

**Pályázat**  
**Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat**  
**Főigazgató**  
**beosztás ellátására**

**Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva**



**Debrecen**  
**2014**

Pappné Gyulai Katalin  
Tankerület igazgató asszony  
KLIK Debreceni Tankerülete  
4200 Debrecen, Kálvin tér 11.

Tisztelt Tankerület Igazgató Asszony!

Ezúton megpályázom az Emberi Erőforrások Minisztere a Közalkalmazottak jogállásáról szóló, 1992. évi XXXIII. törvény 20/A. § alapján meghirdetett Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Főigazgató (magasabb vezető) beosztását.


Pályázatomat a pályázati felhívásnak megfelelően 2 példányban nyújtom be az előírt dokumentumok mellékelésével (végzettséget, szakvizsga meglétét igazoló okmányok másolata; hatósági bizonyítvány a büntetlen előélet igazolására; szakszolgálatnál szerzett vezetői és pedagóguskörben szerzett munkaviszony igazolása; vezetői program; nyilatkozat arról, hogy hozzájárulok a teljes pályázatom sokszorosításához, továbbításához; nyilatkozatot arról, hogy hozzájárulok személyes adataim pályázattal összefüggő kezeléséhez).

Pályázati azonosító : 2014.06.30.

Kérem, szíveskedjék pályázatomat támogatni!

Debrecen, 2014. április 17.

Tisztelettel :

  
Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva  
szakpszichológus  
pályázó

## Tartalomjegyzék

Bevezetés .....	1
1. A pályázó bemutatkozása.....	2
1.1. Szakmai tapasztalataim .....	2
1.2. A vezetés terén szerzett tapasztalataim .....	2
1.3. Egyéb, pedagógiai szakszolgálati munkatapasztalataim.....	4
1.4. Egyéb, más területen szerzett munkatapasztalataim .....	5
2. Helyzetelemzés .....	6
2.1. Hajdú-Bihar megye .....	6
2.2. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat megalakulása .....	7
2.3. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat jelenlegi állapota .....	9
2.4. Szakszolgálati feladatok.....	10
2.5. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat személyi feltételei.....	25
3. Vezetői program.....	27
3.1. Jövőkép, misszió .....	27
3.1.1. Az intézmény működését meghatározó alapelvek .....	27
3.1.2. A Hajdú- Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat szervezet fejlesztése .....	28
3.1.3. Az intézmény hosszú távú célja .....	29
3.1.4. Az intézmény szervezeti felépítése, hatáskörök és feladatkörök .....	30
3.1.5. Szakmai munkaközösségek.....	31
3.1.6. Székhelyintézmény és Tagintézmények .....	32
3.1.7. Szervezeti kommunikáció .....	32
3.1.8. Személyi feltételek, munkatársak .....	33
3.1.9. A szakemberek biztosítása .....	39
3.1.10. Továbbképzés.....	40
3.1.11. Működés.....	41
3.1.12. Gazdálkodás, infrastruktúra, fejlesztés .....	43
4. Összegzés .....	44

## Bevezetés

2013. szeptember 1-én alakult meg a Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat egy főigazgató és két főigazgató helyettes vezetésével. Valamennyien december 31-ig kaptak megbízást az új intézmény felépítésére, a működés elindítására. Decemberben zajlott le a főigazgatói pályázat, melyre érvényes pályázatot a jelenleg megbízott főigazgató adott be, s eredményeként kapott megbízást 2014. augusztus 31-ig.

Jogosan vetődik fel a kérdés, miért nem pályáztam a korábbiakban, miért nem jelentkeztem a főigazgatói állásra. A válasz egyszerű: szeretem a saját területemet, s úgy gondoltam, azok pályázzanak a vezetői feladatra, akik korábban már megbízást kaptak a fenntartótól.

Bízom abban, hogy megfelelő programmal, az eddigi eredményeimmel, meg tudom győzni a fenntartót arról, hogy érdemes vagyok a támogatásra, és meg tudom szerezni a munkatársak támogatását is, akik nélkülözhetetlen partnerei a vezetői programom megvalósításának.

Kihívást jelentő feladat ebben az időszakban pályázatot írni, helyzetet elemezni, s jövőképet kialakítani. Hét hónapja megtörtént a szerkezeti átszervezés, átrendeződtek státuszok, intézmények, ami által elszenvedtünk sérelmeket is. A változás ritkán megy ezek nélkül.

Elindultak folyamatok a működés egységesítése terén, van elfogadott Szervezeti és Működési Szabályzatunk, munkaköri leírásunk. Az adminisztráció egységesítése terén is történtek előre lépések, bár úgy gondolom, ésszerűsítésre és a terhek csökkentésére mindenképp szükség van. Nehézkesen, de létrejött két új tagintézmény (Hajdúhadház, Nyíradony), bár helyzetük még egyáltalán nem látszik stabilnak, a működés feltételeinek hiánya miatt még a bizonytalanság veszélyezteti a meglévő személyi állományt is.

Jelenleg nem lehet kiindulási helyzet az, ami a kezdetekkor jellemezte a Szakszolgálatot, amikor ismertek voltak a mutatói, és egy stabilabb állapotot lehetett pontosabban leírni. Rengeteg változás van folyamatban, ezek jó része kevésbé átlátható, egy nem közvetlenül a felsőbb vezetésben dolgozó számára, s az adatszolgáltatás mutatói is napról napra változnak.

Pályázatomban az elmúlt félév tapasztalataira támaszkodom, s az elemzéshez próbáltam a legfrissebb adatokat beszerezni. Pályázatomat a Pedagógiai Szakszolgálat munkáját meghatározó jogszabályokban (2011. CXCV. törvény a Nemzeti Köznevelésről; a 15 /2013. (II.26.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről) foglaltak alapján készítettem el. A demográfiai mutatókat, s más Hajdú-Bihar megyére vonatkozó



adatokat, valamint a megyei fejlesztésére vonatkozó koncepciót Hajdú-Bihar Megye Köznevelési Fejlesztési Tervéből idéztem. Felhasználtam, s tiszteletben tartottam az intézmény elfogadott SZMSZ-ét. A helyzetelemzést a rendelkezésemre bocsátott adatok alapján készítettem el.

## **1. A pályázó bemutatkozása**

### **1.1. Szakmai tapasztalataim**

Szakmai önéletrajzom mellékelve.

#### **A vezetői munkát segítő tanulmányaim:**

A pszichológusképzésben: vezetéspszichológia.

Stratégiai menedzsmentképzés: Magyarország- Hollandia ( TRIAS ERGO,1997)

Köznevelési vezető és pedagógus szakvizsga (BME, 2013)

A pedagógiai szakszolgálatok rendszerszintű minőségfejlesztése (EDUCATIO; 2008.)

ÁBPE – továbbképzés I. a költségvetési szervek vezetői és gazdasági vezetői részére (2012)

### **1.2. A vezetés terén szerzett tapasztalataim**

#### **Vezetői gyakorlat**

2005 szeptemberében kaptam megbízást a Derecske-Létavértesi Kistérség Pedagógiai Szakszolgálatának kiépítésére, a működés megszervezésére. Nem volt idegen tőlem az intézményépítés, mert korábban hasonló módon, az alapítást követően szerveztem meg Debrecenben egy szociális intézményt, amely az indulástól kezdve, csaknem 14 évi vezetésem alatt, komoly szakmai sikereket ért el, mind az ellátott terület, mind a munkatársak számában jelentősen megnövekedett, s regionális és megyei módszertani központként is működött.

A pedagógiai szakszolgálat olyan szempontból volt más, hogy a nevelési tanácsadásnak már komoly szakmai hagyományai voltak, amelyekre támaszkodhattunk. Új, és akkor még egyedülálló feladat volt abból a szempontból, hogy nem épült rá semmilyen korábban

meglévő szervezetre (iskola, városi tanácsadó), hanem társulási fenntartásban, hagyományok nélkül kellett a működést megszervezni. Ez olyan példátlan volt, hogy a később induló, hasonló felépítésű szakszolgálatok tőlünk kértek tanácsot a Dunántúltól Záhonyig.

A szervezésnél voltak olyan elvi megfontolásaink, melyek az egész munkánkat meghatározták, működésünk – s ebbe a mostani munkánkat is beleszámítom – csaknem 9 éve alatt.

Ezek a kistérség /járás településeinek hátrányos helyzetéből is adódtak: az ellátást igyekeztünk a gyermekek, tanulók számára a lakóhelyükön, vagy ahhoz a legközelebb biztosítani, így elérve azt, hogy valóban minden gyermek megkapja az esélyt a számára szükséges fejlesztésre.

A munkatársak kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy a munkánk iránt elhivatott, szakmailag felkészült, magukat képezni, folyamatosan fejleszteni képes szakembereket vegyünk fel. Szerencsénkre ilyen munkatársakat találtunk helyben is, de Debrecenből is voltak jelentkezők, akik éveket megbecsült, elismert tagjai voltak közösségünknek.

Fontos elv volt az is, hogy az intézményekben –óvodákban és iskolákban – dolgozó pedagógusokat a közös cél elérésében együttműködő partnereknek tekintettük. Ennek köszönhetően támogatták a fenntartónkkal egyetértésben megfelelő hellyel, szakmai együttműködéssel munkánkat. Ez a jó kapcsolat segített át bennünket a 2013/14-es tanévben tapasztalt nehézségeken, kellően türelmesek voltak velünk, annak ellenére, hogy a feladatellátás nem volt zökkenőmentes.

A program kialakításában valamennyien egyet értettünk abban, hogy a hangsúlyt a prevencióra kell fektetni, ezért különösen odafigyeltünk arra, hogy az óvodákban, időben minden gyereket kiszűrjünk. Így, mire a fejlődésben lemaradó iskolába kerül, korrigálhassuk a kisebb-nagyobb elmaradásait, megadva így az esélyt a minél probléma mentesebb iskolakezdetre. Így elmondhatjuk, hogy a korábban hozzánk tartozó 11 településen szinte minden általános iskoláskorú gyermekkel találkoztunk már. Valószínű, hogy ennek a prevencióra hangsúlyt fektető munkának az eredménye, hogy területünkön kevesebb a vizsgálatkérek száma is.

Kiegyensúlyozott és átgondolt gazdálkodásunkkal elértük, hogy viszonylag jól felszerelt intézménnyel büszkélkedhetünk, s a munkatársaink nagy része támogatott formában szerzett szakvizsgát.

A 2013 szeptemberében bekövetkezett átalakulás után a mi szakszolgálatunk is csak egy lett a nagy intézményben, de meggyőződésem, hogy a Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat vezetésében is érvényesülni kell az alább felsorolt, és munkánkat eddig meghatározó elveknek:

- az ellátás egészét átható preventív szemlélet, preventív szemlélet
- egyenlő esély biztosítása minden gyermek számára az elérhető szolgáltatások igénybe vételére.
- a munkatársak együttműködésének, szakmai fejlődésének és mentális jól létének biztosítása
- jó partneri, szakmai kapcsolatrendszer működtetése
- költségtakarékos gazdálkodás, amelynek célja az, hogy a munkához szükséges személyi és tárgyi feltételekre a költségvetésben megtervezve, biztonságosan számíthassunk

Az elmúlt 20 év vezetői tapasztalata bizonyította, hogy ezeknek az elveknek az érvényesítése sikert, nyugodt, kiszámítható munkavégzést eredményez, amivel az ellátottak, a partnerek, a fenntartó és a munkatársak is elégedettek.

### **1.3. Egyéb, pedagógiai szakszolgálati munkatapasztalataim**

2005-től a szakszolgálati feladatok közül részt vettem a következőkben:

- nevelési tanácsadás
- tankerületi szakértői bizottság
- iskolapszichológia
- pályaválasztási- és továbbtanulási tanácsadás (2012-ig)

Mint vezető és pszichológus, gyakran arra a területre koncentráltam, ahol hiány mutatkozott az óraszámban, s nem akartam, hogy nagyobb lemaradásaink legyenek. Hiszek a vezető példamutatásában, mint motiváló tényezőben.

#### **1.4. Egyéb, más területen szerzett munkatapasztalataim**

Tanítás: az első diplomám óta kisebb-nagyobb megszakításokkal tanítottam a Kossuth Lajos Tudomány Egyetemen, majd a Debreceni Egyetemen.

1999-2007 között a DE Pszichológiai Intézetében fejlődéslelektant tanítottam pszichológus hallgatóknak, tanár szakosoknak. A tanári személyiség fejlesztése kurzust vezettem.

Tartok órákat a Kölcsey Ferenc Református Hittudományi Főiskola tanár továbbképzési programjaiban, szakvizsgára felkészítő képzéseken.

Konfliktuskezelés: 1998-tól mediációs /konfliktuskezelési tréningeket tartottam, főleg szociális területen, 2000-től pedagógusoknak is. A mediációt (közvetítést) jól tudom hasznosítani iskolai csoportoknál, ahova a számunkra kezelhetetlennek bizonyuló konfliktusok, agresszió miatt hívnak. Pedagógusoknak több alkalommal tartottam konfliktuskezelési tréninget, legutóbb az Apáczai Kiadó Szervezésében.

Kiegészítő tréningek tartása (2008-ig), szintén akkreditált képzés keretében.

Tanulmányaim: az első diplomám megszerzésétől, amit magyar- történelem-pedagógia szakon szereztem a Kossuth Lajos Tudomány Egyetemen, folyamatosan tanultam.

1984-ben doktoráltam pedagógiából.

Az első, mentálhigiénikus képzésen vettem részt a Kossuth Lajos Tudomány Egyetemen, s megszereztem a pedagógiai tanácsadó kiegészítő képzést is.

Szociális területen szakvizsgáztam 2004-ben.

Tanácsadó szakpszichológus diplomát szereztem az Eötvös Loránd Tudomány Egyetemen 2009-ben.

Esélyegyenlőségi, gyermekvédelmi szakértő vagyok.

## Család

Mindig az első volt az életemben. Férjem etnográfus, tanszékvezető egyetemi tanár, jelenleg a DE oktatási rektor helyettese.

## 2. Helyzetelemzés

### 2.1. Hajdú-Bihar megye

Hajdú-Bihar megye az ország negyedik legnagyobb megyéje. A megyeszékhely Debrecen Magyarország második legnagyobb és legnépesebb városa, ahol a megye lakosságának mintegy 38,2%-a él. A megye nagy múltra visszatekintő területét jelentik az egykori hajdúkerület települései, a hajdúvárosok. A megye lakónépessége 2012. január 1-jén 538 037 fő volt, az ország lakónépességének 5,5 %-a él a megyében. Népsűrűsége 86,6 fő/km<sup>2</sup>. (KSH Hajdú-Bihar megyei évkönyve 2011.)

A megye igen jelentős mértékben urbanizált, a lakosság 80,19%-a városokban él. Hajdú-Bihar megyében a lakónépesség természetes fogyása lényegesen kedvezőbb Magyarország átlagánál. 2007. évhez viszonyítva 1,4 %-os népességfogyás tapasztalható.

Járások	Települések száma		Terület	Népsűrűség	0-18 éves lakosság száma	
	Összes	Ebből város			összes	%
Balmazújváros	5	2	827	35.8	6602	5.9
Berettyóújfalu	25	3	1075	40.6	9415	8.4
Debrecen	2	2	531	415.6	39906	35.6
Derecske	13	2	650	63.9	10074	9
Hajdúböszörmény	2	2	471	85.3	9560	8.5
Hajdúhadház	3	2	137	160.9	6086	5.4
Hajdúnánás	6	2	547	53.4	5926	5.3
Hajdúszoboszló	5	2	753	57.6	8400	7.5
Nyíradony	9	2	510	57.5	7297	6.5
Püspökladány	12	2	729	54.24	8614	7.7
			6210		111880	

Forrás: Hajdú-Bihar Megye Köznevelési Fejlesztési terve

A táblázat adatai a feladatellátás szempontjából fontosak, s egyben magyarázatot adnak olyan működésbeli eltérésekre, amelyekre egyedi megoldást kell találnunk.

## **2.2. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat megalakulása**

2013. szeptember 1-én megalakult a Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat, mely magába olvasztotta az előtte különböző fenntartásban, különböző személyi és tárgyi feltételekkel rendelkező, eltérő feladatokat ellátó intézményeket.

Egy 2005. márciusi adat szerint a szakszolgálati ellátás működött már majdnem a mostanihoz hasonló, egységes szervezeti keretek között, hiszen a megye településeinek legnagyobb részét a Hajdú-Bihar Megyei Szakértői és Rehabilitációs Intézet – Megyei Szakértői Bizottság és a hozzá kapcsolódó négy tagintézmény (Megyei Nevelési Tanácsadó, Berettyóújfalui, Polgári és Püspökladányi Nevelési Tanácsadó) – látta el. A kistérségek szervezésével folyamatosan veszített ellátási területeiből a Megyei Nevelési Tanácsadó is.

A lakossági számadatokat tekintve az új szakszolgálati intézmények felállításával folyamatosan javult az ellátás, mégis egészen 2013. augusztusáig a Megyei Szakszolgálat látta el Hajdúhadház és Nyíradony járások településeit, valamint Hajdúsámson gyermekeit, akik számára a legutóbbi átszervezést követően a járási székhelyen kell biztosítani a szolgáltatást.

Akkor már Debrecen, Hajdúböszörmény, Hajdúszoboszló és Balmazújváros is rendelkezett saját nevelési tanácsadóval. Hajdúnánáson iskolai kereteken belül működött a szakszolgálat, s ez látta el Hajdúdorogot is.

Jelenleg Hajdúdorog, Hajdúböszörmény tagintézmény telephelye, s Hajdúnánáshoz került Folyás, Polgár, Görbeháza, Tiszagyulaháza és Újtikos.

Biharkeresztesen is iskolai keretekben működött e nevelési tanácsadó, ami jelenleg a Berettyóújfalui tagintézményhez került. Berettyóújfalui több évtizedes hagyományokkal rendelkező intézmény, mely a József Attila Általános Iskola keretein belül, intézményegységként működött. A legnagyobb az ellátási területe, mind földrajzilag mind az ellátott településszámot tekintve.

A püspökladányi tagintézmény története hasonlóan a berettyóújfaluihoz és a polgárihoz megyei fenntartásban kezdődött 1994-ben. 2007-től önállósodott, a Sárréti Többcélú Társulás működtette.



Derecske különlegessége, hogy a kistérségi társulások megalakulásával jött létre, előzmények nélkül. Megszervezése, minta lehet az új tagintézmények megszervezésében. Sajátossága és átadható tapasztalata a szolgáltatások kihelyezése, a települések helybeni ellátása.

A Megyei Szakértői Bizottság a Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat létrejöttével is központi szerepet tölt be. A székhelyintézményben működik, egész megyére szóló feladatköre van, koordinálja, s szakmai szempontból segíti a tankerületi szakértői bizottságokat.

A debreceni a legnagyobb gyermek-tanuló létszámot ellátó tagintézmény. A legnagyobb tapasztalatokkal rendelkezik a pedagógia szakszolgálati feladatok minden területén. Kiemelkedő a tehetséggondozásban, ennek ismertetésében, a tapasztalatok átadásában belső továbbképzés keretében is számítani lehet rá. A debreceni tagintézményhez hasonlóan, a megye legrégebben működő intézménye a megyei pedagógiai szakszolgálat volt, ami az átszervezéssel teljesen beolvadt, így nem őrizte meg önálló intézményi jellegét. Debrecen tagintézmény látja el Hajdúsámsont, a Debreceni járás másik települését.

Az előzmények ismerete a fentiekben leírt demográfiai mutatókkal együtt világossá teszi a tagintézmények működésében mutatkozó különbségeket.

A területre, tagintézmények működését jellemző sajátosságok nélkül az egyformaságra való törekvés, valóban átlátható, hatékony működést eredményezhet, de lehetetlenné teszi a helyi sajátosságokhoz való rugalmas alkalmazkodást. Vezetőként egy minden szempontból egységes intézményt irányítani könnyebb, de azokat az értékeket, melyeket az intézmények az előző években, évtizedekben létrehoztak, könnyen elveszthetjük. Ezek az intézmények változatos múlttal, értékes tapasztalatokkal rendelkeztek az ellátási területük feladatellátásában. Ezeknek az értékeknek a megmentése talán még most sem késő, a jó gyakorlatok felmérése és ismertté tétele, átadása a szakmai munka színvonalának emelését tenné lehetővé.

A táblázat adatai a feladatellátás szempontjából fontosak, s egyben magyarázatot adnak olyan működésbeli eltérésekre, amelyekre egyedi megoldást kell találnunk.

## 2.3. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat jelenlegi állapota

### Demográfiai adatok (fő)

Járás	0-3 év	4-6 év	7-14 év	15-18 év	összes
Balmazújváros	1130	979	2893	1600	6602
Berettyóújfalu	1658	1391	3925	2441	9415
Debrecen	8073	6425	15987	9421	39906
Derecske	1917	1518	4294	2345	10074
Hajdúböszörmény	2258	2206	3816	1280	9560
Hajdúhadház	1130	904	2622	1430	6086
Hajdúnánás	1055	805	2564	1502	5926
Hajdúszoboszló	1535	1257	3445	2163	8400
Nyíradony	1210	988	3221	1878	7297
Püspökladány	1449	1228	3712	2225	8614

### Szervezeti felépítés a jelenlegi Szervezeti és Működési Szabályzat szerint

Az Intézmény székhelyintézményből, tankerületi tagintézményekből áll. A 8/2014 (I.30.) EMMI rendelet 1. § értelmében:

1. Intézmény: megyénként és a fővárosban egy, az állami intézményfenntartó központ (a továbbiakban: Központ) által fenntartott, tankerületenként legalább egy tagintézményből álló pedagógiai szakszolgálati intézmény, amely a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 18. § (2) bekezdésében foglalt valamennyi szakszolgálati feladatra kiterjedően az állami köznevelési közszolgálati feladatellátás keretében a pedagógiai szakszolgálatokat ellátja,

2. Székhelyintézmény: az Intézmény szakmai irányítást és koordinálást végző, valamint megyei, fővárosi működési körzettel szakértői bizottsági feladatokat is ellátó feladat ellátási helye, ahol az Intézmény képviseleti jogának gyakorlására jogosult vezető munkahelye található”

Székhelyintézmény:

Megyei Szakértői Bizottság

Megyei Továbbtanulási Pályaválasztási Tanácsadó

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat tankerületi tagintézményei:

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Balmazújvárosi Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Berettyóújfalui Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Debreceni Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Derecskei Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Hajdúböszörményi Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Hajdúhadházi Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Hajdúnánási Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Hajdúszoboszlói Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Hajdúszoboszlói Tagintézménye Nádudvari Telephelye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Nyíradonyi Tagintézménye

Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Püspökladányi Tagintézménye

## **2.4. Szakszolgálati feladatok**

A pedagógiai szakszolgálat köznevelési intézmény, amely a 2011.évi CXC törvény szerint a továbbiakban felsorolt feladatokat látja el.

A Pedagógiai Szakszolgálat munkáját a 15 /2013. (II.26.) EMMI rendelet szabályozza.

### **Gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás**

A korai fejlesztés feladata a komplex koragyermekkorai intervenció és prevenció: az ellátásra való jogosultság megállapításának időpontjától kezdődően a gyermek fejlődésének elősegítése, a család kompetenciáinak erősítése, a gyermek és a család társadalmi inklúziójának támogatása. A korai fejlesztés és gondozás tevékenységei a komplex gyógypedagógiai fejlesztés, tanácsadás, a társas, a kommunikációs és nyelvi készségek fejlesztése, a mozgásfejlesztés és a pszichológiai segítségnyújtás.

A korai fejlesztés és gondozás megkezdésére a szakértői bizottság tesz javaslatot. A szakértői bizottság a tizennyolc hónapnál fiatalabb gyermek szakértői véleményét a gyermek külön vizsgálata nélkül, a gyermek neurológiai szakorvos által felállított diagnosztikai vélemény és terápiás javaslat alapján is elkészítheti.

A korai fejlesztés és gondozás egyéni foglalkozás vagy legfeljebb hat gyermekből álló csoportfoglalkozás keretében valósítható meg.

A fejlesztést egyéni fejlesztési terv alapján intézményi vagy otthoni ellátás keretében kell végezni.

A Szakszolgálat tagintézményei közül korai fejlesztést a következő tagintézmények láttak el 2013. szeptember 1-től:

Tagintézmény	Ellátott gyermekek száma (fő)
Balmazújváros	
Berettyóújfalu	4
Debrecen	46
Derecske	1
Hajdúböszörmény	13
Hajdúhadház	1 (1 fő ellátatlan)
Hajdúnánás	3
Hajdúszoboszló	2
Nyíradony	4
Püspökladány	0

A legtöbb tagintézmény nem rendelkezik sem személyi sem tárgyi feltételekkel a feladatok ellátásához, és nem volt tapasztalata sem ezen a területen. Ez a munka megszervezésében, szakmaiságának biztosításában is nehézségeket okozott.

Úgy gondoljuk, hogy az ellátásforma megjelenése, ismertté válása a járásokban további igények megjelenését is eredményezi.

A szakértői bizottság tapasztalatai szerint a megyében még vannak olyan érintett gyermekek, akik korábbi és még érvényes szakértői vizsgálat alapján nem szakszolgálati ellátást kapnak, mert a korábban erre a feladatra jogosult intézmények nem tettek eleget a jogszabályban előírtaknak.

### **A korai fejlesztés ellátásának jövőbeni feladatai:**

Az érzékszervi sérült gyermekek ellátása további speciális eszközöket és megfelelő végzettségű (tiflopedagógus, szurdopedagógus) gyógypedagógusokat igényelne. A jövőre nézve javasoljuk, hogy megyei központtal rendelkező intézmény (pl. Szivárvány Korai Fejlesztő Központ) lássa el az érzékszervi sérülésből adódó fejlesztési feladatokat, s a további gyógypedagógiai fejlesztést (mozgás, kognitív képességek) lássák el a tankerületek korai fejlesztői.

Kapcsolatfelvétel a települések védőnőivel az ellátásra szoruló gyermekek számbavétele céljából: előzetes tájékozódás a tervezéshez.

A megfelelő nagyságú, felszereltségű helyiségek kialakítása a tagintézményeknél. Ahol nem lehetséges, a bölcsődékkel, óvodákkal kell szerződést kötni a helyiségek használatára. A saját területemen tudom, hogy a derecskei óvoda szívesen adna át jól felszerelt termet szakszolgálati használatra.

A tárgyi feltételeket a meglévő eszközök kiegészítésével, a rendeletben előírtaknak megfelelően kell biztosítani.

### **Fejlesztő nevelés**

A fejlesztő nevelés a gyermek komplex gyógypedagógiai fejlesztése, amelynek feladata a gyermek, fejlesztő nevelés-oktatásra való felkészítése a szülő bevonásával, a szülő részére tanácsadás nyújtásával.

Ha a sajátos nevelési igényű gyermek súlyos, és halmozottan fogyatékos, attól az évtől kezdve, amelyben az ötödik életévét betölti, fejlesztő nevelésben vesz részt. A fejlesztési feladatok végrehajtásának időkerete legalább heti 5 óra, a gyermek állapotának, szükségleteinek, valamint a család terhelhetőségének függvényében. Az időkeretet a szakértői bizottság állapítja meg.

A fejlesztő nevelés egyéni foglalkozás, illetve legfeljebb hat gyermekből álló csoportfoglalkozás keretében valósítható meg. Ha a gyermek intézményi ellátásban részesül, akkor az intézményben kell ellátni, és a tanácsadást az intézménynek a gyermekkel foglalkozó szakalkalmazottak részére is biztosítani kell. Ez a korai fejlesztésre is vonatkozik.

Ha a gyermek nem jár intézménybe, akkor otthon vagy a tagintézményben történik az ellátás. Ugyanez érvényes a koraira fejlesztésre is. A fejlesztőnevelést a korai fejlesztők végzik. A fejlesztés egyéni nevelési-fejlesztési terv alapján történik.

A tapasztalatok alapján a Szakszolgálatnál szinte nem történik ellátás ezen a területen, s a terület ellátása nem folyamatos hosszú távon. Az időnként felmerülő szakember szükséglet biztosítását lehetne a korábban működő formában, megbízással munkavállalókkal teljesíteni.

## **Szakértői Bizottság**

### **Tankerületi Szakértői Bizottság**

A 15/ 2013 (II.26) EMMI rendelet értelmében a tagintézményekben elkülönült a tankerületi szakértői bizottság, amely a korábban nevelési tanácsadói diagnosztikus tevékenységet, s az iskolába lépéshez szükséges fejlettség megállapítása vizsgálatokat vette át.

A tankerületi szakértői bizottság a gyermek komplex pszichológiai, pedagógiai-gyógypedagógiai vizsgálat alapján szakértői véleményt készít:

- az iskolába lépéshez szükséges fejlettség megállapítása céljából
- beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézség megállapítása vagy kizárása céljából
- sajátos nevelési igény gyanúja esetén saját vizsgálatának dokumentációját és annak eredményeit megküldi a megyei szakértői bizottság részére



A tagintézményi szakértői bizottságok által ellátott gyermekek száma (fő)

Tagintézmény	Ellátott gyermekek száma (fő)	
	szakvéleménnyel lezárt	vizsgálatra vár
Balmazújváros	77	36
Berettyóújfalu	107	4
Debrecen	877	694
Derecske	186	76
Hajdúböszörmény	226	175
Hajdúhadház	157	89+165
Hajdúnánás	104	55
Hajdúszoboszló	197	49
Nyíradony	35	237
Püspökladány	298	36
Összesen	2231	1616

A szakértői bizottságok működését az előző évektől eltérően, a nevelési tanácsadástól jól elhatároltan kellett biztosítani. A tagintézményeknél dolgozó szakemberekből szakértői párok alakultak, így gördülékenyen, költségkímélően tudták a gyermekek vizsgálatát megszervezni, kivitelezni. Szülőknek, gyerekeknek egyaránt könnyebbség volt, hogy lehetőség szerint igyekeztünk minden egyes gyermeket a lakóhelyén megvizsgálni. Különösen lényeges szempont ez az elmaradott településeken, ahol sok a halmozottan hátrányos helyzetű gyermek, akiket a szüleik nem minden esetben vittek volna el másik településre. A szakértői párok együttműködésének köszönhetően gyorsan, hatékonyan tudták egyeztetni a vizsgálatok eredményét. A szakértői párok esetében a pedagógiai vizsgálat részének megszervezése a nehezebb, a gyógypedagógus-logopédusok ugyanis le vannak kötve a terápiák tartásával, nehezen tudják utolérni a pszichológusokat a vizsgálatok beütemezésében.

Gondot jelent, hogy a vizsgálatkérések beérkezése gyakran dömpingszerű, bizonyos időszakokban nagyon nagy az igény, máskor kisebb. Ez megkívánja a szakértői órák rugalmas elosztását. Azokban a tagintézményekben, ahol kevés a szakember, nehéz a felülvizsgálatok megoldása a rendelet szerint ugyanis nem végezheti ugyanaz, aki az első vizsgálatot lefolytatta.

Itt megint ki kell emelni Debrecen különleges helyzetét, az ellátási terület, népesség nagysága miatt súlyozott megsegítést kíván a továbbiakban ezen a területen, mert a határidőket a törvényességnek megfelelően kell ebben a tagintézményben is tartani.

Kellő számú szakértői pár kellene minden tagintézményben azért is, mert a BTM megállapítás véleményem szerint hosszabb vizsgálati időt vesz igénybe, mint az SNI, mert gyakran nincs előzmény, a pszichológiai vizsgálatnak teljesebb körűnek kell lennie, mint az SNI-nél. Fontos a részletesebb feltárás mind pszichológiailag, mint gyógypedagógiailag, pedagógiailag. Különösen így van ez magatartási, beilleszkedési nehézség esetén. Az SNI diagnózist kapott gyermeket már megvizsgálta a tankerületi szakértői bizottság, esetleg szakorvosi vizsgálatok eredménye is rendelkezésre áll. Ezen túl a megyeinek nem kell minden vizsgálatot újra végeznie, hiszen a vizsgálati dokumentáció is rendelkezésére áll, döntését segítik a beküldött vélemények

A BTM megállapításnál- kizárásnál nagyon fontos a szülőnek a tanácsadás, hiszen a megfelelő foglalkozással, fejlesztéssel a BTM nagyobb eséllyel szüntethető, meg mint az SNI. Ezek a feladatok időt vesznek igénybe, a szülők nem csak megállapítást és szakvéleményt várnak, hanem útmutatást, tanácsot, például arra vonatkozóan, hogy mit tehetnek ők otthon, hogyan segítsék a gyereket. Ugyanígy időigényes a pedagógusokkal történő konzultáció.

### **Megyei Szakértői Bizottság**

Külön kell foglalkoznunk a Megyei Szakértői Bizottsággal, mely évtizedek óta végzi kiemelkedő színvonalon (több átszervezést megélve) munkáját.

A Megyei Szakértői Bizottság szervezetileg a Székhelyintézményhez tartozik, ellátási területe Hajdú-Bihar megye 82 települése.

A megyei szakértői bizottság diagnosztikai feladatait a 15/2013. (II.26.) EMMI rendelet 12. (2) bekezdése írja elő: megállapítja vagy kizárja BTM nehézséget, illetve a SNI-t.

Feladatuk:

- A beszéd fogyatékoság vizsgálata:

Az orvosi és a pszichológiai vizsgálatokkal kiegészítve diagnosztizálnak és fogalmazzák meg a javaslatot a terápiára, intézménykijelölésre.

- diszkalkulia, diszlexia, diszgráfia vizsgálatokat minden gyógypedagógus végez orvossal és pszichológussal team-ben.

- az autizmus diagnosztizálása (az Autista Szakambulancia, Gyermekpszichiátria alapdiagnózisát egészítik ki az oktatásra vonatkozó intézményi ellátáshoz szükséges egyéb vizsgálatokkal)
- értelmi sérülés diagnosztizálása
- magatartászavar, figyelemzavar megállapítása
- a korai fejlesztés, fejlesztő nevelés szükségessége esetén a tagintézmények kijelölése

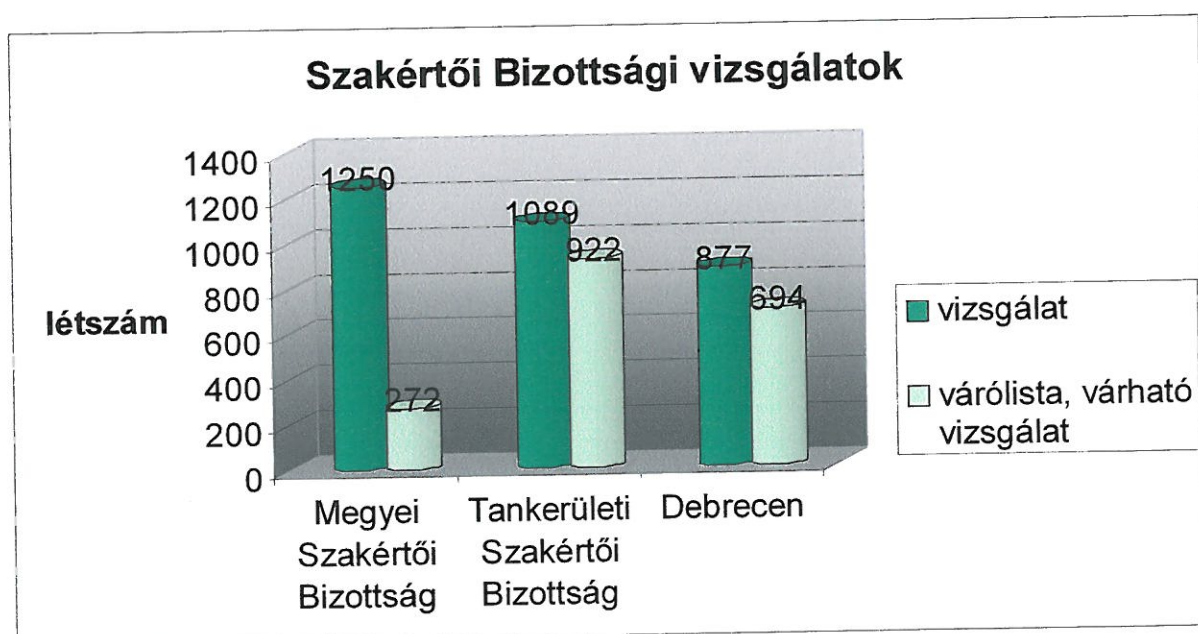
A vizsgálatvégzésen túl, a szülőkkel történő kommunikáció nagyon fontos. Tapasztalatuk szerint, egyre gyakoribbak azok az esetlezárások, amikor a szülővel való beszélgetés, meggyőzés, tájékoztatás, (szükség esetén párhuzamosan kapcsolattartás telefonon a gyermek köznevelési intézményével) hosszabb időt vesz igénybe.

A lehetőségek, jogaik (intézményválasztás, emelt családi pótlék, utazási kedvezmények stb.) megismertetése alapfeladat.

A 2013/14-es tanévben 1250 gyermeket láttak el. Várólistán 72 gyermek szerepel. Várhatóan kötelező felülvizsgálatra 2013/2014-es tanév folyamán még kb. 200 kérelmet fognak benyújtani. A kötelező vizsgálatokat és az új vizsgálatokat folyamatosan végezték.

Kiemelkedő feladatuk a tankerület szakértői bizottságok koordinációja. A tankerületi szakértői bizottságokkal elektronikus levelezéssel és személyes beszélgetésekkel, konzultációkkal tartják a kapcsolatot

Megkezdték a szakértői munkaközösség megalakítását.



A diagramból jól látható, hogy a Megyei Szakértői Bizottságnál megjelenő vizsgálatok száma meghaladja a Tankerületi Szakértői Bizottságokét, amennyiben Debrecen adatait külön kezeljük. Amennyiben együtt kezelnénk a többiekkel, a számítások torz képet mutatnának.

### Nevelési Tanácsadás

A nevelési tanácsadás a pedagógiai szakszolgálatok legösszetettebb feladata. Az elmúlt évtizedekben rengeteg szakmai tapasztalat, kiforrott módszertani kultúra jellemezte a nevelési tanácsadókat. A diagnosztika és a nevelési tanácsadás szétválasztása viszont új szemléletmódot, megközelítést kívánt az itt dolgozók számára. Ezen a területen – szoros összefüggésben a szakértői bizottság munkájával – válik el leginkább a „nagy „intézményi és a „kis „intézményi gyakorlat. Míg Debrecenben megtörtént határozott beavatkozással a tankerületi szakértői és a nevelési tanácsadást ellátó munkatársak területének szétválása, addig a vidéki tagintézmények nagy részében a szakemberek osztott munkakörben látják el a feladatot, bár a korábbiakban ismertettem a szakértői párok létrejöttét.

Újdonság és nem zökkenőmentes az ún. „kapu” feladat ellátása. Bár a rendelet jól körvonalazza a nevelési tanácsadás feladatait, a megvalósításnál felmerülnek szakmai kérdések. Mivel a vidéki tagintézményekben a szakértői párok a vizsgálatokon túl nevelési tanácsadásban is dolgoznak, a vizsgáló és terapeuta személyének szétválasztása nem gyakran fordul elő.

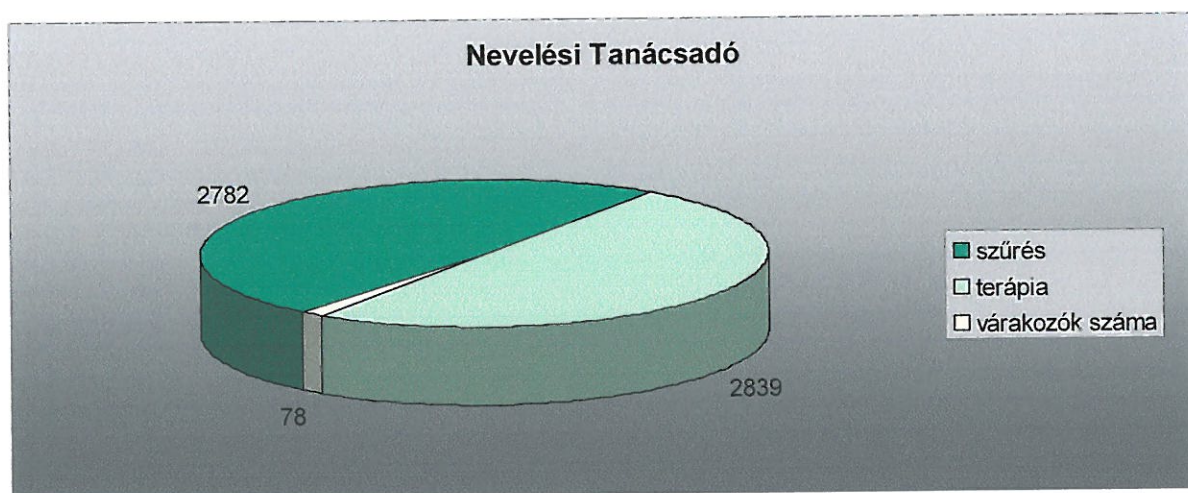
A tagintézményi nevelési tanácsadók által ellátott gyermekek száma (fő)

Tagintézmény	Ellátott gyermekek száma (fő)		Várakozók száma (fő)
	szűrés	terápia	
Balmazújváros			
Berettyóújfalú	439	496	
Debrecen	662	223	12
Derecske	198	646	
Hajdúböszörmény	213	313	17
Hajdúhadház	389	57	
Hajdúnánás	95	440	4
Hajdúszoboszló	463	457	45
Nyíradony		1	
Püspökladány	323	206	
Összesen	2782	2839	78



A szakértői munka különválasztása, s a megkövetelt adminisztráció néha átláthatatlan egy folyamatdiagnosztikában, főleg illetve ha a nevelési tanácsadásban szakvélemény alapján résztvevő gyermekekről kiderül, hogy szakértői vizsgálatra is szükség lenne.

Az iskoláskorú gyermekek szakszolgálatba kerülése továbbra is nagyrészt az iskola kérésére történik elsősorban tanulási nehézség vagy magatartási problémák miatt. Az óvodások, illetve középiskolások körében inkább jellemzőbb, hogy a szülő önként kéri a vizsgálatot, vagy a terápiát. Az a tapasztalat, hogy ilyen esetekben a gyerekek motivációja is nagyobb a pszichológiai munkamód iránt. Szülői bejelentkezés esetén a szülő segítséget és probléma megoldást vár, terápiát kér, fejlesztést kér, vagyis nem csak elírányítást a szakszolgálati ellátás területeire.(kapu funkció).



Munkánkban nagyon fontosnak tartjuk a prevenciót, hiszen ebben az életkorban több pszichés probléma kialakulása megelőzhető néhány alkalmas terápiás jellegű foglalkozással, a fejlesztő pedagógiai foglalkozásokon pedig sok képességbeli hiányosság pótolható, megteremtve a gyermek esélyét a probléma mentesebb iskolakezdésre.

Ezért a legtöbb tagintézmény elvégzi az óvodás gyermekek komplex szűrővizsgálatát, amely alapján a fejlesztő pedagógusok kiszűrhetik a fejlesztésre szoruló gyerekek számát. Így a pszichológusok is differenciált képet kaphatnak a gyermekek fejlettségi szintjéről, a problémás eseteknél részletes vizsgálatot végezhetnek, illetve szükség esetén terápiás ellátásukat is megkezdhetik.

### Jövőbeni feladatok

Szakmai szempontból továbbra is kiemelt feladatunknak tekintjük az óvodai prevenciós munkát, ami később az iskola munkáját is megkönnyíti.

A nevelési tanácsadás munkaközösség létrehozása: szakmai protokollok, standard-ek feltárása, kidolgozása.

A munkához szükséges eszközök beszerzése. A Szakértői Bizottsággal való együttműködés formáinak kidolgozása, esetmegbeszélések.

### Logopédiai ellátás

A logopédiai ellátás feladata a beszédindítás, beszédhibák javítása, nyelvi-kommunikációs zavarok javítása, diszlexia megelőzése és gyógyítása. A beszédhibák időben történő felmérésének, a logopédiai kezelés biztosításának igen fontos szerepe van a gyermek, tanuló eredményes iskolai előmenetele szempontjából.

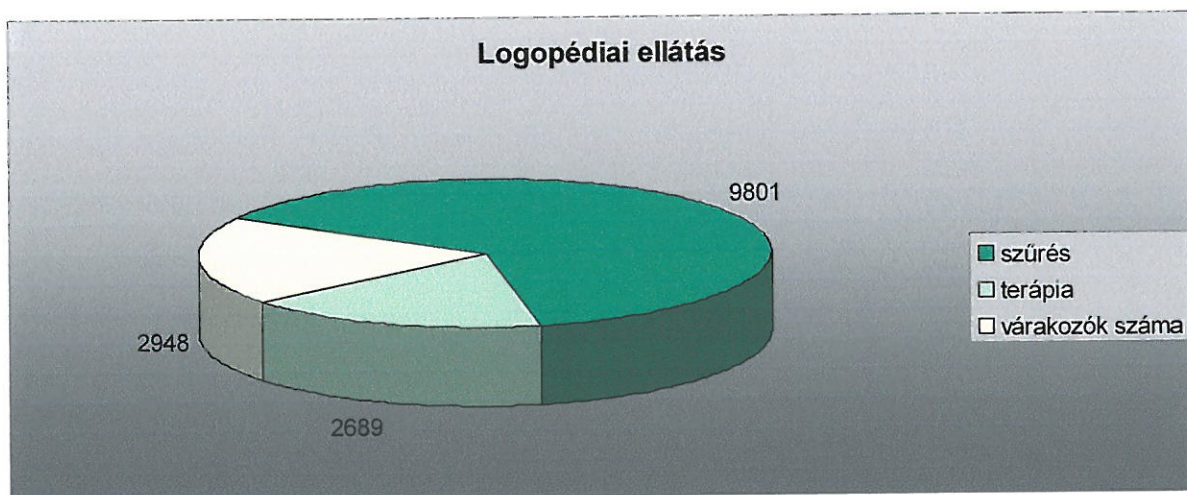
A tagintézményi logopédiai ellátás (fő)

Tagintézmény	Ellátott gyermekek száma (fő)		Várakozók (fő)
	szűrés	terápia	
Balmazújváros	158	257	
Berettyóújfalu	623	63	277
Debrecen	5452	1101	2340
Derecske	285	206	15
Hajdúböszörmény	1053	256	143
Hajdúhadház	325	84	85
Hajdúnánás	316	84	
Hajdúszoboszló	861	338	30
Nyíradony	0		14
Püspökladány	728	300	44



### Logopédiai ellátás feladatai:

- Elvégezni az óvodai nevelésben részt vevő, ötödik életévüket betöltött gyermekek beszéd- és nyelvi fejlettségének alapvizsgálatát, szűrését, és ennek eredménye alapján szükség szerint kezdeményezi a gyermek további pedagógiai, pszichológiai, orvosi vizsgálatát.
- Szülői kérés, a nevelési tanácsadás, vagy más szakellátó intézmény javaslata alapján alapvizsgálatot, szűrés, szükség esetén logopédiai vizsgálatot végez.
- Ha az alapvizsgálat, szűrés eredményei alapján ez szükséges, részletes logopédiai diagnosztikai vizsgálatot végez, ez alapján logopédiai vizsgálati véleményt ír,
- A vizsgálat eredményétől függően kezdeményezi a gyermek, tanuló további - pedagógiai, pszichológiai, szakorvosi vizsgálatát,
- Terápiás javaslatot tesz a logopédiai fejlesztésre, kompetenciája alapján meghatározza az adekvát terápiát.
- Tájékoztatja a szülőt a vizsgálat folyamatáról, eredményéről, a gyermek, tanuló logopédiai ellátásának megszervezéséről.



A logopédiai ellátás időkerete heti 2 alkalom, ami szakmai szempontból indokolt. Ugyanakkor a megye szakember ellátottsága nehezen teszi lehetővé, hogy a fent felsorolt feladatok és a szakértői feladatok mellett ezt az óraszámot minden településen biztosítani tudják. A törvényesség azt kívánja meg, hogy betartsuk a heti két órai foglalkozást. Ugyanakkor szakmai szempontból nehezen elfogadható, hogy sok gyermek egyáltalán nem részesülhet terápiában e miatt. Emiatt több tagintézményben nem a jogszabályoknak megfelelően működik az ellátás.

### Jövőbeni feladatok:

A személyi feltételek biztosításával a törvény által előírt heti 2 alkalom biztosítása.

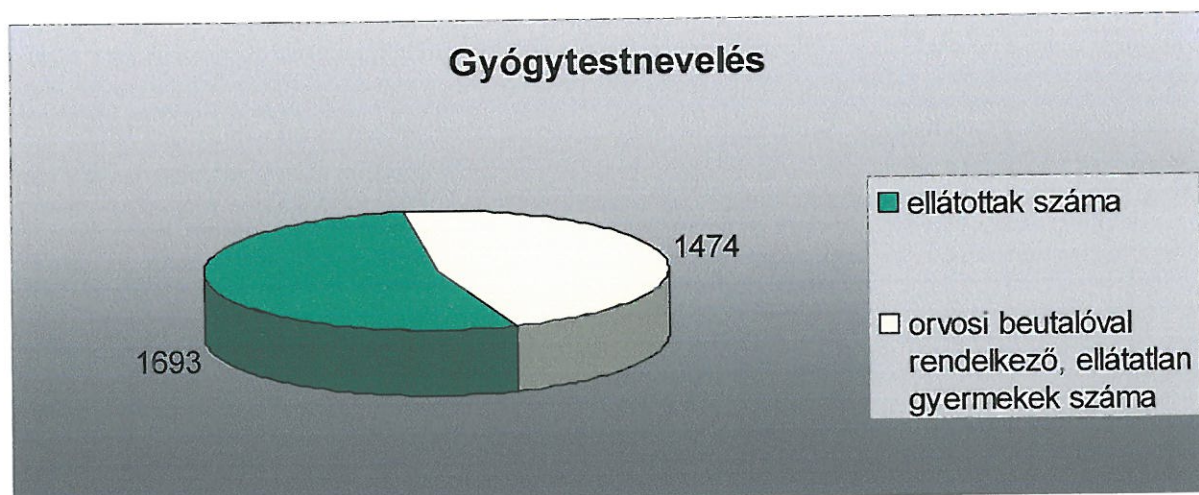
A logopédiai munkaközösség megalapítása. Új vizsgáló és terápiás eszközök beszerzése, módszerek megismerése.

### Gyógytestnevelés

A gyógytestnevelés ellátása korábban nem volt kötelező feladat a szakszolgálatok számára. Sok helyen az iskolák oldották meg a rászoruló gyermekek gyógytestnevelését.

Az általánosan jellemző szakemberhiány mellett az óraszám növekedése is súlyosbította a problémát.

Emiatt a tagintézmények egy részében ebben a tanévben nem volt ellátva a feladat. Az ellátott területek esetében is okozhat zavart az, hogy nem volt egyértelmű a vezetés álláspontja abban, hogy miután a korábban – sokszor az intézmény által támogatott- gyógytestnevelésre képezett pedagógusképzésen részt vett kollégák végzettségét a szakszolgálati rendelet kivette az engedélyezett végzettségek köréből, ezek a kollégák tarthatnak - e egyáltalán, ha igen, meddig gyógytestnevelés órákat. A rugalmas feladatellátás biztosító megbízásos óraadókat sem tudtuk ebben a tanévben alkalmazni.



Ennek megfelelő az adatoknál az ellátatlan gyermekek nagy száma. Különösen kiemelkedő ez abból a szempontból is, hogy az intézmények egy része már be sem küldi az igényt, mert nem látnak reményt arra, hogy az ellátáshoz hozzájussanak.

A települések egy részét megbízásos kollégák látták el.

### **Jövőbeni feladatok:**

A gyógytestnevelésre vonatkozó eljárásrend ismertetése és betartatása az iskolákkal:

Május 15.-ig az iskolaorvosoknak el kell végezni a szűrővizsgálatokat. Az iskolákat ösztönözni kell arra, hogy a tapasztalataiktól függetlenül tegyenek eleget törvényi kötelességüknek, s végeztessék el a szűrővizsgálatokat május 15.-éig.

A testnevelés kategóriába sorolás az OGYEI szakmai irányelve alapján történik; melynek eredményéről a pedagógiai szakszolgálat értesítést kap.

A beérkezett névsor és a gyógytestnevelési kategóriák megismerése alapján a következő tanévi ellátás megszervezése.

A személyi és a tárgyi feltételek biztosítása a Gyógytestnevelés munkaközösség ajánlása alapján.

Debrecenben célszerű lenne körzetesíteni a gyógytestnevelés ellátását, így az iskola- védőnő- orvos- gyógytestnevelő együttműködése átláthatóbb, szervezettebb lenne. A tervezés szempontjából a körzeteket már az orvosi vizsgálatok és eredményeik előtt ki kellene alakítani. Debrecenben bonyolítja a helyzetet az, hogy a gyerekek egy részének gyógyúszás is elő van írva.

A gyógyúszás bevezetésének lehetőségét ki kell dolgozni azokon a településeken, ahol erre adottak a feltételek.

### **Iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás**

A Szakszolgálat feladata a nevelési-oktatási intézményekben dolgozó pszichológusok munkájának összefogása, segítése

A megye egész területén alig van iskola-óvodapszichológus. Kivétel ez alól Debrecen, ahol információim szerint 16 fő látja el ezt a feladatot. Az itteni iskolapszichológusok, a megyeközponti tankerülethez tartozó középiskolákban dolgozó iskolapszichológusok, valamint a koordinációval töredék óraszámban megbízott munkatársak munkáját az iskolapszichológiai munkaközösség koordinálja.

A tagintézményben dolgozó pszichológusok igény szerint segítették az intézmények munkáját. Ebben a tanévben 213 tanuló részesült iskolapszichológusi ellátásban. Ez a szám nem tartalmazza a debreceni koordinációhoz tartozók számát.



A jövőben nézve fontos feladat- amennyiben a költségvetés lehetővé teszi- segíteni az iskolapszichológusi hálózat beindulását, az iskolapszichológusok munkáját.

Tapasztalataink szerint az óvodákban valamivel jobb a helyzet, s rájuk is kiterjed a szakszolgálati koordinátor munkája.

### **A kiemelten tehetséges gyermekek, tanulók gondozása**

2014-ben megalakult a Tehetséggondozó munkaközösség, amely felmérte, hogy a megyében az egyes pedagógiai szakszolgálatoknál hány tehetséggel foglalkozó pedagógus, ill. pszichológus dolgozik, a tehetséggondozáson belül milyen irányban. Jelenleg a tehetséggondozással foglalkozók száma alacsony az intézményekben, 1-2 tehetségkoordinátor, s többnyire osztott munkakörben az intézményekben dolgozó pszichológusok látják el a munkát. A munkacsoport tagjai feltérképezték, hogy a területi illetékességükbe tartozó településeken mennyi a tehetséggel foglalkozó pedagógusoknak a száma, valamint az, hogy ezeknek a pedagógusoknak van-e valamilyen képesítése a tehetséggondozással kapcsolatban.

### **Jövőbeni feladat:**

A tehetséggondozás protokolljának elkészítése a munkaközösségben. A „debreceni példát” követve olyan tehetség koncepciót kell kialakítani, mely már bejáratott, és nem kell kitalálni az azonosításra és gondozásra más programot. Debrecen városa 2007-ben készítette el azt a közoktatási és fejlesztési tervet, amely 5 évre meghatározta a helyi közoktatás feladatait. Ennek a tervnek része a 2008 szeptemberében indult Városi Tehetséggondozó Program is, amelyet ma már sokan „a debreceni példa” néven ismernek és emlegetnek. A tehetségesek számára készült stratégia tartalmazza az egységes elvek alapján történő szűrési, kiválasztási folyamatot, az egyéni differenciálásra is alkalmat adó egységes fejlesztő programokat, valamint a rendszeres odafigyelést és nyomon követést. ( Pappné Gyulai Katalin – Pakurár Miklósné (szerk.) 2011 :A Debreceni példa)

### **Továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás**

A továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadás korábban megyei szinten a Megyei Pedagógiai Intézetnél, illetve eltérő formákban, és mértékben a térségi szakszolgálatok személyi

elkötelezettségétől függően valósult meg. A megyei szakszolgálatban a megyei feladatok ellátását továbbvivő tanácsadásnál meg kellene őrizni azokat az értékeket, amelyek munkájukat eddig is jellemezték.

A pályaválasztás keretén belül az általános- és középiskolások számára, valamint a középiskolát végzett, továbbtanulni szándékozó fiatalok számára biztosítanak informatív tanácsadást; pályaválasztási/pályaorientációs tanácsadást; pedagógiai tanácsadást. Csoportos pályaorientációs tanácsadás keretében segítik a tanulókat a pályák megismertetésével, önismereti foglalkozásokkal.

2013. szeptemberétől 2014. márciusig 764 főt láttak el.

A 2013-as tanévben nem jelent meg az eddig megszokott pályaválasztási kiadvány, amelyet az iskolák megszoktak és nagyon hiányoltak.

A **jövőben** továbbra is biztosítani kell azokat a szolgáltatásokat, amelyek eddig működtek. A megye ellátásában a kialakuló iskolapszichológusi hálózattal kell kapcsolatot teremteni.

A pályaválasztási tanácsadáshoz szükséges, ma már széleskörűen használt programok és az ehhez szükséges informatikai eszközpark kialakításával szélesebb rétegeket lehetne megszólítani.

### **Konduktív pedagógia**

**27. § (1)** Az Nkt. 18. § (2) bekezdés g) pontja szerinti konduktív pedagógiai ellátás feladata a központi idegrendszeri sérültek konduktív nevelése, fejlesztése és gondozása. A konduktív pedagógiai ellátás az óvodai neveléshez, iskolai neveléshez és oktatáshoz kapcsolódóan vagy egyéni fejlesztő foglalkozás keretében nyújtható.

(2) A fejlesztő foglalkozás a szakértői bizottság szakértői véleményében meghatározottak szerint lehet egyéni vagy csoportos foglalkozás.

(3) A konduktív pedagógiai ellátás feladatainak megvalósításában a szülő közreműködhet.

(4) A konduktív pedagógiai ellátás a tanév rendjéhez igazodik és év közben is megkezdhető.

Gondozásba veszi, és fejleszt a központi idegrendszeri sérülés következtében ellátásra szoruló gyermekeket, tanulókat a korai fejlesztéshez, az óvodai neveléshez, iskolai neveléshez és oktatáshoz kapcsolódóan, vagy egyéni fejlesztő foglalkozás keretében a szakértői bizottság szakértői véleményében meghatározottak szerint.

A konduktív pedagógia módszerének alkalmazásával törekszik a mozgássérült gyermek öntevékenységének kialakítására, az aktív magatartás, célképzés, motiváció, tudatosság fejlesztésére.

Jelenleg egy konduktor dolgozik a debreceni tagintézményben, főleg a korai fejlesztés területén. Ki kellene használni az ő páratlan szakértelmét a területen, hogy munkaidejében valóban konduktori feladatot láthasson el. Ennek érdekében lehet, hogy közvetlenebb kapcsolatot kellene kialakítani a Megyei Szakértői Bizottsággal, hogy az órarendjét egyeztetve meg tudják bízni a tudásának megfelelő feladatra.

## 2.5. A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat személyi feltételei

Sajnos a helyzetelemzésnek ehhez a részéhez kevés adat áll a rendelkezésemre.

A létszámokról nincsenek pontos információim, a korábbi dokumentumok (alapító okirat, átvett létszámok leírása) nem naprakészek.

Most szembesültem azzal, hogy a különböző adatszolgáltatások során mennyire különbözően értelmezzük a feladatot.

A személyi feltételek elemzésénél a következő adatokat kellene ismerni (a közölt adatok nem pontosak, korábbi állapotot tükröznek):

A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat álláshelyeinek száma : 214

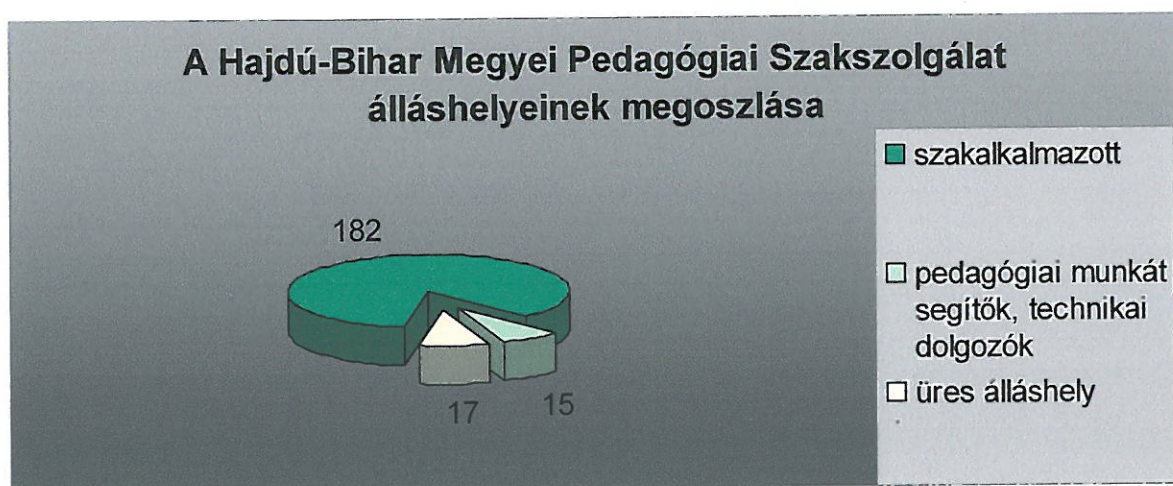
Betöltött álláshelyek száma: 197

Üres álláshelyek száma: 17

Szakalkalmazottak: 182

Pedagógiai munkát segítők, technikai dolgozók : 15

Technikai dolgozók, kisegítők: nagyrészt a működtetők biztosítják



A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat alkalmazotti létszámának megoszlása

Sajnos nem sikerült adatot szerezni arról, hogy hány fő van tartósan távol (GYES, GYED, táppénz), s közülük hány főt helyettesítenek.

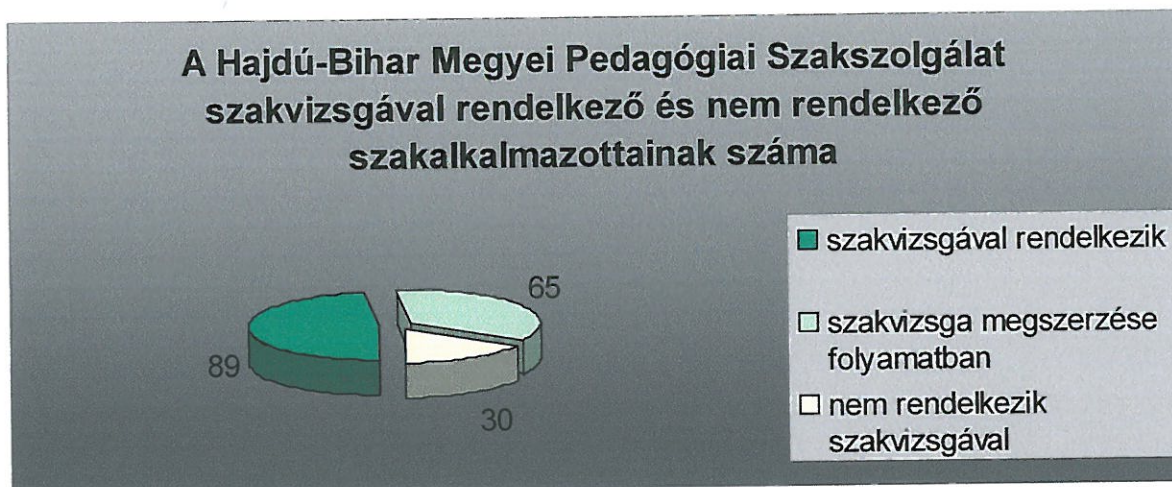


A 15/2013. EMMI rendelet 33.§.(1) bekezdése értelmében a gyermekkel, tanulókkal foglalkozást szakvizsgázott pedagógus végezheti.

A szakvizsgázott pedagógusok száma az intézményben: 89 fő

Szakvizsgája folyamatban van 65 főnek.

Nem szakvizsgázott: 30 fő



A különböző szakszolgálati feladati státuszokon dolgozó munkatársakról csak az ellátott óraszám alapján lehetne kimutatást készíteni, a legtöbb tagintézményben megosztják – a munkaköri leírásoknak megfelelően – a gyermekkel közvetlen foglalkozásra fordítható időt.

A székhely- és a tagintézmények folyamatosan jelzik létszámbővítési igényüket, aminek kielégítésére tapasztalhattunk is egyes intézményeknél törekvéseket.

Az igények, melyeket folyamatosan benyújtottunk visszafogottak, messze elmaradnak a rendeletben meghatározott létszámtól, s valóban a működés feltételeinek a biztosítására szolgálnak.

### **3. Vezetői program**

Vezetői programom alapját a törvényesség és szakmaiság képezi. Működésünket meghatározza a 2011. évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről, a 15/2013.(II.28.) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről, a 20/2012 (VIII:31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról, a 326/2013.(VIII.30) Kormány rendelet, a 22/2013. (VII.5.) EMMI utasítás a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról, s más, az intézmény törvényes működését meghatározó rendeletek.

#### **3.1. Jövőkép, misszió**

Először 2005-ben, majd másodszor 2010-ben vezetői pályázatomban munkatársaimmal egyetértésben a következőképpen határoztam meg a mostani Derecskei Tagintézmény küldetését:

Legfőbb küldetésünknek azt tekintjük, hogy ügyfeleinknek, a gyermekeknek, tanulóknak és családjaiknak az ő emberi méltóságukat, képességeik kiteljesedését szolgáló segítséget nyújtsunk. Segítsük őket abban, hogy a bennük meglévő aktív erőforrásokat mozgósíthassák, amennyiben pedig ezek korlátozottak, úgy általunk szakértő támogatásához juthassanak.

Az alapelveken most sem változtattam, szeretném, ha ezek érvényesülnének intézményünk munkájában is.

##### **3.1.1. Az intézmény működését meghatározó alapelvek**

###### *Feladataink*

A törvénynek megfelelően 10 területen széleskörű szolgáltatásokat nyújtunk. A helyi szükségletek folyamatos feltárásával helyben szervezzük meg a szükséges ellátásokat.

###### *Ügyfeleink*

Ők számunkra a legfontosabbak, az ő érdekük szolgálata létünk egyetlen igazolása. Arra törekszünk, hogy területünkön minden rászoruló gyermek megkapja a fejlődéséhez szükséges segítséget.

### *Partnereink*

A köznevelés és oktatás, az egészségügy, a szociális ellátások, a gyermekvédelem területén működő intézményeket, civil szervezeteket, az önkormányzatokat, az egyházakat, vállalkozásokat és magánszemélyeket minden esetben partnernek tekintjük, amennyiben elveik és gyakorlatuk az általunk is kitűzött célokat szolgálják, vagy azokat kiegészítik.

### *Munkatársaink*

Kizárólag a céljaink iránt elkötelezett, szakmailag felkészült munkatársakkal kívánunk dolgozni, akik szeretik munkájukat, tiszteletben tarják a hozzánk fordulók emberi méltóságát, a humánus vezérli őket, és a gyermekek érdekeit minden esetben-tiszteletben tartva segítik őket képességeik kibontakoztatásában, fejlesztésében.

### *Gazdálkodás*

Közpénzből fenntartott, a közjavát szolgáló intézményként arra törekszünk, hogy forrásainkat mindenkor a működési céljainkkal szigorú összhangban használjuk fel. Fegyelmezett, ésszerű, s egyben takarékos gazdálkodásra törekszünk.

### *Etika*

Intézményünk minden tevékenységével, minden megnyilvánulásával a közjó szolgálatában áll.

## **3.1.2. A Hajdú- Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat szervezet fejlesztése**

Működésünkben a küldetés és az elvek megtartásában a stabilitásra, a célok kialakításában, a feladatok megszervezésében és megvalósításában, a szervezet működtetésében kellő rugalmasságra törekszünk.

Az elmúlt évben folyamatos változásban, átalakításban volt részünk. A változás érintette a korábbi munkahelyünk szervezetét, az ellátott szakmai feladatainkat, s napi munkavégzésünket is.

A változás mindig nehéz, és sokszor érdeksérelemmel jár mind az átalakított szervezetben, mind az érintett egyének esetében. Különösen akkor fájdalmas ez, ha nem résztvevői, hanem csak elszenvedői szerepet kapunk a változás folyamatában.

Az átalakítás sikere pedig azon alapul, hogy mennyire lehet a résztvevőket elkötelezetté tenni a változás iránt. Az elkötelezettség megteremtésének feltételei:

- tiszta célok és értékek
- a szükséges szakértelem (a vezetés és a munkatársak részéről is)
- a vezetés munkájának befolyásolási lehetősége
- a teljesítmény megbecsülése

A helyzetelemzésemben leírtam, hogy a Hajdú- Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat nem előzmények nélkül jött létre. Az elődintézményekben jól kialakított célok megvalósításáért folyt a munka, s rengeteg érték halmozódott fel.

Az új intézmény létjogosultságának bizonyítéka lehet, ezeknek az értékeknek a megtartása általánossá tétele, a közös célok, prioritások kidolgozása. Ehhez nyitottság kell a vezetés részéről, jó belső kommunikáció és együttműködési hajlam.

Fontos érték a tökéletességre való törekvés a munkában, a megvalósítás-orientáltság, de ez csak akkor valósulhat meg, ha sikerül kialakítani minden munkatársunkban a biztonság érzetét.

Ahhoz, hogy intézményünk sikeresen működjön kellő rugalmasságra és nyitottságra van szükség, s arra, hogy a vezető képes legyen a szükséges hálózati rendszerek kiépítésére.

Véleményem szerint a legfontosabb vezetői technikák közé tartozik a teamben illetve teamekkel való együttműködés képessége. A jó vezető arra serkenti a team tagjait, hogy jól használják ki saját és mások kapacitásait a szervezet közös céljainak elérésében.

A Pedagógiai Szakszolgálat szervezeti felépítése lehetővé teszi a team munkát a szervezet minden szintjén és területén.

Sok nehézséget előzhattünk volna meg, ha bizonyos döntések előkészítésében, a tervezésben és megvalósításban a szakmai csapatok szerepet kapnak. Ehhez viszont annak belátása kell, hogy senki nem tökéletes, de egy csapat lehet az!

### **3.1.3. Az intézmény hosszú távú célja**

A törvényben leírt feladatok hiánytalan megvalósítása a hatékony munkavégzés, az ésszerű tervezés és munkaszervezés által, a rendeletben meghatározott számú és végzettségű szakemberek és tárgyi feltételek biztosításával.

#### 3.1.4. Az intézmény szervezeti felépítése, hatáskörök és feladatkörök

A „végső” felelősség az intézmény munkájáért mindig a főigazgatóé kell, hogy legyen. Ez számomra azt jelenti, hogy képes vagyok a kollégáimat a legjobb minőségű munkára bírni. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy minden munkatársamat személyesen győzők meg az intézmény céljainak fontosságáról, vagy éppen állandó fenyegetettségben tartva próbálom a legtöbbet kipréselni belőle.

A vezetői munkában meg kell osztani a feladat-és hatásköröket a **vezetői team** tagjai között.

A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat vezetői teamjét a főigazgató mellett két helyettes, akik közül az általános helyettes egyben a székhelyintézmény vezetője (egyben a megyei szakértői bizottság vezetője) alkotja.

A vezetők feladatait, hatásköreit pontosan tisztázni kell a munkatársak előtt is, mert a tisztázatlan helyzetben túl sok felesleges idő megy el egy probléma megoldásáig, és túl sok a bizonytalanság a szabályosság kérdésében. Ha minden vezetőnek megvan a saját területe az SZMSZ- ben leírtaknak megfelelően, a működés egyszerűbbé, átláthatóvá válik, s nem történhetnek meg olyan esetek, hogy a vezetők ellentmondásos utasításokat adnak. Ehhez természetesen a vezetők együttműködésére, megfelelő belső kommunikációra van szükség. Egyik feltétele ennek az, hogy a vezetők legyen beleszólása a munkatársai megválasztásába.

A következő vezetői szint az **igazgatótanácsé**. Ez a szint a végrehajtásért való felelősség szintje. Az igazgatótanács vezetője a primus inter pares elvén működik. Az igazgatótanácsnak nagyobb hatáskört adnék a döntések előkészítésében, az intézmény működését érintő kérdésekben. Az igazgatótanácsnak szava lenne az intézmény költségvetésében, a továbbképzési terv megvalósításában. Előkészítené a tagintézmények és munkaközösségek javaslata alapján a továbbképzés támogatásának megítélését.

Az igazgatótanács feladatai közé tartozna többek között a stratégiai tervezés, az intézményi munkaterv, stb. megvitatása. Az igazgatótanácsnak már régen működnie kellene ahhoz, hogy a változások gördülékenyebben folytatódjanak. Az igazgató tanács nem az egyoldalú, lefelé irányuló utasítások csatornája, ilyen minőségben nem tudja az intézmény sikerességét elősegíteni.



### **3.1.5. Szakmai munkaközösségek**

Véleményem szerint a helyzetelemzésben ismertetett feladatellátás állapotának megfelelően jelenleg 6-7 munkaközösség létrehozására lenne szükség azonnali szervezéssel. Jelenleg 4 munkaközösség megalakulásáról van információ. A szakmai munkaközösségekbe minden tagintézmény delegálna lehetőség szerint 1- 2 tagot . A résztvevők számát a munkavégzés zavartalanságának biztosítása, a gazdaságosság, a kiküldetések finanszírozása és a hatékonyság biztosítása korlátozza. A munkaközösségben történekről a résztvevők beszámolnak a tagintézményben, így az információ áramlása biztosított lenne. A munkaközösségek a kommunikációs háló fontos részei, a tagintézményekben, területen dolgozó munkatársak kapcsolattartását biztosítják.

A munkaközösségben folyó munka lehet a biztosítéka annak, hogy az egymástól távol működő területeken is hasonló módon, magas színvonalon történjen az ellátás. Ehhez szükséges a már meglévő jó gyakorlatok feltérképezése, szakmai eljárások, standardok kidolgozása. Ilyenek már léteznek a tagintézményekben, de felkutatásuk adminisztratív úton nem lehetséges, egyrészt a munkatársak nagy leterheltsége, másrészt a kialakult bizonytalan légkör miatt.

Kihívás a vezető számára a munkatársak kreativitásának és energiájának mozgósítása, ami csakolyan közegben lehetséges, ahol a dolgozó biztonságban érzi magát.

A munkaközösségek vezetőit a munkaközösség tagjai választják meg, s a főigazgató nevezi ki.

A munkaközösségeknek nagy szerepe van a szakmai ellenőrzésben: az ellenőrzés szempontjainak kidolgozásában, az értékelésben. A munkaközösség vezetők hatáskörét szabályozni kell, s összhangba hozni a tagintézmény vezetők felelősségi-és hatáskörével.

Felelősségük a feladatok közvetlen végrehajtásában van, ez a funkcionális felelősség szintje.

A munkaközösség nem lehet az adminisztrációs terhek súlyosbítója, beszámolási kötelezettsége a saját munkájával kapcsolatban van. Ugyanakkor segíti adott esetekben a vezetőséget a tervezésben, végrehajtásban és ellenőrzésben is.

### **3.1.6. Székhelyintézmény és Tagintézmények**



### **3.1.6. Székhelyintézmény és Tagintézmények**

A Székhelyintézmény és Tagintézmények munkája adja meg az értelmét az egész intézmény létezésének. Ha a tagintézmények nem azonosulnak az intézmény küldetésével, céljaival, akkor nem lesz, aki ezekért e célokért elkötelezetten dolgozik. Ha ellehetetlenülnek a tagintézmények, minek a vezetője a főigazgató? Kik fogják biztosítani, azt a mindenki számára fontos elvet, hogy gyermek ne maradjon ellátatlanul?

A tagintézmény - vezetők felelősségébe kell utalni a saját területük ellátásának megszervezését. Maximálisan támaszkodni kell a helyismeretükre, s támogatni kell a kialakított jó kapcsolataik fenntartását.

A főigazgató hatáskörében lévő, de a tagintézmény területét érintő kérdésekben konzultálni kell Velük, a döntésekben ki kell kérni tanácsukat.

Tájékoztatni kell Őket a járási tankerülettel, intézményekkel folytatott megbeszélésekről, és bevonni őket akkor, ha ezek a tagintézmény munkáját is érintik.

A tagintézményekben a formális kapcsolatok mellett jobban kialakultak az informális kapcsolatok is. Támogatni kell a korábban kialakult hagyományokat: szakmai konferenciák, helyi rendezvények, félév-tanévzárás, ünnepek megtartását, ha nem is anyagilag, de a lehetőség biztosításával.

Minden embernek alapjoga, hogy örömmel végezze munkáját!

### **3.1.7. Szervezeti kommunikáció**

A jelenlegi gyakorlat a fentről lefelé áramló információ, főleg kör e-mail formában. Ezekre egy intézmény felépítésénél valóban nagy szükség van, a feladatok, határidők megadása gyors, és minden érintetthez eljut, amennyiben van internet.

Az információk lentől felfelé áramlása is így történik, bár ebben az irányban sok adatszolgáltatás történik papír alapon is.

A fenti csatornák egyeduralkodó tud lenni, amennyiben ennek gyorsaságát g kihasználva a tagintézmény vezetők és munkatársak a számítógéphez vannak kötve. Ez a hasznos munkaidőt lecsökkenti, a rövid határidők, a félelem attól, hogy megint miért kell abbahagyni a betervezett munkát, folyamatos stresszhelyzetet idéznek elő. Érdemes lenne megnézni, hogy az előző évekhez képest mennyire nőtt meg a táppénzes napok száma a vezetők körében.

Adatszolgáltatásra biztosan szükség lesz a jövőben is, de mindenképp rendszerezni kell a beérkezett információkat, hogy a központi adatbázisból lehessen lehívni a már bent megtalálható adatokat.

A munkaidő és a munkatársak védelmében be kellene vezetni, hogy a hivatalos e-maileket csak munkakezdekor (8-9) között, illetve koradélután legyen kötelező megnézni. Így egy kicsit lassítani lehetne, a határidők kevésbé lehetnének azonnaliak. A délutáni feladatadásnál pedig figyelembe kell venni a munkaidőt, nem lehet 8 órás feladatot munkaidő végi, vagy másnap reggeli határidővel adni, csak valóban indokolt esetekben.

A horizontális információáramlás jelenleg az informális csatornákon valósul meg. Az informális kommunikáció szerepe nem elhanyagolható a szervezetben, a formális és informális struktúra, kommunikáció egyensúly segítheti az intézményi célok megvalósítását.

Amennyiben a szervezet nem működik jól, vagy a vezetés nem megfelelő, felerősödik az informális struktúra és kommunikáció, s negatív tartalmat kap.

Ebben az esetben nem a munkatársakat kell jobban megterhelni, az információs csatornákat letiltani, hanem a szervezet működését, s a vezetés hibáit, stílusát javítani.

A szervezeti struktúra átalakításával, a team-ek, munkaközösségek létrehozásával a horizontális, formális és informális kommunikáció is megerősödik. A szervezeti légkör, a munkafeltételek javításával, a vezetői stílus megváltoztatásával pedig a pozitív tartalmak erősödhetnek meg.

### **3.1.8. Személyi feltételek, munkatársak**

A 2013/14-es tanévben a szakemberhiány határozta meg több szakszolgálati feladat ellátását. Az új területeken a hiányt tűzoltómunkával, kirendeléssel igyekeztek csökkenteni.

Valószínű, hogy ez, a szakmai szempontból rendkívül aggályos módszer szükséges volt ahhoz, hogy Hajdúhadház és Nyíradony is a törvényes keretek között tudja ellátni feladatát, de közben a kirendeléssel sújtott terület érdekei csorbultak, félbe maradtak terápiák, elmaradtak vizsgálatok, vagy az adminisztrációban történt lemaradás.

Lehetséges, hogy a jövőben is szükség lesz a nagyobb elmaradások pótlása érdekében erre a megoldási formára, de mindenképpen a következők betartásával:

Egyeztetni kell az érintettekkel:

- tagintézmény vezető: kit, mikor, meddig tud nélkülözni;
- a kirendelt kolléga: nincs-e olyan tényező, amit nem ismerünk, ami a kirendelés ellen szól
- időt kell adni a terápiák lezárására, felfüggesztésére, a távollét előkészítésére

**A munkatársi létszám elosztása az ellátott terület szükségletei, gyermek/ tanuló létszáma és területi sajátosságai alapján:**

Az elosztás legkézenfekvőbb alapja a gyermek/tanulólétszám szerinti megosztása a rendelet szerinti létszámnak.

Súlyozottan kell figyelembe venni a hátrányos helyzetű településének ellátását, plusz létszám biztosításával.

Mivel a megyének legnagyobb területe ide tartozik, alig van lehetőség a differenciálásra ebből a szempontból, de Hajdúhadház, Nyíradony mindenképp kiemelést érdemel, különösen úgy, hogy ők hasznosítható tapasztalat nélkül indultak.

Ugyancsak differenciáló tényezőként kell figyelembe venni a települések számát, földrajzi helyzetét, szétszórtságát. Berettyóújfalu 25 települést lát el, a Derecskei Járás települései pedig három jól elkülönült, különböző útvonalon fekvő területen találhatók.

Kiemelten kell kezelni Debrecent az óriási igények jelentkezése miatt, és a Megyei Szakértői Bizottságot a megyei ellátási kötelezettsége miatt.

A 15/ 2013. (II.26.) EMMI rendelet 7. számú melléklete tartalmazza a Hajdú-Bihar megyében foglalkoztatottak minimális létszámát. E szerint a pedagógus munkakörben dolgozók minimális létszáma a megyében 352 fő, a nem pedagógus munkakörben dolgozóké 38 fő.

Ha szakterületenként és tagintézményenként vizsgáljuk a létszámok alakulását a következő fejlesztési igényeket látjuk.

A rendelet egyben hozza a **korai fejlesztés, gondozás, és a fejlesztő nevelés** területét:

Tagintézmény	3-6 éves gyermekek	%	Rendelet szerinti létszám (fő)	
Balmazújváros	2190	5.4	0.86	1
Berettyóújfalu	3048	7.8	1.25	1
Debrecen	14498	37	5.92	6
Derecske	3435	8.8	1.4	1
Hajdúböszörmény	4464	11.4	1.76	2
Hajdúhadház	2034	5.2	0.83	1
Hajdúnánás	1860	4.75	0.76	1
Hajdúszoboszló	2792	7.1	1.13	1
Nyíradony	2198	5.6	0.9	1
Püspökladány	2677	6.8	1	1
Összesen	39 116			16

#### Szakértői bizottsági tevékenység és nevelési tanácsadás

Tagintézmény	0-18 éves korosztály	%	Rendelet szerinti létszám (fő)
Balmazújváros	6602	5.9	8
Berettyóújfalu	9415	8.5	11
Debrecen	39906	35.6	52
Derecske	10074	9	12
Hajdúböszörmény	9560	8.5	11
Hajdúhadház	6086	5.5	7
Hajdúnánás	5926	5.3	7
Hajdúszoboszló	8400	7.5	8
Nyíradony	7297	6.5	9
Püspökladány	8614	7.7	10
Megyei Szakértői Bizottság			14

A nevelési tanácsadás és szakértői bizottság szakmai létszámának elosztásánál a rendeletben megadott összes létszámból előbb le kell venni a Megyei Szakértői Bizottság fejlesztésére szánt, és a rendeletből kivont létszámot, majd a maradékot kell arányosan elosztani.

Debrecennél jelen leg jól elkülöníthető a két feladatkör, de a tagintézményeknél gyakori az osztott munkakör.

Vannak törekvések arra, hogy a tagintézményekben állandó, stabil szakértői párok álljanak fel, de ez a szakemberhiány és a felülvizsgálatokra vonatkozó előírások (nem vizsgálhat ugyanaz a személy) miatt nehezen tartható. A megnövekedett létszámnál a szakértői párokat a felülvizsgálatoknál szükséges váltás és a helyi sajátosságoknak megfelelően számoltam ki, de ez csak feltevés, mindenképp helyi egyeztetést kíván. A létszám növekedésével nagyobb lehetőséget látok a szakértői párok bevezetésére, bár azért vannak szakmai és vezetői aggályaim is ezzel kapcsolatban. A bevezetést követő egy éven belül felül kell vizsgálni hasznosságát, számba kell venni az előre látható pozitívumait és negatívumait is.

A **logopédiai** ellátást biztosító munkatársak létszáma szintén nagyobb arányú: 104 fő

Tagintézmény	0-18 éves korosztály	%	Rendelet szerinti létszám (fő)	
Balmazújváros	6602	5.9	6.13	6
Berettyóújfalu	9415	8.5	8.84	9
Debrecen	39906	35.6	37.04	37
Derecske	10074	9	9,36	9.5
Hajdúböszörmény	9560	8.5	8,84	9
Hajdúhadház	6086	5.5	5.72	5.5
Hajdúnánás	5926	5.3	5.51	5.5
Hajdúszoboszló	8400	7.5	7.8	8
Nyíradony	7297	6.5	6.76	6,5
Püspökladány	8614	7.7	8	8

Ezek a számok megnyugtatóan rendeznék a logopédiai ellátást hosszú távon, s biztosítanák az Jogszabályban előírt heti két órát is.

A **gyógytestnevelés** ellátására 46 főt biztosít a rendelet Hajdú-Bihar Megyében, amelynek a fenti elvek szerinti megoszlása a következő:

Tagintézmény	0-18 éves korosztály	%	Rendelet szerinti létszám (fő)
Balmazújváros	6602	5.9	3
Berettyóújfalu	9415	8.5	4
Debrecen	39906	35.6	3,5
Derecske	10074	9	16
Hajdúböszörmény	9560	8.5	4
Hajdúhadház	6086	5.5	4
Hajdúnánás	5926	5.3	2,5
Hajdúszoboszló	8400	7.5	2,5
Nyíradony	7297	6.5	3
Püspökladány	8614	7.7	3,5

A **továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadásra** biztosított 3 fő a székhelyintézmény adminisztrációjának segítségével és a tagintézmények közreműködésével remélhetőleg biztonságosan el tudja látni a feladatát.

A többi területnél a létszámok a tagintézményekhez vannak rendelve, egy-egy fő jut egy intézményhez.

Az **iskolapszichológiai** hálózat miatt nem lesz szükség minden tankerületben most még iskolapszichológiai koordinátorra, viszont a **tehetséggondozás-fejlesztés** feladatot minél hamarabb ki kell építeni, segítséget nyújtva az iskoláknak. Ismét Debrecen különleges helyzetét kell kiemelni ezen a területen, de mivel itt a legnagyobb az iskolapszichológusok száma, az ő közreműködésükkel ellátható a feladat.

A **konduktív pedagógia** ellátásához biztosított létszám jól hangzik, de a jól ismert szakemberhiány miatt egyhamar nem megoldható.

Külön ki kell emelni a **nem pedagógus munkakörben** foglalkoztatottak létszámát. Az elmúlt évben nagymértékben megnőtt az intézményi és szakmai adminisztráció, s az ellenőrzések is leginkább központi helyzetbe hozták ezt a területet. A jelenleg alkalmazott adminisztrátorok, ügyviteli alkalmazottak minden elismerést megérdemelnek az elmúlt évben nyújtott



teljesítményükért. Sokszor munkaidőn túl is próbálták teljesíteni az adatszolgáltatásokat. Emellett meg kellett tanulniuk új eljárásrendeket, iktatást, útelszámolást is. A létszám növelése mindenképp indokolt ezen a területen is, ha meg akarunk felelni az elvárásoknak, határidőknek.

A 38 fő első látásra jónak tűnik, de a létszám magába foglalja a pedagógiai munkát segítő és a technikai munkát végző munkatársakat.

A pedagógiai munkát segítőknél be kell számítani az orvosokat: jelenleg 3 fő megbízással dolgozó a Megyei Szakértői Bizottságnál, s a már alkalmazásban lévő gyógytornászokat, gyógypedagógiai asszisztenseket.

A technikai munkát végzőknél minden intézményben kell 1 fő kisegítő abban az esetben, ha a takarítást nem a működtető vállalja (a Székhelyintézménnyel együtt 11 fő).

A székhelyintézmény, vezetés adminisztratív feladatainak ellátását maximálisan biztosítani kell az egész intézmény érdekében:

Szükség van egy gazdasági és egy személyzeti feladatot ellátó ügyintézőre, az intézményi nyilvántartásokat, a tagintézményekkel kapcsolatos feladatokat, s az írásos anyagokat előkészítő 2 fő adminisztrátorra. A szintén alkalmazott informatikus –rendszergazda feladatkörébe tartozik a tagintézmények munkájának segítése, akár a helyszínen is.(5 fő)

E mellett a létszám mellett elvárható lesz a központi adatbázis kezelése a különböző, rendszeresen előforduló ügyekben (személyi adatokkal kapcsolatos információk bekérése), így a tagintézmények adatszolgáltatásának csökkenése.

Ugyancsak növelni kell az adminisztratív létszámot a Székhelyintézményben a Megyei Szakértői Bizottságnál és a Debreceni Tagintézménynél: 2-2 fő

A maradék 18 státusz a fenti adatok ismeretében csökkenthető (gyógypedagógiai asszisztensek száma) vagy növelhető a kisegítő működtető általi alkalmazásával.

Mindenesetre megnyugtató, hogy minden intézménynél minimum egy fővel számolhatunk.

Amit nem tudhatunk az, hogy mikorra teljesülhet ez a csaknem ideális állapot. Úgy vélem, a folyamatos építkezési időszak következik, amikor mindig az aktuális költségvetés függvényében léphetünk előre.

A mérték, s az egyes tagintézmények részesülése nem szabad, hogy csak egy ember feladata legyen, a bővítés tervezése, az igazgatótanács bölcsessége és részrehajlás nélküli, az intézményi célokat előtérbe helyező felelős gondolkodása segítheti a döntésben a vezetőt.

A létszámbővítés mindig a költségvetés függvénye. Amennyiben rendelkezésre állnak az információk, hogy mikorra kell elérni a rendeletben meghatározott létszámot – ami optimális működést biztosítana – mérlegelni kell, hogy milyen terv szerint, hogyan ütemezzük a létszám

feltöltését. Ebben elsősorban a fenntartóval kell egyeztetni, figyelembe véve az igazgatótanács által javasolt szakmai szempontokat. Addig is meg kell határozni azokat a minimális létszámokat, melyek a feladatellátást biztosítani tudják. Ezeket a létszámokat a tagintézmények beküldték a székhelyintézménybe, tapasztalatom szerint jóval visszafogottabbak a rendeletben meghatározottaknál.

### **3.1.9. A szakemberek biztosítása**

Az álláshelyek betöltésének akadálya főleg vidéken a képzett szakemberek hiánya.

Ezért első lépésben arra kell törekedni, hogy a meglévő szakembereinket megőrizzük.

Sajnos ez nemcsak rajtunk múlik, de a vezetés stílusa, a munkatársak megbecsülése, munkájának elismerése megtartó erővel bírhat. A szakszolgálat rangját vissza kell állítani, hogy mindenki úgy érezze, szakmai tudásának, kiemelkedő teljesítményének köszönheti, hogy ennek a közösségnek a tagja lehet.

Ennek érdekében részt kell venni a szakmai szervezetek munkájában, hogy kellő súllyal tudják képviselni azt, hogy a szakszolgálatnál dolgozó pedagógusokat is ugyanazok a jogok illetik meg, mint az iskolában dolgozó társaikat. Ebben az esetben elképzelhető, hogy azokat a kollégákat is vissza tudjuk csábítani, akiket az elmúlt évben elvesztettünk, s az újak is minket választanak.

A hiányzó területek szakemberpótlása tervezett átképzéssel is biztosítható. A kollégáink tapasztalataim szerint szívesen képzik magukat. Fel kell kutatni azokat a szervezetben, akik szívesen vennének részt pl. a korai fejlesztés területén továbbképzésben, vagy szereznének diplomát gyógypedagógia szakon,

Természetesen ezek a képzések intézményi érdekből, a továbbképzési terv szerint, támogatottan történének, s elsősorban azokat érintenék, akik a saját területükön könnyebben pótolhatók.

Nagy hiány mutatkozik a gyógytestnevelés területén szakemberből. Az elmúlt években több intézmény és kolléga hozott áldozatokat annak érdekében, hogy megszerezze a gyógytestnevelés tanítására képesített pedagógus végzettséget. Sajnos ezt a képesítést nem fogadja el az új rendelet, emiatt több területen nem tudjuk a feladatot ellátni, pedig a helyzetelemzésből kitűnik, hogy igény lenne rá.

A megoldás megint túlmutat a mi lehetőségeiken, de befolyást talán tudunk gyakorolni az ország többi szakszolgálatával összefogva, hogy rendeletmódosítás történjen ezen a téren.

Ugyancsak összefogással el kellene érni, hogy a képző intézmény változtasson a bemeneti követelményen, s fogadja el a pedagógus + gyógytestnevelésre felkészített pedagógus végzettséget is.

A „szakemberhalászat” is megoldás lehet, a beiskolázott hallgatókat lehetne ösztöndíjjal, tanulmányi szerződéssel a területünkre csábítani.

A költségvetés korlátot szabhat a fentiekben ismertetett lehetőségek megvalósításában, bár egy részük nem igényel többlet ráfordítást.

Vannak olyan lehetőségek pl. az óraadók, megbízással dolgozók alkalmazása, amelyek szintén költséghatékonyak és rugalmasabb feladatellátást tesznek lehetővé. Ezek a megoldások az előző években jól működtek, és csökkentették a területen a feladatellátást lehetetlenné tévő szakemberhiányt.

Jó megoldásnak látszik osztott munkakörben alkalmazni munkatársakat. Amennyiben a munkaidejük nagyobb részét az iskolában töltik, részesülnek azokban a jogokban, amiknek az elvesztése miatt nem jönnek el hozzánk dolgozni. Így pl. az iskolában testnevelőként, főiskolai végzettséggel besorolt kolléga egyetemi végzettségnek megfelelő besorolást kaphatna, de mindazok a jogok megilletnék, mint a pedagógusokat az iskolában. Ez a megoldás megnehezítené a vezető munkáját, a munkaügyi nehézségeken túl a belső feszültségek kezeléséig, de a gyermekek, tanulók ellátása érdekében minden eszközzel meg kell próbálkozni.

### **3.1.10. Továbbképzés**

Az intézmény dolgozóinak továbbképzése rendeletben meghatározott, melyet az intézmény továbbképzési tervében kell rögzíteni minden év március 31.-ig (az adott évre vonatkozót)

A terv elkészítésében nagyobb szerepet adnék a tagintézményeknek:

- az igények felmérésében
- a beiskolázás rangsorának, sorrendjének javaslatában.

Az intézményi sorrendet a munkaközösségek által kidolgozott szempontsor és javaslat alapján, az igazgató tanács állapítja meg, amely döntésre előkészíti a költségvetés ismeretében a javasolt támogatásokat, kedvezményeket. A végső döntést a főigazgató hozza meg.

A tanulmányi szabadság kérdésében nagyobb rugalmasságra van szükség. Aki bekerül a továbbképzési tervbe, kapjon tanulmányi szabadságot, a többi kollégával pedig az intézményi érdeket figyelembe véve kell megállapodni tagintézményi szinten a távollétról, s erről tájékoztatni a főigazgatót.

A támogatás szempontsorának kialakításánál előnyt jelent a kötelező szakvizsga megszerzése, a hiánypótló képzésen való részvétel, de a Közalkalmazotti Tanács, a tagintézmény javasolhat szociális alapon is támogatást.

Ki kell használni a pályázati lehetőségeket is. Az Educatio Kft. szervezésében a TÁMOP-3.4.2. B programja keretében különböző továbbképzésen vehetnek részt munkatársaink

### **3.1.11. Működés**

Az intézmény működési rendjét az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

A munkaidő minden dolgozónak heti 40 óra.

A kötelező, közvetlenül a tanulóval, gyermekkel töltött idő 21 óra.

A fennmaradó 19 órában a szakalkalmazottak ellátják a munkakörükben meghatározott feladatokat.

Felül kell vizsgálni és a fenntartóval egyeztetni a benntartózkodás idejét és rendjét.

Tisztázni kell, hogy az intézményi célok megvalósítása, a feladatellátás biztonsága érdekében, milyen változtatások lehetségesek amennyiben a jogszabályok megengedik.

A benntartózkodás mértékével kapcsolatos kifogások megfogalmazására nem a személyes érdekek sérelme, hanem szakmai szempontok indították a munkatársakat.

Ezek a következők:

- a 40 órás benntartózkodás sem nagyvárosban sem kistélepközségen nem valósítható meg a munkavégzés zavartalan biztosítása mellett, mert nincs elegendő hely arra, hogy a gyermekek ellátására is sor kerüljön, s a többi munkatárs pedig az aktuális feladatait végezze egy időben;

- a munkatársak és a szakszolgálat tekintélyének is árt, ha a településnek jutó 1-2 óra ellátás után a munkatárs még a helyszínen marad, s nem vállal több gyermeket;
- azokon a helyszíneken, ahol az iskola-óvodafejlesztő szobáját használhatjuk, a nekünk biztosított idő után más foglalkozásra használják a helyiséget, s munkatársak jó esetben a tanári szobába kerülnek, ahol nincs asztaluk, s nincs meg az infrastruktúra sem, hogy adminisztrációs feladataikat ellássák,
- a fentiek miatt ebben az évben a munkatársak, akik természetesen betartották az utasításokat, az adminisztrációjukat, szakmai felkészülésüket s egyéb feladataikat otthon, a 40 órán túl végezték

Megoldható lenne, hogy gyermekkel töltött órák után valamennyien a tagintézmény központjába menjenek, de a legtöbb helyen nincs elég hely a további munkavégzés zavartalan biztosítására ott sem. Gazdaságossági szempontból sem lenne elfogadható, ahol a központ nem a járás központi helyén fekszik, nagyon megnőne az útiköltség.

Ebben a kérdésben nem lehet egyéni elbírálás szerint dönteni, mert az belső feszültséget generál, hanem egységes, minden tagintézményre vonatkozó előírás szükséges, ami a fenti szempontokat figyelembe veszi.

Ennek a kérdésnek a megoldása segítené megtartani a szakembereinket, s vonzóbbá tenné a szakszolgálati munkát a jelenleg jobb feltételek között, iskolában dolgozó szakemberek számára is.

A nyitva tartást a helyi sajátosságokhoz való rugalmas alkalmazkodással kell felülvizsgálni.

Továbbra is megoldandó probléma a munkába járás és változó munkahelyen történő munkavégzés rugalmas követése. Az állandóság az órarendekben a legtöbb szakszolgálati feladatot jellemzi. A Szakértői Bizottság munkájában a beérkezett vizsgálatkérelmeknek, felülvizsgálatoknak megfelelően változhat a feladatellátás helyszíne. Meg kell találni azt az útlszámolási formát, amely jól kezeli a szakszolgálati munkára jellemző változásokat, és nem ró havonta újra és újra nagy adminisztrációs terheket az intézményekre.

### 3.1.12. Gazdálkodás, infrastruktúra, fejlesztés

A Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat 22/2013.(VII.5.) EMMI utasítása a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról 30.§. alapján nem rendelkezik önálló gazdálkodási jogkörrel.

Az intézmény a rendelkezésére álló javak használatáért felelősséggel tartozik

Az intézmények működtetője Berettyóújfalut és Derecskét kivéve (ahol a KLIK a fenntartó és működtető is) az önkormányzat. Ez véleményem szerint problémát jelenthet már a közeljövőben is, amire fel kell készülni, esetleg a működtetés átvételével is.

A kapcsolatok kiépítésével, gondozásával, a tagintézmény vezetők helyi ismereteivel zökkenőmentessé lehet tenni az együttműködést.

Hasonlóan szükséges a tagintézmény vezetőkre támaszkodni az ellátások helyszínének felkutatásban. Jelenleg Püspökladány, Nyíradony és Hajdúhadház elhelyezése kíván sürgős beavatkozást.

A feladat ellátási hely biztosításában az iskolák, óvodák nyitottak a megye településein, de nem mindig tudnak méltó környezetet biztosítani a zavartalan munkavégzéshez. Az épületek nagy része nincs akadály mentesítve sem, erre amennyiben történik pályázati kiírás,, pályázati forrásból tudunk támogatást szerezni

A költségvetés tervezés felelős gondolkodást igényel, gondos előkészítést igényel. Ezért a fenntartóval folyamatosan egyeztetve a főigazgató a tagintézmények javaslatát, szükségleteit figyelembe véve az igazgatói tanács részvételével elkészíti költségvetési javaslatát. Az elfogadott költségvetés keretein belül a tagintézmények takarékosan gazdálkodnak, melynek ellenőrzése a főigazgató feladata.

A költségvetés tervezésénél a munkaközösség javaslataira támaszkodva kell betervezni a szükséges szakmai eszközök beszerzését.

A fentiekben említett TÁMOP 3.4.2.-B pályázat keretében lehetőséget kaphatunk az intézmény eszköztárának bővítésére, infrastrukturális fejlesztésére.

Ugyancsak a pályázat keretei teszik lehetővé az informatikai támogatórendszer kiépítését , melynek segítségével információt kaphatunk a az ellátásba került gyermek fejlesztésének útjáról.



#### 4. Összegzés

Az elmúlt év a nagy változások időszaka volt a szakszolgálatok életében. Megjelent a 15/2013.(II.26.) ÉMMI rendelet a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről, ennek megfelelően új feladatok kiépítésére került sor. A járások kialakulásával új települések kerültek egyes szakszolgálatok ellátási körzetébe, ahol kapcsolatokat kellett kialakítani, feltételeket teremteni a szakszolgálati feladatok ellátásához.

Megtörténtek az átadás –átvételek a fenntartók és működtetők között.

Új szervezeti forma jött létre, a korábbi önálló, vagy más szervezeti formában működő intézményekből megalakult a Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat.

A változás nehézségei mellett megszülettek az első eredmények is: van az intézménynek Szervezeti és Működési Szabályzata, elkészültek a munkaköri leírások.

Mindkét oldalon, vezetői és beosztotti oldalon is sok hiba történt.

A hibákat ki lehet javítani, a jövő évben már gyakorlottabbak leszünk, remélhetőleg kevesebb lesz az adatszolgáltatás, előtérbe kerülhet a szakmai munka, s több idő lesz a szakmai adminisztrációra is.

Változtatásokra is szükség lesz az eddigi tapasztalatok alapján. Erősíteni kell az együttműködést, a kommunikációt az intézményen kívül és belül is.

Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a kapcsolatok kiépítésére és működtetésére az intézmény minden szintjén, amiben jó hagyományokkal rendelkezünk.

Meggyőződésem, hogy a jelenlegi szervezeti forma rengeteg lehetőséget rejt magában a szakmaiság megerősítése, a jobb munkaszervezés és a költséghatékonyság szempontjából is.

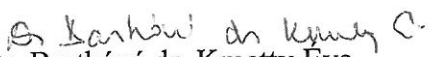
Megválasztásom esetén mindent megteszek, hogy erről meg tudjam győzni a munkatársaimat és a partnerintézményeket is.

Célom, hogy vezetésemmel a Hajdú- Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat országosan is elismert, a fenntartó és az ellátottak szempontjából is sikeres intézménnyé váljon, amelyben öröm dolgozni, s amelyre büszkék lehetnek a dolgozói is.

Remélem a pályázatomban leírtakkal, s eddigi vezetői tevékenységemmel sikerült meggyőzően bizonyítani, hogy felkészültem erre a feladatra, s hogy kellő elhatározottsággal meg is fogom valósítani a kitűzött célokat, amennyiben megkapom a fenntartó és a munkatársak támogatását.

Kérem pályázatom elfogadását és a döntéshozók támogatását!

Debrecen 2014. április 13.

  
Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva  
pályázó

A kiadványt az engedélyezett  
Dobos János



A. II. 1124/E/A. 1. SZ. - Pápai-Monelli - 23342  
Pápai-Monelli Rt. (Fsz.: 59341)  
Létre: MKM rendelet B. Gy. 1997. XI. 17.

Sorszám: PI B. BL. 0001618 3390/1998. szám

### EGYETEMI OKLEVÉL

Oklevéltulajdonos: DR. BARTHÁNYI DR. KEMÉNY ÉVA

all. 1955. évi 5. cikk alapján

Nagykanizsa városban (közsegekben)

született: 1934. 9. 5. Magyarországon

okosult a Kiskőrös Tudományegyetem Bölcsészeti

tudományok karán, levelező tagozaton,

egyetemi szintű alapképzésben,

pszichológia szakon

egyetemi tanulmányi teljesítményével elégtelen

A Záróvizsga Bizottság 1998. június 16. 14.

határozatában a fentiek alapján a fentiek alapján

pszichológusnak

oklevelet minősít

kiválóan

1998. évi június hó 24. n.

Dobos János

rektor (aláírás)

A Záróvizsga Bizottság elnöke

41/2009

No:

## DIPLOMA

Dr. Éva Kmetty

This diploma has been granted to  
**Bartha****Nagykanizsa**

(town),

**Zala**

born in

**Hungary**

(country)

**05.****July**

(month)

**1955.**

(year)

who pursued post-

graduate specialised studies in

**Counselling psychology****ELTE Faculty of Pedagogy**(field) at  
**and Psychology**

(institution)

**07/08****08/09****3390/1998**(Year). His/her degree was certified by the diploma #  
**KLTE BTK**

obtained at

**27. (day) June**(month) **1998.**

(year) testifying

psychologist

level

qualification in

On the basis of the final examination taken before the Final Examination  
**08. June 2009.**Board on (day) (month) (year) he/she is hereby  
**Counselling psychologist**granted a specialised degree in  
**specialized in family and relationship****psychology****Budapest****29 June**(day) (month) **2009** (year)

OM azonosító: F180798  
Eha-kód: BADPABP.ELTE

Sorszám: PT H 009937 41/2009 szám

# OKLEVÉL

Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevelet Dr.

Barthéne Dr. Kmetty Éva számára állítottuk ki,

1955. július hó 05. napján

aki Nagykanizsa városban (községben)

Zala megyében Magyar országban

született, és Kossuth Lajos Tudományegyetem

BTk (felsőoktatási

intézményben) szerzett 1998. év június hó 27. napján kelt,

33190 / 1998 számon kiállított oklevellel igazolt egyetemi

szintű végzettsége pszichológia szakképzettsége

2007/2008 tanévtől a(z) 2008/2009 tanévig

alapján ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar

tanácsadás pszichológia (felsőoktatási intézmény)

szakirányú szakján tanulmányokat folytatott.

A Záróvizsga-Bizottság előtt 2009. év június hó 08. napján

tett záróvizsga alapján (vagy vizsgának megfelelően) tanácsadás

szakpszichológia család-és párokapsolati tanácsadás

szpecializációval szakirányú szakképzettséget szerzett.

Kelt Budapest 09. június 29. hó -n.

  
a Záróvizsga-Bizottság elnöke



Intézményi azonosító: FI23344  
Törzskönyvi szám: 14352



# OKLEVÉL

Ezt az oklevelet

**Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva**

számára állítottuk ki,

aki 1955. év július hó 8. napján Magyarország Nagykanizsa településén Kmetty Éva néven született, és a Kossuth Lajos Tudományegyetem nevű felsőoktatási intézményben szerzett 1979. év június hó 23. napján kelt 2735/1979.B számon kiállított oklevéllel igazolt mesterfokozat és tanár szakképzettsége alapján a

**Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem  
Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán**

a Közoktatási vezető és pedagógus-szakvizsga szakirányú továbbképzési szak tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A záróvizsga-bizottság 2013. év június hó 15. napján kelt határozata alapján nevezett

**szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető**

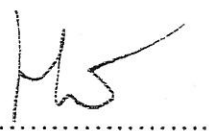
szakképzettséget szerzett. Oklevelének minősítése: *kiemelkedő*

Budapest, 2013. június 15.



a záróvizsga-bizottság elnöke





dékán



**EDUCATIO**

Társadalmi Szolgáltató Közhasznú Társaság

sorszám: 156./2008

FMK nyilvántartási szám: 01-93704

1134 Budapest, Váci út 37.

A program akkreditációs lajstromszáma: PLP-423

# TANÚSÍTVÁNY

arról, hogy

**Bartháné dr. Kmetty Éva**

leánykori név: Kmetty Éva

szül.: Nagykanizsa, 1955.07.05.

részt vett a/az

**A pedagógiai szakszolgálatok rendszerszintű minőségfejlesztése**

című

indítási engedély szám: OM/274/210/2004. 60 órás

– 277/1997. (XII. 22.) sz. Korm. rendelet szerint – akkreditált pedagógus-továbbképzési programon.

**A résztvevő a továbbképzés alábbi követelményeinek megfelelt:** Résztétel a képzés időtartamának 90%-án.  
Csoportos munkaformában való aktív, a tréner által megfelelőnek minősített részvétel. Határidőre beadott, az értékelési szempontok alapján, megfelelőnek minősített záró dolgozat.

**A továbbképzés helyszíne:**

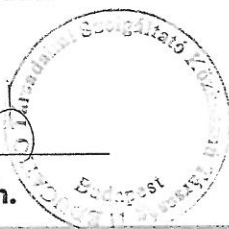
Megbékélés Háza Református Konferenciaközpont - 5309 Berekfürdő, Berek tér 19.

**A továbbképzés ideje:** 2007. október 26., 27., 28., 29., 2008. január 3., 4., 5.

**Ez a tanúsítvány munkakör betöltésére, tevékenység folytatására nem jogosít!**

Kelt: Pilisborosjenő 2008. március 4.

aláírás p.h.



Magyarország célba ér





# CERTIFICATE

ETCETERA

## STRATEGIC MANAGEMENT

Name :

BARTHAÏNE

DE KINETTY EVA

assignment trainer(s)

assignment participant

date of certification: 08 - 10 - 1997



NEMZETI ADÓ- ÉS VÁMHIVATAL  
Képzési, Egészségügyi és Kulturális Intézete

Sorszám: T-12IBUDKGE-05/31/2012.

## TANÚSÍTVÁNY

arról, hogy

**Dr. Bartháné Dr. Kmetty Éva**

Született: Nagykánizsa, 1955-07-05

Anyja neve: Ferenczi Magdolna

a

2012. július 30. – 2012. szeptember 27. között

megtartott,

– PLB-1841 program akkreditációs lajstromszámú –

**ÁBPE-továbbképzés I. a költségvetési szervek vezetői  
és gazdasági vezetői részére**

szakmai továbbképzés követelményeit

**TELJESÍTETTE.**

Budapest, 2012. szeptember 27.



  
dr. Vas Adrienn

képzési főigazgató-helyettes



# HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

**DR. BARTHÁNE DR. KMETTY ÉVA**  
Szül.: Dr. Kmetty Éva  
Nagykanizsa, 1955.07.05.  
anyja szül. neve: Ferenczi Magdolna  
magyar állampolgár  
4032 Debrecen, Úrrétje utca 24. alatti lakos

a bűnügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

**BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ**  
**NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**  
**NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT**

Budapest, 2014. április 01



Dr. Koröm Rita  
főosztályvezető

Ervényes a kiállításától számított 90 napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az érintett bizonyítja, így mindenki köteles elfogadni. Jogszabály szerinti hivatkozással az érintett személy a bizonyítvány bírósági felülvizsgálatát kérheti a Jávorsági Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. A keresetlevelet a bizonyítvány kezdő lapjától számított harminc napon belül a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatalának kell előterjeszteni, egy ajánlott küldeményt (n. postára adni). A hatósági erkölcsi bizonyítvány közérdekű a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítványt kiadók körében megjelölt és a közérdekű nyilvántartásba felvett személyek számára.

## ADATVÉDELMI ZARADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban adatok személyes adatai az információk kezeltetési jogáról és az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (bűnügyi személyek) adatokat is tartalmaznak. Ezeket a felhasználó azokat jogszabályi kizárólag az adatigénylés alapján szolgálati céljában a bűnügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamának bírósága által magyar állampolgárral szemben hozott ítélet nyilvántartásáról, valamint a bűnügyi és rendészeti elektronikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLV. törvényben meghatározott célból használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (foglalkoztatás) felelősség terhel.



041612222



EP1403280993

403100 000 001 - 2756-3032010 - 1270 81901 - ÁH: Budapesti Központi Hivatal - 2014. 01. 01. - 110 000

## BIZONYLAT IGAZGATÁSI SZOLGÁLTATÁSI DÍJRÓL

Kibocsátó adatai		Vevő adata	
Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala 1094 Budapest, Balassa P. u. 35. Telefonszám: 06 (1) 455-6700 Adószám: 15721475-2-43		H-DRAGON 7 BT 4032 DEBRECEN, ÚRRÉTJE utca 24.	
Lapszám: 1	Bizonylat kelte: 2014.04.01.	Bizonylat sorszáma: EP1403280993	
Fizetés módja: Készpénz átutalási megbízás	Teljesítés kelte: 2014.04.01.	Esedékesség dátuma: 2014.04.01.	
Szolgáltatás megnevezése: Hatósági erkölcsi bizonyítvány egyedi	Mennyiség: 1	Mennyiségi egység: db	Egyesítő: 3100 Érték: 3100

Az A hatályos kívüli értékesítés: **Fizetendő összesen: 3100 Forint 00/100**  
Azaz: **háromezer-egyszáz Forint 00/100**

Befizető azonosító: 30001000000000107297741

Tájékoztató szöveg: Az igazgatási szolgáltatási díjst ígázoltan megfizette.





## Munkáltatói igazolás

### Munkáltató adatai:

**Megnevezése:** KLEBELSBERG INTÉZMÉNYFENNTARTÓ KÖZPONT  
**Címe:** 1051 BUDAPEST V.KER., NÁDOR UTCA 32.

### Dolgozó adatai:

**Neve:** BARTHÁNÉ DR. KMETTY ÉVA DR.  
**Születési neve:** DR KMETTY ÉVA  
**Születés helye és ideje:** NAGYKANIZSA, 1955.07.05.  
**Anyja neve:** FERENCZI MAGDOLNA  
**Lakcíme:** 4032 DEBRECEN, ÚJRÉTJE UTCA 24.  
**Adóazonosító jele:** 8323261717  
**Jogviszony kezdete munkáltatónál:** 2005.09.02.  
**Munkaideje:** Heti munkaidő 40 óra

### Egyéb információ:

Jogviszony kezdete a jelenlegi munkáltatónál: 2005.09.02.  
Vezetői megbízásának kezdete: 2005.09.15., mely jelenleg is fenn áll.

**Kelt:** BUDAPEST V.KER., 2014. április 17.

P.H.



## Szakmai önéletrajz

Név: Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva  
Lakcím: 4032 Debrecen, Úrrétje u. 24.  
Telefon: 52 / 585 – 125

### Iskolai végzettség:

2013. BME Köznevelés vezetői képzés, pedagógus szakvizsga  
2009. ELTE Tanácsadó szakpszichológusi képzés  
1999. KLTE pszichológia tanári szak  
1998. KLTE pszichológia szak  
1993. KLTE pedagógiai tanácsadó  
1991. KLTE mentálhigiénikus  
1979. KLTE magyar – történelem szakos középiskolai tanár, pedagógia  
szakos előadó

### Tudományos fokozat:

1984. bölcsészdoktor

### Továbbképzések:

2013. BME Köznevelés vezetői képzés, pedagógus szakvizsga  
2012. Tehetséggondozás 30 órás akkreditált képzés  
2004. Szociális szakvizsga  
1998. Autogén tréning  
1998. TQM  
1997. TRIAS-ERGO stratégiai vezetés  
1996. Közösségi közvetítő /mediáció/ - tréning /Susanna Eveson/  
1994. Krízisintervenció /Füri Anna/  
1993. AVP tréning /haladó/  
1993. AVP tréning /kezdő/  
1993. Szervezetfejlesztés /CSSSZ – Parádi József/  
1990. Gordon: TET  
1990. Rogers tréning /Pintér Gábor/  
1990. Szervezetfejlesztés /Török Iván – Pócze Gábor/  
1989. Empátiát fejlesztő tréning /Pócze Gábor – Talyigás Katalin – Török  
Iván/  
1987. Személyiségfejlesztő önismereti tréning /Pócze Gábor – Talyigás  
Katalin – Török Iván/

### Szakmai szervezeti tagság:

2006. Nevelési Tanácsadók Egyesülete  
2001. Országos Mediációs Egyesület /alapító tag/  
1999. Magyar Családsegítők és Gyermejjóléti Szolgálatok Országos  
Egyesülete V. Régió elnöke  
1995-2001. HALÓ szerkesztőségi tag  
1995. Elnökségi tag, Magyar Családsegítők Országos Egyesülete

### Minősített képzések vezetése:

Mediációs – tréning

Burn out – tréning

**Oktatás iskolarendszerben és iskolarendszeren kívül:**

- Szociális asszisztens képzés
- Dienes László Gimnázium és Egészségügyi Szociális Szakképző Intézet Debrecen
- Török János Mezőgazdasági és Egészségügyi Szakközépiskola – Cegléd
- Gyógypedagógiai asszisztens – SVI-CONSULTING Felnőttképzési Intézmény Debrecen
- Gyermek- és ifjúsági felügyelő – SVI-CONSULTING Felnőttképzési Intézmény Debrecen

**Egyéb szakértői tevékenység:**

Gyermek- és ifjúságvédelmi szakértő  
Esélyegyenlőségi szakértő

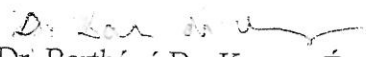
Vizsgaelnök, illetve vizsgabizottsági tag:

- gyermek- és ifjúságvédelmi ügyintéző
- szociális asszisztens
- szociális gondozó és szervező

**Munkatapasztalatok:**

2005-től	Derecske – Létavértesi Pedagógiai Szakszolgálat – igazgató
1992-2005.	DMJV Családsegítő Központja – igazgató
1992-1985.	Megyei Pedagógiai Intézet : pedagógiai előadó /tudományos munkatárs
1985-1979.	Mechwart András Gépipari Szakközépiskola – tanár
közben:	1982-84. KLTE Neveléstudományi Tanszék tudományos ösztöndíjas
	1978-85. KLTE Neveléstudományi Tanszék – akadémiai tudományos segédmunkatárs
	1999-2011. Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet tanársegéd, óraadó.

Debrecen, 2014. január 23.

  
Dr. Bartháné Dr. Kmetty Éva


## NYILATKOZAT

Alulírott Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva (szül.: Nagykanizsa, 1955. 07. 05.; an.: Ferenczi Magdolna; lakcím : 4032 Debrecen, Úrrétje u. 24. ) kijelentem, hogy a személyi adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 2011. évi CXII. törvény értelmében

### hozzájárulok

személyes adataim pályázattal kapcsolatos kezeléséhez.

Debrecen ,2014. április 16.

  
Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva

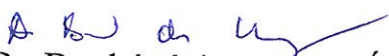
## NYILATKOZAT

Alulírott Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva (szül.: Nagykanizsa, 1955. 07. 05.; an.: Ferenczi Magdolna; lakcím : 4032 Debrecen, Úrrétje u. 24. ) kijelentem, hogy a személyi adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 2011. évi CXII. törvény értelmében

### hozzájárulok

ahhoz, hogy személyes adataimat tartalmazó pályázatomat , és a pályázat mellékletét képező dokumentumokat (szakmai önéletrajz, oklevél másolatok, erkölcsi bizonyítvány ) sokszorosítva , a 326/2013.(VIII.30.) Kormányrendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről , a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő pályáztatásról szóló jogszabályok alapján, a pályázati döntéshozókon kívül a pályázati eljárásban résztvevő személyek és szervezetek részére is továbbítsák, véleményezés céljából.

Debrecen ,2014. április 16.

  
Dr. Bartháné dr. Kmetty Éva