívánok teremteni a továbbképzésekbe való bekapcsolódásra, akár egy másik tagintézményben felszabaduló képzési keret átcsoportosításának megteremtésével.

Adminisztrátorok számára félévente belső képzés szervezését tartom szükségesnek, az egységes adminisztrációs folyamatok, a teljesítés igazolások, szabadság, távollét nyilvántartás, útiköltség elszámolás, a jogszabályi változások miatt.

A székhelyintézményben lévő gazdasági ügyintéző munkakör a kolléganő nyugdíjazása miatt hamarosan megüresedik. A távozó szakember pótlására kérni fogom a Fenntartó támogatását a munkakör munkaügyi, személyügyi előadó munkakörre történő átminősítésére, mert az átszervezést követő létszámváltozás, a megnövekedett HR-es feladatok, az önálló gazdálkodás megszűnése ennek a feladatkörnek jobban megfelel.

8.3. Szakmai, módszertani fejlesztési tervek

Az egységes szemlélet megszilárdítását szeretném elérni a tagintézmények egyéni profiljának megtartása mellett. Az egységes szemléletet a közös szakmai nyelv, a konszenzus keresés, az együttműködés és a közösen elfogadott szakmai, működési elvek mentén tartom továbbra is megvalósíthatónak.

Kiemelt figyelem és innovatív szemlélet megvalósítását tartom szükségesnek a szakértői bizottsági munkánkban, mert egyre több gyermeket diagnosztizálunk, látunk el különleges bánásmódra feljogosító BTMN, SNI státusszal, akik speciális ellátási igényére az óvodák, iskolák többsége nincs felkészítve. A megyei szakértői bizottsági munkára jellemző hosszú várakozási idő csökkentését és a hatékonyabb munkaszervezés megvalósítását szükségesnek tartom. Nem a szakértői vizsgálatot végző kollégák leterheltségének növelésével, hanem hatékonyabb tevékenységszervezéssel, a tankerületi szakértői bizottságokkal való szorosabb szakmai együttműködéssel és a két vizsgálati szint közötti gördülékenyebb munkamegosztással, kommunikációval kívánom felgyorsítani a beérkezett vizsgálati kérelmek feldolgozását és szakvéleményezési folyamatot.

Az állapotfeltáró, a szakértői vizsgálatok során erősíteni kell a személyiség dinamikus megközelítését, a családi háttér és egyéb környezeti hatások figyelembevételét és a team-munkát.

A munkaközösségekben, tagintézményekben felhalmozódott mesterségbeli tudás felhasználásával célokom, hogy módszertani anyagok kidolgozásával, előadások tartásával segítsük a nevelési, oktatási intézményeket a BTMN-es gyerekek napi ellátásához, a különleges bánásmód biztosításához szükséges ismeretek, segédletek átadásával.

A BTMN-es gyerekek fejlesztésével kapcsolatos gyakorlatunkat – az arra innovatív kollégák bevonásával, kísérleti jelleggel- átgondolásra javaslom. A BTMN-es gyerekek ellátásában résztvevő gyógypedagógus kollégáink elsődleges szerepét a speciális terápiák biztosításában látom és nem az általános fejlesztésben, hiszen a gyerekek nevelési, oktatási intézményében legtöbb helyen rendelkezésre áll fejlesztőpedagógus végzettségű szakember, aki szintén kompetens a fenti problémával küzdő gyermek ellátására.

A képesség- és teljesítmény elmaradás mielőbbi kiszűrése, a korai fejlesztés, a tanulási nehézségek és magatartási problémák megelőzése érdekében ösztönöznünk kell, hogy a szülők nagyobb számban vegyék igénybe a szülőkonzultációt, a nevelési tanácsadást és kompetens szülőként segítsék elő – a szakember által javasolt módszerekkel – gyermekük fejlődését.

Az óvoda- iskolapszichológiai tevékenységünkben fontosnak tartom, hogy a koordinátorunk alakítson ki kapcsolatot Országos Iskolapszichológiai Módszertani Bázissal.

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás, mint szolgáltatáshoz való hozzáféréshez biztosítani kell az egyenlő esélyeket a megye legtávolabbi településén élő tanuló számára is, ezért a szolgáltatást - tanévenként előre meghatározott időpontokban - elérhetővé tesszük a járási székhelyeken működő kijelölt oktatási intézményben. A tevékenységgel összefüggő pályázat megvalósítása, koordinálása, valamint a feladatellátás színvonalának javítása, eredményességének mérhetővé tétele érdekében szükség lenne további szakember bevonására a feladatba. A szakfeladat nem kapcsolódik a székhelyintézmény szakértői bizottsági tevékenységébe, attól élesen elválik. Ezért tehermentesíteni kívánom a megyei szakértői bizottság vezetőjét a pályaválasztási tevékenység koordinálása alól, azt intézményi jóváhagyást követően az SZMSZ módosításával a főigazgató és az általános főigazgató-helyettes feladatkörébe javaslom áthelyezni.

A logopédus és gyógypedagógus kollégák körében vannak innovatív kollégák, akik az IKT eszközök használatát eredményesnek ítélik bizonyos képességterületek fejlesztésében. Ötletüket támogatni kívánom, (amennyiben a feltételek adottak) hogy tableteken fejlesztő szoftvereket, logopédiai szoftvereket vonjanak be a mindennapi munkájukba. Az informatikai eszközöknek nagy a motiváló ereje, segítségével könnyebb lenne bevonni a gyermekeket a munkába, fokozhatja tanulási kedvüket.

Korszerűtlen, régen standardizált, elavult, hiányos vizsgálati eszközökkel nem lehet pontos vizsgálati eredményekhez jutni. Szükségesnek tartom az elavult tesztek cseréjét, megújítását. A TÁMOP pályázatokkal elkezdődött, reményeink szerint az EFOP pályázattal folytatódik ez a korszerűsítési folyamat. Feladatommak tartom, hogy odafigyeléssel, hatékony koordinációval segítsem a pályázati keretösszegeből a lehető legtöbb eszköz, teszt, vizsgálóeljárás beszerzését.

Az EFOP pályázatban nem tervezett gyógytestnevelés alap eszköztár folyamatosan ütemezett beszerzését tartom szükségesnek.

A pszichológus munkaközösség és a veszprémi járásban dolgozó iskolapszichológusok együttműködésével a koordinátori munka kereteinek a meghatározását és helyi protokolljának elkészítését tartom szükségesnek.

A szakemberek módszertani eszköztárának bővítése, megújítása elengedhetetlen. A Fenntartó által biztosított eddigi költségvetési forrás ismeretében rövidtávon az efopos pályázati keretből finanszírozható képzésekkel tartom megvalósíthatónak a megszerzett szakmai ismeretek megújítását.

Támogatom a tagintézmények között elindult tapasztalatcserék folytatását, a közös szakmai programok szervezését, megvalósítását akár rekreációs jelleggel is. Úgy gondolom, hogy az egységes működés akkor szilárdul meg igazán, ha a napi munkával szükségszerűen együtt járó tagintézmények közti együttműködésnek más és önkéntes formái is kialakulnak.

8.4. Az Intézmény működésére vonatkozó tervek, fejlesztési elképzelések

Rendszeres feladatommak tartom az intézményi alapidokumentumok folyamatos aktualizálását a jogszerű működéshez, valamint felkészülni az Intézményi Tanfelügyeletre.

Az igazgatótanács szakmai véleményalkotó, döntéshozó szerepét továbbra is fontosnak tartom az intézmény egységes működéséhez. A tagintézmény igazgató kollégák felelősségvállalását, elkötelezettségét várom el a közösen kialakított, elfogadott működési elvekhez.

A napi működés során felmerülő problémák gyors, hatékony megoldására törekszem és ezt kérem vezetőtársaimtól a továbbiakban is.

A székhelyintézményben a heti operatív feladatok tervezéséhez, megvalósításához szükségesnek tartom a hétfő délutáni munkaértekezletek rendszeres összehívását a főigazgató-helyettesek a szakszolgálati titkárok és a gazdasági/munkaügyi, személyügyi előadó részvételével.

A felelős gazdálkodás érdekében szükségesnek tartom az évente ismétlődő, működéssel összefüggő tagintézményi beszerzések időtervének elkészítését, valamint a folyamatos feladatellátás miatt az évközi óraadói, túlóra elrendelés igénybejelentési eljárásrendjének módosítását.

A tagintézményekben felhalmozódott elévült dokumentumok levéltári elhelyezésére megoldást szeretnék találni.

8.5. Az infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó tervek

A pedagógiai szakszolgálat által használt épületek belsőépítészeti, épületgépészeti, hőtechnikai infrastrukturális felmérése megtörtént. A támogatott EFOP 3.1.6-16 pályázatra épülő EFOP 4.1.6-16 pozitív elbírálásában bízunk, hogy a lelakott szakszolgálati épületeink műszaki, technikai paraméterei javuljanak, akadálymentesítettek legyenek, megfelelő munkakörülményeket sikerüljön biztosítani a szolgáltatást igénybe vevők és kollégáink számára.

A tisztasági meszelések elvégzése már nem odázható el az összes tagintézményünkben. Kiterjedt intézményrendszerünk ellenére el szeretném érni, hogy minden járásban évente legalább 2-2 szoba festése megvalósuljon.

A helyzetelemzésben felvázolt nyári munkavégzést ellehetetlenítő hőség miatt szükségesnek tartom a 10 feladatellátási helyen 2-2 szoba klimatizálását műszaki adottságtól függően beépített vagy mobil klíma beszerelésével.

A tagintézményi névtáblákat mielőbb le kell cserélni a fenntartó nevének változása miatt.

8.6. Kapcsolattartás, kommunikáció fejlesztése

Egy olyan szerteágazó szervezetnek, mint a megyei szakszolgálat eredményes és hatékony munkájának elsődleges feltétele a zökkenőmentesen működő kommunikációs rendszer. A nagymennyiségű adatok háttértárolása és az információáramlás megfelelő sebességgel történő továbbítása alapszükséglet a feladatok határidős elvégzéséhez. Töreksem arra, hogy minden tagintézményünknek önálló, stabil internet elérése legyen.

Az intézmény web oldalának korszerűsítése forrás hiányában még nem valósult meg, pedig mind a dolgozók, mind az intézmény után érdeklődők számára szükségszerűen aktualitásokkal kellene rendelkezzen a web oldalunk. Szükséges egy egységes arculatot mutató, azonban a tagintézmények egyedi megjelenítését is biztosító honlap megalkotása és az intézményünk feladattal megbízott kollégái számára is könnyű feltöltőfelület kialakítása.

Fontosnak tartom a személyes és nyitott kommunikációt a napi munkakapcsolatban, a vezetők és a munkatársak között egyaránt. Fokozottabban kívánok figyelni arra, hogy ne vesszenek el információk, a vezetőtársaimmal együtt világosan és egyértelműen kommunikáljunk.

A tagintézményeink külső kapcsolattartása eredményes és sokszínű. A nevelési-oktatási intézményekkel való együttműködést, kapcsolattartást - a beiskolázás előtti vizsgálatok, szakértői bizottsági véleményekkel kapcsolatos megbeszélések, a gyermekekkel foglalkozó fejlesztőpedagógusok/pedagógusok számára szakmai segítségnyújtás, szűrési tájékoztatók, fogadóórák, – fontosnak és támogatandónak tartom.

9. A pályázat összefoglalása

A magunk mögött hagyott 5 év után beszélhetünk egységesen működő szakszolgálati intézményről és közösen elért tartalmi fejlesztésről is. A főigazgatói beosztás megpályázásában a kollégákkal közösen elért eredményeink, az innovatív tartalmi munka tovább építése motivál.

Az új felépítésű szakszolgálati működésben szerzett főigazgató helyettesi tapasztalat alapján úgy gondolom, hogy a szakszolgálat vezetőjének stratégiákat kell felvázolnia, menedzselnie kell a szakszolgálati feladatellátással összefüggő célok megvalósítását és mindezekhez erőforrást kell előteremtenie és ellenőriznie az eredményt. De pedagógusként elsősorban jó szakember kell, hogy legyen, aki nem vár el többet kollégáitól, mint önmagától, akitől segítséget lehet kérni, hiteles, következetes, elérhető. Képes az Intézmény érdekében felelősségteljes döntéseket hozni, és azt képviselni. Bízom abban, hogy kollégáim úgy ítélik meg, hogy rendelkezem ezekkel a képességekkel.

Rövid- és hosszú távon is kulcskérdés, hogy a szakszolgálati munkánkhoz megfelelő számú szakember álljon rendelkezésre és minél színvonalasabb ellátást és szolgáltatást tudjunk biztosítani. Kihívásnak tekintem a probléma megoldását.

Igyekeztem sokrétűen felvázolni a szakszolgálatunk jellemzőit, erősségeit, nehézségeit, a szakembereink szakmai elhivatottsággal végzett munkáját, melyekre építve tervezem vezetői munkámat megvalósítani. A megkezdett innovációk és fejlesztési elképzelések megvalósításához kérem kollégáim és a Fenntartó támogatását a pályázatom elfogadása révén.

Veszprém, 2018. november 5.




Szedlák Bernadett

pályázó

NYILATKOZAT

Alulírott, Szedlák Bernadett nyilatkozom, hogy az Emberi Erőforrások Minisztere által meghirdetett TK/178/02401-1/2018 számú, a Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat főigazgató beosztás pályáztatásával összefüggő eljárásban a pályázati anyagomat sokszorosítsa és továbbítsa az érintettek részére.

Veszprém, 2018. november 5.


Szedlák Bernadett
pályázó

HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT

Alulírott, Szedlák Bernadett nyilatkozom, hogy hozzájárulok ahhoz, hogy a pályázati anyagban foglalt személyes adataimat a TK/178/02401-1/2018 számú pályázati eljárással összefüggésben a pályázat kiírója kezelje és továbbíthassa.

Veszprém, 2018. november 5.


Szedlák Bernadett
pályázó

Curriculum Vitae

SZEMÉLYI ADATOK



Szedlák Bernadett

Magyarország 8196 Litér, Árpád út. 7.

szedlakbetti.mpsz@gmail.hu

Neme nő | Születési dátum: 31.03. 1970. | Állampolgárság magyar

POZÍCIÓ / BEOSZTÁS

főigazgató

SZAKMAI TAPASZTALAT

Időtartam: 1988.09.01-2010.09.05.
 Foglalkozás/beosztás: csoportvezető gyógypedagógiai tanár
 Főbb tevékenységek és feladatkörök: SNI gyermekek nevelése, oktatása
 A munkáltató neve és címe: 8200 Veszprém, Tűzér út 44. Kozmutza Flóra Óvoda, Ált. Iskola, Készségfejl. Spec. Szakiskola és Kollégium

Időtartam: 2009.09.01-2010.06.30. óraadó
 Foglalkozás/beosztás: korai fejlesztő gyógypedagógus
 Főbb tevékenységek és feladatkörök: korai fejlesztés szakszolgálati feladat ellátása
 A munkáltató neve és címe: 8200 Veszprém, Kossuth út 10. Veszprém Megyei Egységes Pedagógiai Szakszolgálat

Időtartam: 2010.09.05 – 2013.01.31. teljes munkaidő
 Foglalkozás/beosztás: gyógypedagógiai szakértő
 Főbb tevékenységek és feladatkörök: korai fejlesztő gyógypedagógus, szakértői bizottsági tevékenység
 A munkáltató neve és címe: 8200 Veszprém, Kossuth út 10. Veszprém Megyei Egységes Pedagógiai Szakszolgálat

Időtartam: 2013.02.01-2013.10.01. teljes munkaidő
 Foglalkozás/beosztás: gyógypedagógiai referens
 A munkáltató neve és címe: KLIK Veszprémi Tankerülete 8200 Veszprém, Szabadság tér 15

Időtartam:	2013.10.01 – jelenleg is, teljes munkaidő
Foglalkozás/beosztás:	főigazgató-helyettes
Főbb tevékenységek és feladatkörök:	pedagógiai szakszolgálati feladatok szakmai és általános koordinációja megyei szinten
A munkáltató neve és címe:	Veszprém Megyei Pedagógiai Szakszolgálat, 8200 Veszprém, Kossuth u. 10.

TANULMÁNYOK

Időtartam:	2011.09.07 – 2013.07.19
Végzettség:	okleveles gyógypedagógus, gyógypedagógia terápia szakirányon
Oktatási intézmény neve:	ELTE, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar
A diplomamunka tárgya	A kora gyermekkori intervenciók ellátás elemeinek bemutatása Veszprém és Zala megyékben.
Főbb tárgyak:	A gyógypedagógiai ellátórendszerben való innovációk kidolgozása, irányítása, bevezetése, elméleti modellek és gyakorlati módszerek továbbfejlesztése, vizsgálata, és tudományos kutatás.
Időtartam:	2007-2010.
Végzettség:	szakvizsgázott gyógypedagógus
Oktatási intézmény neve:	ELTE, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar
A diplomamunka tárgya:	Szakszolgálati munka bemutatása a Kelet-Balaton Kistérségben
Főbb tárgyak:	Gyógypedagógiai szakismeret és gyakorlat megújítása, Gyógypedagógiai szakismeret és gyakorlat megújítása, Gyógypedagógiai szakértő, gyógypedagógiai gyakorlatvezető, vezetőtanár
Időtartam:	2003-2006.
Végzettség:	óvodapedagógus
Oktatási intézmény neve:	NYME, Benedek Elek Pedagógiai Főiskola
A diplomamunka tárgya:	Gyógyító bábjáték és drámajáték alkalmazása középsúlyos, értelmileg akadályozott gyermekek esetében.
Főbb tárgyak:	Óvodai nevelési feladatok ellátása

SZEMÉLYES KÉSZSÉGEK

Anyanyelve magyar

Egyéb nyelvek

Írjon be egy nyelvet

SZÖVEGÉRTÉS		BESZÉD		ÍRÁS
A1	A1	A1	A1	A1
Angol				
Általános-B típusú írásbeli Középfokú- B2 szintű				

Kommunikációs készségek

jó kommunikációs készség,

Szervezési/vezetői készségek

5 év magasabb vezetői tapasztalat VMPSZ

Számítógép-felhasználói készségek

Iskolai rendszergazda (Windows NT hálózatra) képesítés, Word, Excel, PoverPoint, Publisher felhasználói szintű ismerete

Járművezetői engedély(ek)


B kategória

Képzések

A Korai intervenció elmélete és gyakorlata (120 órás képzés),
 Játépszichológia,
 JMK Óvodai Program,
 Pszichofitness,
 A tanulási nehézség vizsgálatáról, megelőzéséről és terápiájáról tanfolyam.

Az önéletrajz kitöltésének időpontja:

2018. november 5.


 Szedlák Bernadett