

Ká Té Té 5

Közalkalmazotti Tanács Tájékoztatója

Jász – Nagykun – Szolnok Megyei Pedagógiai Szakszolgálat

Kedves Kollégák!

A Jász – Nagykun - Szolnok Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Közalkalmazotti Tanácsának tájékoztatóját olvashatjátok.

Olyan céllal jelentjük meg ezt a kiadványt, hogy közérdekű információkat közöljünk, tájékoztatást adjunk olyan témákban, amelyek a Közalkalmazotti Tanács feladatkörébe tartozóak, de mindegyikönket érinthetik.

A kapcsolattartás formája a következő e-mail: kt5.tajekoztato@gmail.com

A 2016/17-es tanévben a KT tagok: Matuszskáné Barta Mária, elnök, Baloghné Bencsik Izabella, Földesiné Ungi Marianna, Magyarne Kovács Ildikó, Pappné Szabó Gabriella.

Erre a címre várjuk kérdéseiteket, javaslataitokat.

Ká Té Té 5

2017. júniusi Tájékoztató kiadvány

Tartalom:

- I. Szabó Ildikó, IÖM vezető, az Intézményi Önértékelés tapasztalatairól**
- II. Vélemények, szubjektív interjúk**
- III. Mit jelent nekem a KT tagság, mi a pozitívuma, mi a nehézsége?**

Kedves Kollégák!

A 2016/17-es tanévben negyedik alkalommal jelentjük meg ezt a kiadványt. Az aktuálisan felmerülő kérdésekre, problémákra igyekeztünk választ találni.

Köszönettel tartozunk ezen a fórumon is a Kunszentmártoni Tagintézmény munkatársainak, mert a május havi Közalkalmazotti Tanács ülését náluk tarthattuk meg.

- I. Szabó Ildikó, az Intézményi Önértékelési Munkaközösség vezetője kérésünkre készítette az önértékelési tapasztalatokról a következő cikket:**

A jogszabályi előírások alapján második tanéve végezzük az intézményben az önértékelési feladatokat. A két év alatt 54 pedagógus és vezető önértékelése valósult meg.

Látva a különféle fórumok, online közösségek bejegyzéseit úgy gondolom, jó munkát végeztünk, végzünk. Nehézségeink egy része a szervezet adottságaiból fakad (létszám, távolság), ugyanakkor képesek vagyunk ezeket a lehető legoptimálisabban kezelni.

Az OH felületen - a kisebb fennakadásoktól eltekintve – gyorsan végezhetőek el a feladatok, ugyanakkor napi szintű teendőt is jelent.

A látogatást végző munkaközösségi tagok és az értékelésbe bevont kollégák mára már nagyon rutinosan szervezik, és bonyolítják le az egyes önértékeléseket, az elakadásokról azonnal tájékoztatást adnak, megoldást minden esetben találunk.

Megállapítható az is, hogy az adminisztrációs kultúránk magas színvonalú, a határidőket mindenki tartja, az elkészült dokumentumok színvonalasak. A látogatott pedagógusok igyekeznek bemutatni mennyi tapasztalattal, jó gyakorlattal, értékkel bírnak, melyekkel hozzájárulnak a Szakszolgálat mindennapi színvonalas munkájához.

Mindezek azonban nem jelentik azt, hogy tökéletes a folyamat az intézményben. Az elkövetkező évben az eddigi tapasztalatokat felhasználva további finomítások elvégzése szükséges a tájékoztatás, illetve a pedagógusi felületek hozzáféréseinek biztosítása érdekében. Ezek megvalósítási technikája még kidolgozásra vár.

Az önértékelés népszerűsége nem dönt csúcspontot a mi intézményünkben sem.

A kérdés már gondolom mindenkiben felvetődött „Miért is kell ezt csinálnunk?”. Akkor jogosan adódik, „Miért ne csinálnunk?”, „Miért ne mutassuk meg, mit tudunk?”.

Használjuk ki a lehetőséget tudásunk, képességeink megcsillantására!

Nem utolsó sorban pedig az önértékelés a tanfelügyelet „előszobája”, melynek során mindenki kötelezően megmértetik.

Remélem, hogy az alaposan elvégzett önértékelés a tanfelügyeleti eljárást jelentősen megkönnyíti majd az érintett pedagógusok számára, egészséges félelemmel állnak majd a megmértetés előtt, mert a folyamat egy nagyobb szeletét a saját önértékelésük során megtapasztalhatták.

II. Vélemények, szubjektív interjúk

Közeledik a tanév vége, az értékelések időszaka. Az Intézményünkben is készülnek a statisztikák, beszámolók, melyek objektív tényeket rögzítenek.

A KT tagok is a készítettek egy nem objektív, nem reprezentatív összeállítást a kollégák véleménye alapján, néhányuk véleményét kérve a következő kérdésekben.

Jelzés értékük azonban ennek ellenére is van, ezért tesszük közé (összesítetten, felsorolás szintjén).

1. Mit látok a legnagyobb értéknek a szakszolgálat munkájában?

- A különböző szakszolgálati feladatok egymásra épülését (nevelési tanácsadás, logopédia...stb.)
- Az egységes protokoll szerinti, magas szakmai színvonalú működést, a tagintézmények közötti együttműködést, a szakmai munkaközösségek tartalmát,

szívnvonalas mőkődését, a gyermekek, szülők, pedagógusok megsegítése érdekében végzett lelkiismeretes munkát.

- Ebben a tanévben rengeteg, sokszínű lehetőséget ajánlott fel szakszolgálatunk a partnereknek, klienseknek. Lehetőségük volt a válogatásra. A tempót viszont túl gyorsnak tartom, nem szabad egyszerre minden lehetőségünket felkínálni.
- A munkaközösségek a hatékony szakmai találkozások, a probléma megbeszélések, a közös gondolkodás szinterei.
- A szakemberek holisztikus szemléletét.
- A segítő szolgáltatások nyújtását a szülők, pedagógusok felé.
- Legnagyobb érték a családdal való együttműködés. A család bevonása a fejlesztésekbe, a szélesebb körű ellátás biztosítása.
- A mindig elérhető szakszolgálati szakembereket, még akkor is igaz ez, ha van várakozási idő.
- Itt tényleg megvalósul tagintézményi szinten a szakemberek, szakterületek közötti konzultáció a kliensek igényeit, aktuális fejlettségi szintjét, a megsegítés lehetőségeit figyelembe véve.
- A team munka megvalósítása a diagnosztikában, terápiában. A jó szervezés, az együttműködés és összetartozás érzése a szakemberek között.
- Sok felsőfokú tanulmányokat folytató hallgatót fogadtunk a gyakorlatuk teljesítése céljából, jó a tudásátadás.
- A korai fejlesztésben a szubakvális fejlesztés lehetősége is elérhetővé vált.
- A továbbképzéseken való részvételi lehetőségek a szakemberek számára.

2. Mi az, amiben változást javasolnék?

- Változást nem javasolnék, hiszen folyamatos változásban vagyunk. A törvényi változások után, bár rugalmasak és innovatívak vagyunk, jó lenne már inkább az állandóság.
- Ha az INYR vezetése kötelező, akkor papír alapon ne kelljen duplán vezetni az esetforgalmat.
- Az INYR mőkődésében a technikai feltételek biztosítását.
- A dokumentációk sokféleségét, az adminisztráció mennyiségét csökkenteném, ne legyen többféle elvárás is.
- A munkaközösségi megbeszélések számát csökkenteném, illetve 50-50 %-ban skype-s formát javasolnék.
- A munkaközösségi értekezletek akár szakmai napokká való kibővítését, kb. tanévenként két alkalommal. A skype forma helyett is, mert ez nagyon formai és személytelen.
- A tárgyi és személyi feltételek bővülése kiemelt hangsúlyú. Az eszközök szállítgatása nem szerencsés.
- A szakemberek szükségleteinek egyénibb figyelembe vételét. Kinek mire van szüksége, valóban azt kapja (pl.: eszközökben).

- Azonos feltételek a különböző szakszolgálati feladatokban dolgozó szakemberek irányában. Jelenleg ugyanazon a munkahelyen más elbírálása alá esik egy-egy szakszolgálati területen dolgozó, pl.: van, ahol a tanév rendje határozza meg a feladatellátást, máshol folyamatos a feladatelvárás.
- Nagyobb autonómia lenne jó a tagintézmények sajátosságainak megtartásában.
- A nyári szűrések nem alkalmazkodnak az óvodai nevelési év, s a gyermekek óvodai tartózkodásához.
- A szakszolgálati szakemberek országos megbecsülését nem lehet érzékelni.

3. Mi jelentett kihívást személy szerint a tanévben?

- A menetjegyek számlával történő megvásárlása, de ez megoldódott.
- Ha felajánlunk valamit, s arra igényt tartanak a partnerek, akkor jó lenne, ha eredményeket is tapasztalnánk a későbbiekben. Pl.: a szakértői tevékenység bemutatása megtörtént, kéréseket megfogalmazunk, utána következetesen az ellenkezőjét, a tipikus hibákat halmozzák a partnerek.
- Személy szerint az EFOP 3.1.6-16 pályázat tagintézményi szintű megtervezése.
- A rövid határidők betartása egy-egy feladatnál, beszámolónál. A kapkodó, gyors feladatokhoz való alkalmazkodás.
- A többirányú megfelelés (pl.: a szülő, a vezető felé).
- A jogszabályi előírások, az ilyen irányú szülői információk esetenként felülírhatják a szakmai tapasztalatokat, a gyermek valós érdekét szolgáló javaslatokat.
- A megfelelő fejlesztő eszközök nélküli fejlesztések.
- A sokféle feladatellátás egy-egy szakember részéről.
- A helyhiány, az infrastrukturális feltételek hiányosságai.
- A tanév közbeni változások (pl.: dokumentáció módosítás)

III. A Közalkalmazotti Tanács tagjaihoz egy körkérdés: Mit jelent nekem a KT tagság, mi a pozitívuma, mi a nehézsége?

Pozitívumok: A kollégák véleményének megismerése, a személyes kapcsolattartás lehetősége a KT keretében, a szakmai tapasztalatcsere. A nyílt kommunikáció, az információk megfelelő helyre kerülése. Lehetőségek szerinti érdekképviselet.

A tagintézmények megismerése, a kedves, közvetlen, baráti fogadtatás a tagintézményekben.

A KáTéTé 5 kiadvány, mint fórum megjelenése, ezáltal információ átadás.

Nehézségek: Nincs KT Szabályzat. A Közalkalmazotti Tanács működése nem kellően érvényesíthető az Intézmény működésében.

Nehezen megragadható a KT illetékessége, a szerepnek való megfelelés kihívást jelent.

Feszítő a kettős megfelelés, a kollégák és a vezetőség irányában.



Köszönjük az Igazgatóságnak, valamint a dr. Takács Orsolya szakszolgálati referensnek a tanév folyamán nyújtott segítséget, a kapott információkat, a támogatást.

A Kedves Kollégák! Továbbra is várjuk a véleményeiteket, felvetéseiteket, kéréseiteket.

Üdvözlettel: a Közalkalmazotti Tanács tagjai