



Prizma Általános Iskola és Óvoda,
Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény

Főigazgatói pályázat

Készítette: Lakos Judit Erzsébet

Budapest, 2024. április 10.

Tartalomjegyzék

1 Az intézmény vezetésére vonatkozó, szakmai helyzetelemzésre épülő program, fejlesztési elképzelések	4
1.1. Intézménytörténeti áttekintés	7
1.2. Helyzetelemzés	9
1.2.1 Humán erőforrás.....	10
1.2.2 Intézményegységek	14
1.3. Az intézmény általános céljai	15
1.3.1 Óvoda	16
1.3.2 Általános iskola	18
1.3.3 Gyermek- és ifjúságvédelem	23
1.3.4 Együttműködés a külső partnerekkel	23
1.3.5 Fejlesztő nevelés-oktatás	24
1.3.6 Utazó gyógypedagógiai ellátás	25
1.3.7 Az ellátás kihívásai.....	27
2 A Prizma EGYMI értékeinek, tevékenységeinek és stratégiájának bemutatása	30
2.1. A Prizma EGYMI által biztosítandó eszközrendszer	30
2.1.1 A Prizma 5 legfontosabb értéke.....	30
2.1.2 A Prizma 5 kimagasló tevékenysége.....	32
2.2. Intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása	34
2.2.1 Fejlesztési célok.....	35
2.3. Változások stratégiai vezetése és operatív irányítása	39
2.3.1 A tanítás és tanulás stratégiai vezetése és operatív irányítása	39
2.3.2 Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása.....	40
2.3.3 Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása	42
2.4. Az intézmény szervezeti felépítése	43
2.4.1 Intézményhez kapcsolódó fejlesztési javaslatok.....	44
2.4.2 A tanulókhöz kapcsolódó fejlesztési elképzelések	46
2.4.3 A közoktatási intézmény gyermek- és ifjúságvédelmi feladatai	48
2.4.4 Prevenció az intézményben	48
2.4.5 A közösségre vonatkozó elképzelések.....	49
2.5. Összegzés	50
3. Az álláshely betöltéséhez szükséges végzettségek meglétét igazoló okmányok másolata	51
3.1. Gyógypedagógiai tanári végzettség	52
3.2. Állami nyelvvizsga bizonyítvány	53

4. A pedagógus szakvizsga keretében szerzett intézményvezetői szakképzettség meglétét igazoló oklevelek másolata	54
4.1 Inkluzív nevelés tanára oklevél.....	55
4.2 Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga	56
5. Munkáltatói igazolás	57
6. Hatósági erkölcsi bizonyítvány	58
7. Szakmai önéletrajz.....	59
8. Nyilatkozatok	62
8.1 Pályázati anyag sokszorosítása, továbbítása	62
8.2 Személyes adatok pályázattal kapcsolatos kezelése, továbbítása	63
8.3 Biztonságos, kézbesítési szolgáltatásra alkalmas tárhely (ügyfélkapu) rendelkezése.....	64

1 Az intézmény vezetésére vonatkozó, szakmai helyzetelemzésre épülő program, fejlesztési elképzelések

„Valami újra vállalkozni mindig kockázatos feladat. Számolni kell az értetlenséggel, az ismeretlennel szembeni idegenkedéssel, a megszokotthoz ragaszkodók közönyével... Voltak olyanok, akik merték vállalni ezt a kockázatot, mert hittek abban, hogy az új, amelyre vállalkoznak, hasznos és jó, előbbre viszi az ügyet.”

(Kozmutza Flóra)

Életem folyamán, bár szerettem volna az egyszerűbb utat választani, a szakma minden területét bejártam. Ez a tapasztalat, a gyermekek, kollégák és családokkal való közös munka az évek során mindennél erősebb szakmai elhivatottságra sarkalt. Ha nehézségekkel találkoztam, akkor sem menekülőre fogtam, nem kerestem egy könnyen végezhető piaci szereplőnél nyugalmas irodai munkát 8-16 óráig tartó munkakörben, hanem maradtam a terepen, a valóság talaján. Próbáltam; az oktatásszervezési- operatív oldalról végezni a munkát, de a szakma visszahívott a gyakorlatba. Így fordulhatott elő, hogy 2023 decembere óta a Prizmában végzem az operatív és stratégiai szervezési feladatokat, fogom össze a szakembereket, segítek a gyermekeknek és a családoknak; mint főigazgatói jogkörben eljáró főigazgató-helyettes. Számomra ez eddigi pályafutásom legnagyobb kihívását tartogató feladata, de úgy gondolom, hogy az elmúlt évek, minden tudását és szakértelmét nap mint nap itt tudom a legjobban kamatoztatni. Egyszerre kell vezetőnek és munkatársnak lennem a pedagógusokkal, és partnernek lenni a családokkal, miközben atipikus fejlődésű gyermekeket készítünk fel egy olyan világra, amelyre még a tipikus fejlődési menetű gyermekek is reménykedve tekintenek.



Kozmutza Flóra idézete mellett élete is példaértékű számomra, hiszen bár bölcsésznek tanult, mégis a gyógypedagógiának szentelte az életét és Szondi Lipót mellett a mélyszegénységben élő gyermekek tanulmányozásával addig nem látott kutatásokat és erre épülő eredményeket értek el. Sosem fáradt, ha a gyógypedagógiáról; vagy atipikus fejlődésű gyermekekről volt szó. Hozzá hasonlóan én is szeretnék erős támasza lenni ennek az intézménynek.

Vezetői pályázatom megírása mellett azért döntöttem, mert igazi kihívásnak tekintem, hogy egy olyan gyógypedagógiai intézmény irányításában vegyek részt, amely 1951-től kezdődően olyan tartalmi és módszertani megújításon ment keresztül, amelyik a 21. század elvárásainak megfelelő, tudásalapú gyakorlati tanulásra, a digitális tudás fejlesztésére, a kreatív és széles látókörű gondolkodásra, a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás képességére tanítva valós felkészítést biztosít az intézményben tanulók részére.

Töreksem szakmai tudásom folyamatos bővítésére, megújítására és annak gyakorlatba ültetésére. Tudatosan keresem azokat a lehetőségeket, amelyek révén új ismeretekkel és tapasztalatokkal gazdagodhatok. Munkám kritikusan szemlélem, kollégáim, a gyermekek és szüleik visszajelzéseit nyitottan fogadom. Igyekszem megfelelni a legújabb köznevelési elvárásoknak is amellet, hogy a gyermekek személyiségének, önbizalmának és önállóságának kialakítását és társadalomba történő integrálását elsődleges feladatommak tartom. Mindehhez elengedhetetlen a hiteles szakmai személyiség és a megfelelő mentálhigiéna megőrzése. Ebben egyrészt a továbbképzések, másrészt az autogén tréning vannak segítségemre.

Gyógypedagógus munkakörben elengedhetetlen a rugalmas problémamegoldó gondolkodás, az innovatív szemlélet, az együttműködés, a tolerancia, a türelem, a segítő szemlélet, a mentális és fizikai egészség megléte. Ezekhez pedig nyugodt, támogató, biztosságot adó, bátorító és elfogadó szakmai és vezetői háttérre van szükség. Mindig is tudatosan törekedtem arra, hogy az általam képviselt értékek szavaimmal és tetteimmel is összhangban legyenek, ezért a „Life Long Learning” szemléletét, a szakmai ismeretem bővítését a magam számára is fontosnak tartom. Az elmúlt években tudatosan végeztem el azokat a szakirányú képzéseket, melyek szakmailag kompetenssé tesznek e feladatkör felelősségteljes ellátására. Munkám során oktatási-nevelési intézmények fenntartói feladatait és szakmai ellenőrzését is végeztem. Szakmai önéletrajzom részletesen tartalmazza sokrétű szakmai munkám és az oktatás-nevelés során szerzett vezetői tapasztalatom. Ez a sokrétű feladatellátás lehetőséget adott arra, hogy átlássam és ismerjem az oktatással kapcsolatos elvárásokat. Olyan intézményt képzelek el, aminek szellemisége, kollektíven választott jövőképe, emberséges, képzett és motivált tagjai vannak; ahol egyértelműek és kiszámíthatóak a feladatok, érték a sokszínűség és a gyermekekért végzett odaadó és kitartó munka, ahol minden kolléga megbecsülést és támogatást élvez.

Pályázatomban azokat a lényeges szakmai és tervezési feladatokat kívánom bemutatni, amik az integráció hatékonyságát segíthetik. Ehhez alapvetően szükség van az egyéni

motivációk támogatására, a biztonságos munkahelyi légkör megteremtésére, az elfogadásra és a megbecsülésre.

Munkám során mindig törekedtem az értő figyelem, a segítőkészség és az együttműködés gyakorlására. Fontos számomra az intézmény, azon belül is az utazó intézményegység szellemisége, értékei és hagyományai; a célok közös meghatározása és megvalósítása, valamint a diverzitás (sokszínűség), amit képviselünk.

A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény vezetési működésében a feladatok funkcionális vezetői megosztását és az ehhez kapcsolódó szoros napi együttműködési és tájékoztatási gyakorlatát kívánom megvalósítani. Töreksem arra, hogy az intézmény a Közép-Pesti Tankerületi Központ gyógypedagógiai intézményeként méltó szerepet töltsön be a különböző fokban tanulásban és értelmileg akadályozott gyermekek és tanulók nevelésében és oktatásában.

A Prizma EGYMI jelenlegi főigazgatói jogkörben eljáró főigazgató-helyetteseként folytatni kívánom a megkezdett munkát:

- amely lehetőséget teremt a tanulásban akadályozott, az értelmileg akadályozott és az autizmus spektrum zavarral élő gyermekek, tanulók, fiatalok köznevelési rendszerben való ellátásának formálásában és biztosításában;
- amely segítséget akar és képes adni azoknak a családoknak, akiknek a sajátos nevelési igényű gyermekük számára a Prizma tudja az életre, illetve a középfokú tanulmányaikhoz vezető utat támogatni, kísérni;
- ahol a munkavállalói tevékenység értéként jelenik meg mind egyéni, mind pedig közösségi szinten egyaránt.

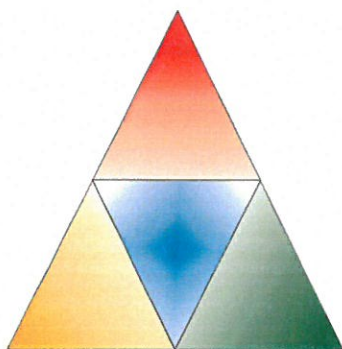
Munkahelyeimen szakmai és vezetői teamek tagjaként megtanultam felelősséget vállalni döntéseimért, különböző típusú pedagógiai programok tervezésével és szervezésével foglalkoztam, amelyeknek a megvalósításában is részt vettem. Szakmai teamek vezetése során felismertem, hogy vezetőként kiemelkedően fontos, az egyértelmű kommunikáció, az információk megosztása, reális követelmények felállítása, objektív, ugyanakkor emberséges problémakezelés, a munkatársak szakmai fejlődésének ösztönzése és támogatása.

Minden gyermek egyszeri és megismételhetetlen. A maga valójában lehetőség, ígéret és csoda.

Küldetésünk, hogy a ránk bízott sajátos nevelési igényű gyermekeket egyéni szükségleteiknek megfelelően és a fejlődésükhöz szükséges biztonságos, esztétikus környezetben, érdekes, motiváló programokkal, speciális és változatos pedagógiai módszerekkel és eszközökkel minél hatékonyabban felkészítsük a társadalmi beilleszkedésre.

1.1. Intézménytörténeti áttekintés

A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézményt 1951-ben alapították a Váci út 57. sz. alatt működő Kisegítő Iskola, majd 1995-ben az Általános Iskola és Óvoda, Logopédiai Szakszolgálat elnevezéssel. Új, jelenleg is használatban lévő nevünk kiválasztásához az intézmény közvetlen használói, gyerekek és szülők, valamint az intézmény alkalmazottai is hozzájárultak ötleteikkel. A több mint száz különböző elnevezésből a „prizma” szóra esett a választás. Akkori fenntartónk, a XIII. kerületi Önkormányzat hozzájárult a név használatához, amely utal a szolgáltatói kínálat és az intézményhasználók sokszínűségére.



Az alapítás első évtizedében az épületben működő elemi iskola mellett, szórványosztályokban indult meg a gyógypedagógiai munka. Önálló iskola-épületrészt csak 1960-ban kapott az intézmény, amelynek alaptevékenysége akkor még csak az enyhe fokban értelmi sérült gyermekek ellátására terjedt ki. A gyógypedagógiai tevékenység differenciálódása következtében és a társadalmi igényekre való reagálásként 1976-ban az iskola alaptevékenysége kibővült az értelmileg akadályozott tanulók ellátásával. 1968-ban a gyógypedagógiai óvoda beindítására került sor, 1990-ben speciális fejlesztő csoport kezdte meg működését az autizmus spektrum zavarral küzdő gyermekek ellátása érdekében. Mindegyik

tevékenység napjainkban is tart, önálló vagy összevont osztályok, csoportok szervezeti keretében.

Az intézmény pedagógiai szakszolgálati tevékenységének alapjai 1965-re nyúlnak vissza, ekkor kezdődött el a kerületi logopédiai ellátás. 1976-tól 1999-ig az iskola szerves részeként működött – kerületi fenntartással – a Fővárosi 3. sz. Tanulási Képességet Vizsgáló Szakértői és Rehabilitációs Bizottság is.

1997-ben a Soros Alapítvány Modellintézményi címének elnyerésével megkezdődött a tanulásban akadályozott tanköteles korú gyermekek együttnevelésének előkészítése és megvalósítása. Az együttnevelés elterjedésével a XIII. kerület valamennyi közoktatási intézménye bekapcsolódott a fenntartó XIII. kerületi Önkormányzat által is támogatott programba, így az intézmény ellátandó telephelyeinek száma évről-évre növekedett.

A sajátos nevelési igényű gyermekek integrációjának támogatásával és az utazó gyógypedagógusi hálózat bővülésével jelentős mértékben felértékelődött és átalakult az intézmény szerepe és feladata a XIII. kerületben. Az új feladatokhoz szükséges új gyógypedagógusi kompetenciák kialakítása is megkezdődött, amely hatással volt az intézmény szervezeti struktúrájára is. A hagyományos gyógypedagógiai munka mellett egyre nagyobb teret hódított intézményünkben a szak- és szakmai szolgáltatói tevékenység. E tartalmi és szemléletbeli átszerveződést követően 2009. szeptemberétől az addig önálló intézményként működő Nevelési Tanácsadó, valamint az elszórta működő gyógytestnevelői munkatársak és a kerületben működő óvoda- és iskolapszichológiai munkacsoport is a Prizma EGYMI szervezeti keretei közé került át.

2012. július 01-től a XIII. kerületben működő pedagógiai szakmai szolgáltatást nyújtó Pedagógiai Szolgáltató Központ is a Prizma EGYMI intézményegységévé vált.

2013-ban fenntartó váltás eredményeként új fenntartója lett az intézménynek, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ XIII. Tankerülete. Működtetőként maradt a Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat.

2015-ben az intézmény szerkezeti egysége megbomlott, a Nevelési Tanácsadó a gyógytestnevelőkkel együtt szakszolgálatként a fővároshoz csatlakozott, a Pedagógiai Szakmai Szolgáltató feloszlott.

2015. szeptember 1-től a Prizma EGYMI három intézményegységgel működik: iskolai intézményegység, óvodai intézményegység, utazó gyógypedagógiai intézményegység.

2016. szeptemberében az iskolai intézményegység autizmus spektrumzavarral küzdő gyerekek egyre növekvő száma és szakszerű ellátása érdekében 1 osztállyal bővült.

2016. szeptembertől újabb fenntartó váltás indult, összekapcsolódott a 13. és 14. tankerület.

2017. január 1-től a Közép-Pesti Tankerületi Központ veszi át a fenntartói és működtetői feladatokat. A Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat megszűnik működtető lenni, ingatlan tulajdonosi minősége marad.

2017. szeptember 1-étől kettő újabb autista osztállyal, azaz már négy osztályra bővült az iskolai ASD ellátás. A gyógypedagógiai iskola részévé vált a tanulásban akadályozottak és az értelmileg akadályozottak tagozata mellett megszerveződött autista tagozat.

2023. szeptember 1-től tíz autista osztályra bővült az intézményi ASD ellátás.

1.2 Helyzetelemzés

A helyzetelemzésben a Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény szakmai alapdokumentumát és az Oktatási Hivatal köznevelési információs rendszerében (KIR) rögzített statisztikai adatokat vettem alapul.

A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, ahogy a nevében is olvasható, az érvényben lévő jogszabályoknak megfelelően többcélú intézményként működik a XIII. kerületben.

A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény (a továbbiakban: Intézmény) fenntartója a Közép-Pesti Tankerületi Központ. Az intézmény elsődleges feladata a Budapest XIII. kerületben élő sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai, általános iskolai nevelése - oktatása szegregált intézményi környezetben, emellett a kerületben integrált keretek között oktatott és nevelt gyermekek és tanulók komplex fejlesztése utazó gyógypedagógusi és utazó konduktori hálózat keretében.

Az Intézmény alapfeladatai:

- óvodai nevelés
- általános iskolai nevelés-oktatás (alsó tagozat)
- általános iskolai nevelés-oktatás (felső tagozat)
- fejlesztő nevelés-oktatás
- utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat működtetése.

Az Intézmény köznevelési alapfeladatait három különálló feladatellátási helyen látja el.

Feladatellátási helyei:

Székhely: 1134 Budapest, Váci út 57.

Telephely: 1139 Budapest, Lomb utca 20.

Telephely: 1134 Budapest, Lehel út 16.

Intézmény	Alapfeladatok			
	Óvodai nevelés	Általános iskolai nevelés – oktatás (1-8. évf.)	Fejlesztő nevelés-oktatás	Módszertani Intézmény Utazó gyógypedagógiai ellátás
1139 Budapest, Lomb utca 20.	X			
1134 Budapest, Váci út 57.		X	X	
1134 Budapest, Lehel út 16.		X		X

1.2.1 Humán erőforrás

Ebben a részben bemutatásra kerülnek az intézmény humánerőforrására vonatkozó adatok. Az intézmény humán erőforrását alapvetően a tantárgyfelosztás és a kapcsolódó jogszabályok határozzák meg. A jövő évi tervezés még a tanév befejezése előtt megkezdődik, amely leginkább a beiskolázási adatok miatt szeptemberig is elhúzódhat.

Az intézmény háromféle munkakörrel rendelkezik:

- pedagógusi
- nevelő-oktató munkát segítői (NOKS-os)
- technikai

Az Intézmény, ahogy a nevében is olvasható, az érvényben lévő jogszabályoknak megfelelően három intézményegységet működtet. Mindegyik intézményegységet, belső pályázat útján megválasztott és 5 évre kinevezett intézményegység-vezető irányítja a jogszabályok szerint, azonban a szervezeti felépítés gyökeresen megváltozott a vezetőség személyi változásaival 2023. decemberétől.

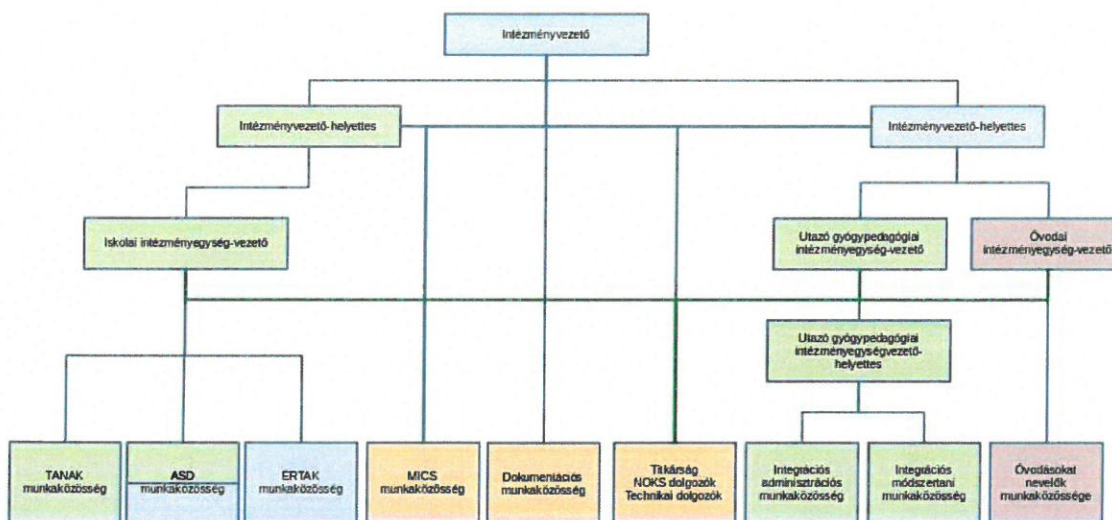
Jelenleg a három főigazgató-helyettessel, egy óvodai intézményegységvezetővel és két intézményegységvezető-helyettessel, illetve az üzemeltetési koordinátorral közösen alkotjuk az intézményvezetést, akik hetente rendszeresen operatív és stratégiai megbeszéléseket, egyeztetéseket tartanak. Valamennyi találkozóról feljegyzés készül, így ennek alapján, nyomon követhetőek a vállalt és kiszabott feladatok.

A fenti témákat a különböző szervezeti és szakmai egységek kisebb célokká és feladatokká alakítják át és készítik hozzá tervet.

Jelenleg nyolc szakmai munkaközösség segíti az intézmény szakmai működését és ad javaslatokat további fejlesztésekre, adaptációkra, innovációkra. A munkaközösség létrehozását az intézményi célok és feladatok jelentősen meghatározzák.

Mind az intézményegységek, mind munkaközösségek munkatervet készítenek, melyben kötelező elemként meg kell jeleníteni az alábbiakat:

- célok
- feladatok
- elvárások.

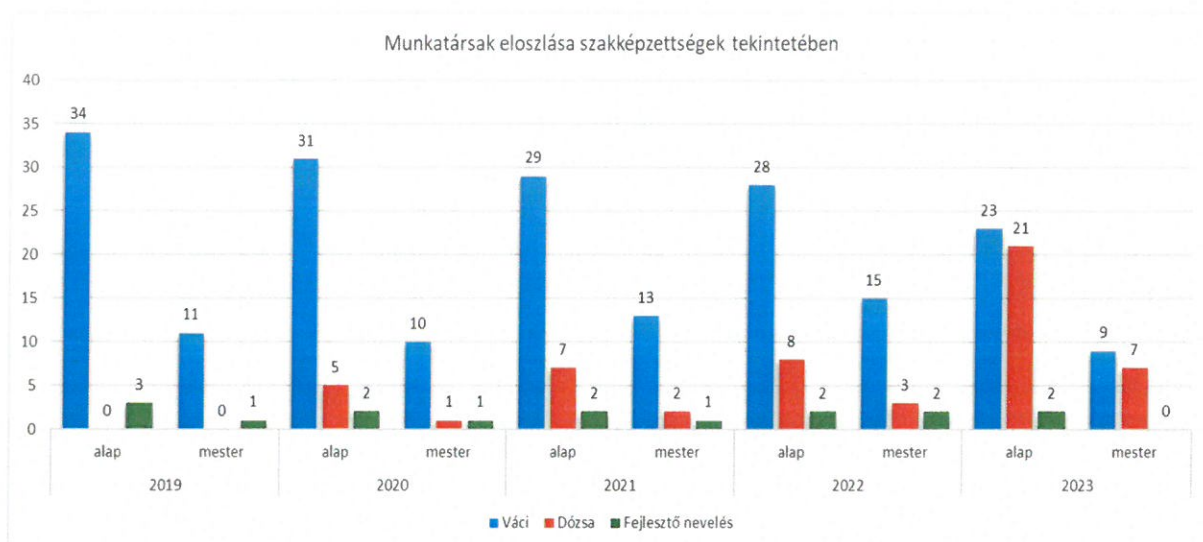


Fontos, hogy a szakmai munkaközösségek szakmai tudásokkal inputokkal, előre vivő gondolatokkal segítsék az intézményvezetés munkáját.

Szintén a vezetői munkát segítik a kisebb szakmai és szervezeti egységek, munkacsoportok. Ezek a következők:

- gyermekvédelmi munkát koordináló gyógypedagógus
- diákönkormányzat és a diákönkormányzatot támogató munkatárs
- iskolai közösségi szolgálatot támogató munkatárs
- munkavédelmi képviselő

Az intézmény fontos szakmai szereplői a mesterpedagógusok. Ők mesterprogramos munkatársak, akik egy, vagy több terület kidolgozását, az intézményvezetéssel egyeztetve valósítják meg. Ezek a mesterprogramok különös értéket képviselnek az intézményi munkában, mert hatásuk sok területen érvényesül és sok intézményi szereplő számára adnak segítséget a mindennapi munkában.



Az iskolánkban tapasztalt alap- és mesterszakos felsőfokú gyógypedagógusok számának csökkenése 2019 és 2023 között komoly változásokra utal az intézmény működésében és struktúrájában. Az alap szakos gyógypedagógusok száma 34-ről 23 főre csökkent, míg a mester szakosok száma 11 főről 9 főre mérséklődött az adott időszak alatt. Ezen tendenciák háttérében az iskola Váci úti épületéből egy egész tagozat áthelyezése a Dózsa György úti épületbe kulcsfontosságú tényező. Az áthelyezés következtében az iskolában működő tagozatok arányaiban átstrukturálódtak, ami hatással volt a gyógypedagógusok eloszlására és számára is. A 2019 és 2023 között tapasztalt alap szakos gyógypedagógusok számának csökkenése (34 főről 23 főre) több okra vezethető vissza. Elsősorban az intézmény területi átszervezése hozzájárult ehhez, amikor is az egyik épületből az egész tagozat a másik épületbe költözött.

A Szakértői Bizottság javaslata alapján az intézményben az egyes osztályok profiljától eltérő diagnózissal (is) rendelkező sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelésére és oktatására is biztosítjuk a feltételeket.

A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény utazó gyógypedagógusai Szakértői Bizottság javaslata alapján a XIII. kerület többségi nevelési-oktatási intézményeibe járó sajátos nevelési igényű (tanulásban akadályozott, értelmileg akadályozott, autizmus spektrum zavarban érintett, mozgásfejlesztést, és logopédiai fejlesztést igénylő) gyermekek/tanulók együttnevelését segítik, óvodás kortól középiskolás korig.

1.2.2 Intézményegységek

A Prizma EGYMI alaptevékenysége az alábbi területeket öleli fel:

Integráltan nem nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók gyógypedagógiai nevelése-oktatása

- gyermekek óvodai nevelése,
- tanulók általános iskolai nevelés-oktatása,
- Egységes gyógypedagógiai módszertani intézményi tevékenység.

A szakmai alapidokumentumban is rögzítetten az alábbi köznevelési alapfeladatok megvalósítása történik.

- óvodai nevelés
- sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók gyógypedagógiai nevelése-oktatása (mozgásszervi fogyatékos, beszéd fogyatékos, halmozottan fogyatékos, autizmus spektrumzavar, egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdők, értelmi fogyatékos - enyhe értelmi fogyatékos, értelmi fogyatékos - közép súlyos értelmi fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - hallási fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - látási fogyatékos) – felvehető 20 fő
- általános iskolai nevelés-oktatás
 - sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók gyógypedagógiai nevelése-oktatása (mozgásszervi fogyatékos, beszéd fogyatékos, halmozottan fogyatékos, autizmus spektrumzavar, egyéb pszichés fejlődési zavarral küzdők, értelmi fogyatékos - enyhe értelmi fogyatékos, értelmi fogyatékos - közép súlyos értelmi fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - hallási fogyatékos, érzékszervi fogyatékos - látási fogyatékos) – felvehető létszám: 167 fő
 - sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók gyógypedagógiai nevelése-oktatása (autizmus spektrumzavar) nappali rendszerű (felvehető maximális tanulói létszám: 60 fő)
- fejlesztő nevelés-oktatás – felvehető létszám 10 fő
- utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat működtetése

- egységes gyógypedagógiai módszertani intézményként mozgásszervi fogyatékos gyermekek, tanulók integrált oktatását segítő módszertani központ és utazó szakember hálózat működtetése,

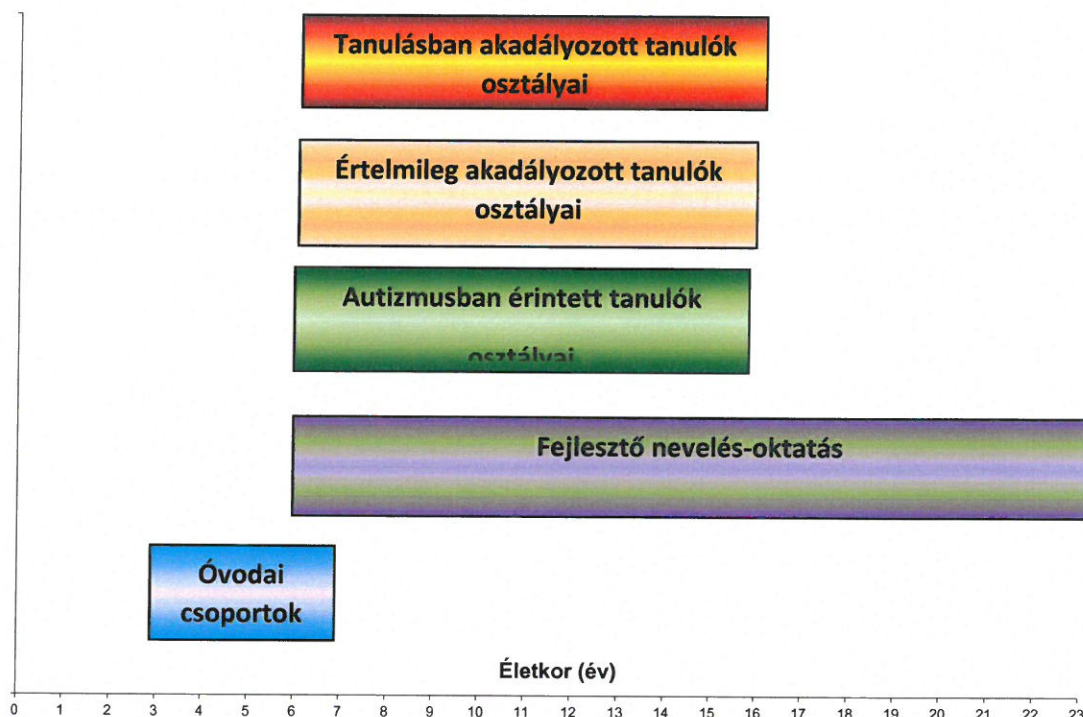
1.3 Az intézmény általános céljai

- Elősegíteni és támogatni, hogy a sajátos nevelési igényű tanulók a szűkebb és tágabb társadalmi közegben a lehetőségekhez képest önálló és önrendelkező személyekké váljanak.
- Segíteni őket, hogy a megszerzett tudásuk és képességeik birtokában harmonikus, tevékeny életet éljenek.
- Ösztönözni őket, hogy megfelelő belső motivációval rendelkezzenek a továbbfejlődésre, valamint a társas kapcsolatok kialakítására és fenntartására.
- Felkészíteni őket, hogy a kulcskompetenciák fejlesztése által váljanak felkészültté az egész életen át történő tanulásra, valamint a sikeres munkaerő-piaci integrációra.
- Támogatni őket, hogy adottságaikhoz mérten felkészülten jelenjenek meg a munkaerő-piacon – annak nyitott vagy zárt (védett) rendszerében –, és ezáltal képesek legyenek saját maguk alakítani életminőségüket.
- Felkészülni a tanulói készség- és képességrendszer sokszínűségére, megteremteni valamennyi tanuló aktív részvételét minden tevékenységben.
- A tanulók egyéni igényeihez alkalmazkodni a differenciálás és az egyéniesített tanulás támogatásával, ezzel is elősegítve az inkluzív tanulási környezet kialakítását.

Az alábbi feladatellátások és csoportok működnek intézményünkben:

- gyógypedagógiai óvodai csoportok, (1139 Budapest, Lomb u. 20.)
- általános iskolai osztályok tanulásban akadályozott tanulók számára (Budapest, XIII. kerületi Ének-zenei és Testnevelési Általános Iskola – 1134 Budapest, Dózsa György út 136.)
- általános iskolai osztályok értelmileg akadályozott tanulók számára (1134 Budapest, Váci út 57.)
- általános iskolai osztályok autizmus spektrum-zavarban érintett tanulók számára (1134 Budapest, Váci út 57., Budapest XIII. Kerületi Ének-zenei és Testnevelési Általános Iskola - 1134 Budapest, Dózsa György út 136.)

- fejlesztő nevelés-oktatás súlyosan, halmozottan sérült gyermekek és fiatalok számára (Fővárosi Sztehlo Gábor Gyermekotthon és Fogyatékosokat Befogadó Otthon - 1138 Budapest, Berettyó utca 3.) támogató, kiegészítő szerepet vállal.

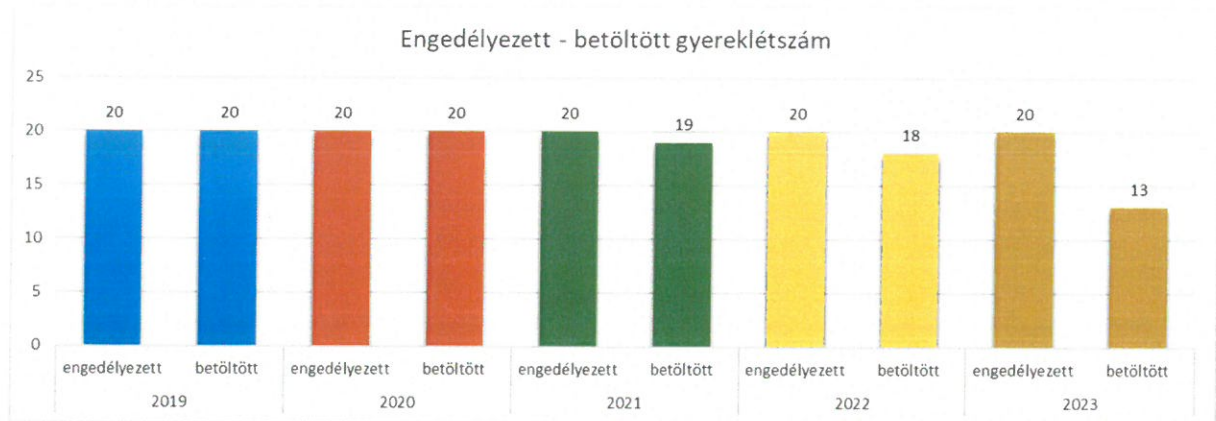


1.3.1 Óvoda

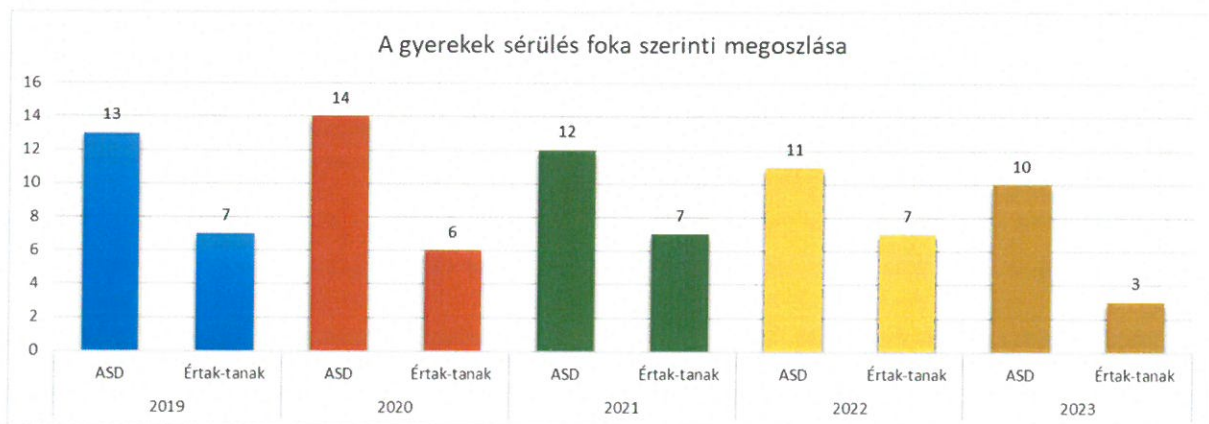
Az óvoda enyhe- és közepsúlyos értelmi fogyatékos, illetve autizmus spektrum zavarral küzdő gyermekek fejlesztését, nevelését látja el. A sérülésből, az individuális jegyekből adódóan sokféleség, eltérő nevelhetőség és fejleszthetőség jellemzi az ellátott gyermekek csoportjait.

A nevelési elv kiindulópontja, hogy a gyermeket, mint fejlődő személyiséget gondoskodás és különleges védelem illeti meg. Ennek megfelelően az óvoda gyermekközpontú és befogadó szemléletű. A gyermek nevelése elsősorban a család joga és kötelessége, ebben az óvoda támogató, kiegészítő szerepet vállal.

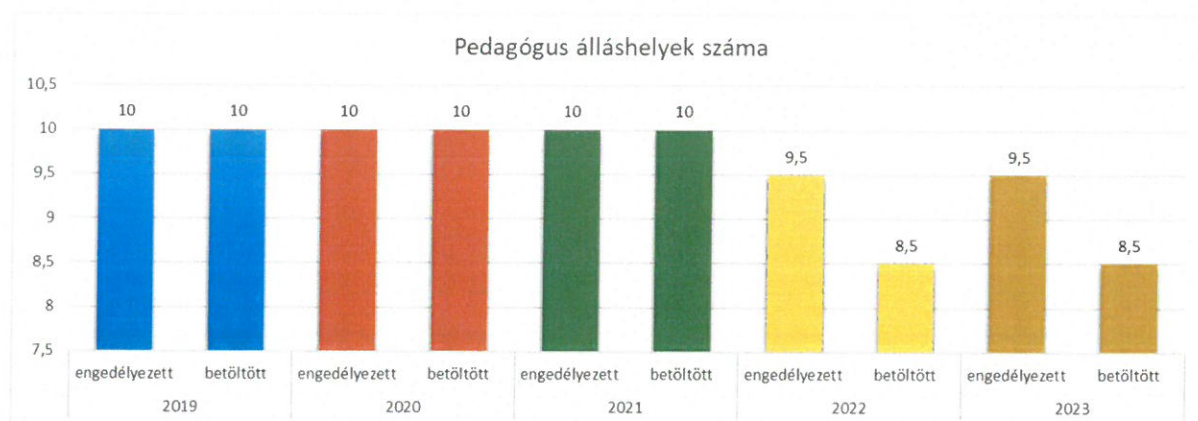
Ennek a szemléletnek a fejlesztés valamennyi területén érvényesülnie kell. Ahhoz, hogy a sérült gyermekek személyiségfejlesztését, a pedagógiai folyamat céljaként értelmezve tudjuk megoldani, az individuális nevelhetőséggel, az egyedi utakkal és különbözőséggel is számolnunk kell.



A komplex óvodai nevelés akkor megfelelő a sérült gyermekek számára, ha igazodik biológiai, pszichológiai fejlődésükhöz, annak állomásaihoz. Céljaik elérését egyéni fejlesztéseken, csoportos foglalkozásokon és terápiás szemléletű programokon keresztül szükséges megvalósítani.



Az óvodában elsősorban szakirányú végzettséggel rendelkező gyógypedagógusok dolgoznak. Autodidakta módon, egymás munkáját segítve, valamint külsős szakember támogatásával egészítik ki óvodapedagógusi/gyógypedagógusi ismereteiket, s alkalmazzák azt a mindennapi óvodai csoportfoglalkozások során, az Óvodai nevelés országos alapprogramja útmutatásai szerint. Az alapprogram megvalósításán túl célirányos rehabilitációs-fejlesztések megvalósítása történik sérülésspecifikus szakemberek együttműködésével.



Az óvodai intézményegység hagyományteremtő, hagyományörző tevékenysége évről - évre nem csak megjelenik a programok között, hanem folyamatosan képes megújítani azokat, új elemekkel gazdagítani. Mind az ünnepekhez, mind az alkalmi eseményekhez kapcsolódó hagyományok széleskörű együttműködésen alapulnak. Ezek részben az intézményben dolgozók részvételén, de nagyon jelentős mértékben a családok, a szülők, a testvérek, illetve néha a családokhoz kapcsolódó baráti körök bővülésével valósulnak meg. A számtalan hagyomány közül az egyik: az iskolába készülő óvodás gyermekek átadása az iskola számára. Természetesen a leendő elsős osztályfőnökök több alkalommal is részt vesznek az óvodai csoportfoglalkozásokon, ahol megfigyelhetik a leendő elsősöket, illetve tapasztalatot, benyomást szereznek róluk, de a tanévvégi értekezleten történik az az átadás, ahol az óvodai beszámoló, prezentáció szerves részét képezi az átkerülő gyermekek fotójának és néhány rá jellemző tulajdonságának bemutatása.

1.3.2 Általános iskola

Cél, hogy a nevelés-oktatás-fejlesztés 8-10 éve alatt a tanuló jusson el saját fejlődési lehetőségeinek maximumára. Korlátait is figyelembe véve legyen képes harmonikus, értékes, egészséges, kulturált, önálló életre.

A nevelés folyamatának csak oly módon van személyiségformáló, fejlesztő hatása, ha a pszichikus funkciók egészére hat. Minden tantárgy, minden nevelési ráhatás járuljon hozzá a maga tartalmaival és lehetőségeivel a sérült, vagy fejletlen pszichés funkciók korrigálásához.

Napjainkban felértékelődik a formális tudásközvetítés mellett az informális kultúraközvetítő rendszerek szerepe, amelynek a tanulókat is részesévé kívánjuk tenni. Ennek érdekében nem lezárt tudáshoz, hanem olyan kulcskompetenciák birtokába kívánjuk juttatni gyermekeinket,

amelyek lehetővé teszik számukra az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek és motívumok elsajátítását.

A kulcskompetenciák azok a kompetenciák, amelyekre minden egyénnek szüksége van a személyes boldoguláshoz és fejlődéshez, a társadalmi beilleszkedéshez és a munkához.

Érzelmi biztonság nyújtása

- harmonikus kapcsolatok biztosításával,
- adaptív kommunikációval, illetve aktív hallgatással,
- játékkal,
- művészet-közelség jelenlétével,
- pozitív kiegyenlítődésre törekvő attitűddel, az „iskolai ártalmak”, felesleges stresszhelyzetek kerülésével a gyermeki idegrendszer épségének óvása, erősítése érdekében,
- a tanuló autonómiájának tiszteletben tartásával,
- a tanulói önállóság, motiváció és az interaktivitás lehetőségének minden, - főképp kooperatív - tanulásszervezési formában való megteremtésével.

Az egyén önmagához való viszonyának alakításában alapvető feladat az önmegismerés és önkontroll; az önmagunkért való felelősségvállalás; az önállóság; az önfejlesztés igénye és az erre irányuló tevékenységek, valamint mindezek eredményeként a személyes méltóság alakítása. Az éntudat fejlesztésekor arra kell törekedni, hogy a reális önismeret és a pozitív önségítő, önértékelő motívumok domináljanak.



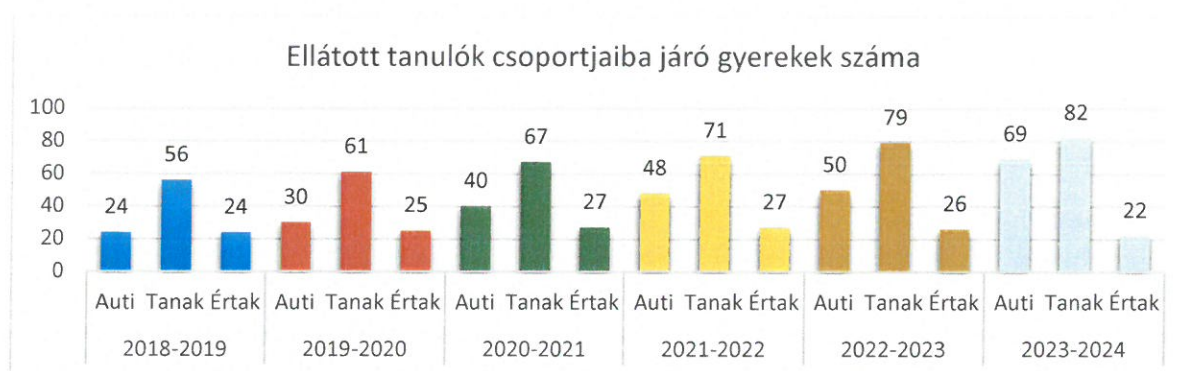
Az iskolánkban tapasztalható gyermeklétszám növekedése számos kihívást és lehetőséget is rejt magában a gyógypedagógiai szempontból. A kerületbe költöző vidéki családok számának emelkedése jelzi, hogy iskolánk oktatási-nevelési színvonala vonzóvá vált a környékbeli

számára. Ez a folyamat azonban szükségessé teszi az intézményi kapacitások, erőforrások és módszertani megközelítések átgondolt bővítését és adaptálását.

Az iskolánkban tapasztalt gyermeklétszám folyamatos növekedése kiemelkedő jelentőségű az intézmény és a kerület oktatási infrastruktúrájának szempontjából. A tendencia mögötti fő tényező a vidéki családoknak a kerületbe történő költözése, akik elsősorban kiemelkedő oktatási-nevelési lehetőségeket keresnek gyermekük számára.

1. A vidéki családok arányának növekedése a kerületben indokolja az iskolánkban tapasztalt gyermeklétszám emelkedését.
2. Az oktatási színvonal és a gyermekbarát környezet iránti igények növekedése ösztönzi a szülőket a kerületi iskolák felé.
3. Az iskolánk magas szakmai hírnevének köszönhetően vonzza a vidéki családokat, akik a minőségi oktatás és a gyermekek személyre szabott fejlesztése miatt választják az intézményt.
4. A gyermeklétszám emelkedése pozitív visszajelzés az iskola számára, hogy a szülők elégedettek az oktatási és nevelési módszerekkel.
5. A növekvő gyermeklétszám miatt fontos az infrastrukturális és személyi erőforrások hatékony felhasználása az iskolában.
6. Az iskolai vezetésnek fel kell készülnie az évről évre emelkedő gyermeklétszám kezelésére, beleértve a pedagógusok és támogató személyzet bővítését.
7. Az oktatási stratégiáknak rugalmasnak és alkalmazkodóképesnek kell lenniük a gyermeklétszám növekedésével párhuzamosan.
8. Fontos a differenciált oktatási módszerek alkalmazása a nagyobb gyermeklétszám esetén is, hogy minden diák egyéni igényeihez és fejlődési üteméhez igazodjon az oktatás.
9. Az iskola különös figyelmet kell fordítson a pedagógusok továbbképzésére és a szakmai fejlődés támogatására a növekvő gyermeklétszám kihívásainak kezelésére.
10. Az oktatási-nevelési programok és terápiai lehetőségek bővítése szükséges lehet a gyermeklétszám növekedésének hatékony kezelésére.

11. A kerületi oktatási hatóságoknak és az iskola vezetésének együttműködése továbbra is szükséges a tervezésben és a fejlesztések irányításában a gyermeklétszám növekedésének kezelése érdekében.
12. Az iskolai környezetnek továbbra is biztosítani kell a gyermekek számára a biztonságos és támogató légkört, növekedő létszám esetén is.
13. Az iskolai erőforrások és infrastruktúra fejlesztése elengedhetetlenül fontos a növekvő gyermeklétszám kiszolgálásához.
14. A szülői és közösségi együttműködés erősítése szintén segíthet az iskola hatékony működésében a növekvő létszám mellett.
15. Az intézményvezetésnek a gyermeklétszám növekedése mellett is fenntartható oktatási és nevelési célokat kell kitűznie és megvalósítania.
16. A gyermeklétszám emelkedése lehetőséget jelent az iskola számára, hogy szélesebb körű oktatási és szolgáltatási palettát kínáljon a diákoknak.
17. A szülők bizalma és elégedettsége kulcsfontosságú a növekvő gyermeklétszám fenntartásában és további növekedésében.
18. Az intézménynek rugalmasnak és innovatívnak kell lennie a gyermeklétszám változásaihoz való alkalmazkodásban.
19. A pedagógusok és támogató személyzet összehangolt munkája alapvető fontosságú a gyermeklétszám növekedésének sikeres kezelésében.
20. Az iskolai közösségnek egységesen kell dolgoznia az intézmény jövőjének alakításában a növekvő gyermeklétszám kihívásainak sikeres kezelése érdekében. Ezen elemzés alapján érdemes felkészülni a további gyermeklétszám növekedésére, és proaktívan reagálni az oktatási-nevelési környezet hatékony és fenntartható fejlesztése érdekében.



Az iskolában ellátott gyermekek csoportjainak növekedését részletesen vizsgálhatjuk az elmúlt években összegyűjtött adatok alapján.

Az iskolában tapasztalt tanulói létszám növekedése egyértelműen pozitív jelenség, ugyanakkor ez a növekedés komoly kihívások elé állítja az intézményt. A tanulói létszám emelkedése arra utal, hogy az iskola iránti kereslet nőtt, és valószínűleg magas az intézmény reputációja a szülők és a diákok körében. Ez a tendencia azt sugallja, hogy az iskola magas színvonalú oktatást és környezetet kínál. Azonban az ilyen gyors tanulói létszámnövekedés általában többletterhet ró az oktatói és támogató személyzetre. Az emelkedő pedagóguslétszám pozitívum, mert lehetővé teszi a személyre szabottabb oktatást és a diákok figyelemmel kísérését. Ugyanakkor a betöltetlen óraadó és asszisztensi állások jelenléte azt mutatja, hogy az iskolának szüksége lehet további erőforrásokra és támogatásra a fenntartható fejlődés érdekében. Az asszisztensek fontos szerepet játszanak az iskolai tevékenységek koordinálásában és a tanulók támogatásában, ezért kritikus fontosságú, hogy ezeket a pozíciókat megfelelően töltsék be. A betöltetlen állások esetleges hatása az iskola hatékonyságára és a munkatársak túlterheltségére is kihat. Az intézménynek figyelmet kell fordítania a személyzet megfelelő számú és minőségű képzésére és támogatására annak érdekében, hogy a növekedés pozitív irányban maradjon. A pedagógusok és az asszisztensek közötti szoros együttműködés kulcsfontosságú az oktatási célok elérésében és a diákok számára biztonságos és támogató környezet kialakításában. Az iskola vezetésének figyelmet kell fordítania a jövőbeli tervekre és a fenntartható növekedési stratégiák kidolgozására annak érdekében, hogy megfeleljen az iskola folyamatosan változó igényeinek és kihívásainak. Összességében az iskolai növekedési trendek elemzése és a személyzeti helyzet értékelése segíthet az intézménynek abban, hogy előrelépjen és fejlessze oktatási és szolgáltatási színvonalát a jövőben.



1.3.3 Gyermekek- és ifjúságvédelem

A Pedagógiai Programban különös hangsúlyt kap a tanulók családi és lakókörnyezete, szociokulturális hátterük vizsgálata és szükség szerint ezek – lehetőségeink szerinti kompenzációi. Ez képezi hatékony, prevenciós munkánk alapját.

A hátrányos helyzet önmagában nem személyiségkárosító tényező, ha ezt kompenzálja az érzelmi – értelmi - akarati szféra fejlődése, a segítő társkapcsolatok biztosítása mellett.

Veszélyeztető lehet maga az iskola is, ha a gyermeket nem önmaga fejleszthetőségéhez méri, s a személyiségfejlődést, az életkori sajátosságokat, a sajátos szociokulturális miliójét figyelmen kívül hagyja.

A gyermek és ifjúságvédelem kulcsszereplői az osztályfőnökök, valamint a gyermek és ifjúságvédelemi felelős.

1.3.4 Együttműködés a külső partnerekkel

Az intézmény jól működő, egymást elismerő és segítő kapcsolatra törekszik valamennyi külső partnere tekintetében is.

Partnereink:

- Közép-Pesti Tankerületi Központ,
- szakértői bizottság,
- pedagógiai oktatási központok,
- felsőoktatási intézmények,
- középfokú oktatási intézmények, speciális szakiskolák,
- Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat,

- XIII. Ker. Önkormányzat Szociális Szolgáltató Központ Frím Jakab Napköziotthon,
- Prevenációs Központ – Híd család és Gyermekjóléti Központ
- XIII. kerületi Vöröskereszt,
- Országos EGYMI Egyesület,
- Magyar Gyógypedagógusok Egyesülete,
- Angyalföldi Gyermek és Ifjúsági Ház,
- József Attila Általános Művelődési Központ,
- hivatali szervek (Rendőrség, Gyámhatóság, Kormányhivatal),
- Allianz Biztosító
- egészségügyi intézmények,
- civil szervezetek.

1.3.5 Fejlesztő nevelés-oktatás

A fejlesztő nevelés-oktatásban részt vevő súlyosan/halmozottan sérült tanulók ellátása

A fejlesztő nevelés és oktatás keretein belül súlyosan halmozottan sérült, tankötelezett korú gyermekek és fiatalok holisztikus szemléletű foglalkozásokon vesznek részt. A gyermekek többségének vezető kórképe tetraparesis spastica, vagy congenitalis, generalizált hypotónia, melyhez majdnem minden esetben súlyos, ritkábban közepsúlyos értelmi fogyatékoság járul. További társtünetként jelenhet meg hydrocephalus (vízfejűség), epilepszia, inkontinencia, rágási-és nyelési, hangképzési és artikulációs problémák, a vizuális és/vagy auditív érzékelés és a kognitív funkciók zavarai, illetve egyéb veleszületett fejlődési rendellenességek (például Cornelia de Lange-szindróma, MPS). A foglalkoztatottak életkora 6-21 éves korig terjed. Mindannyian bentlakók, a kiskorúakért gyámok, a nagykorúakért –adott helyzetben – gondnokok felelnek. Egy-egy esetben a szülő tartja a kapcsolatot a gyermekkel, időszakosan látogatja vagy hazaviszi.

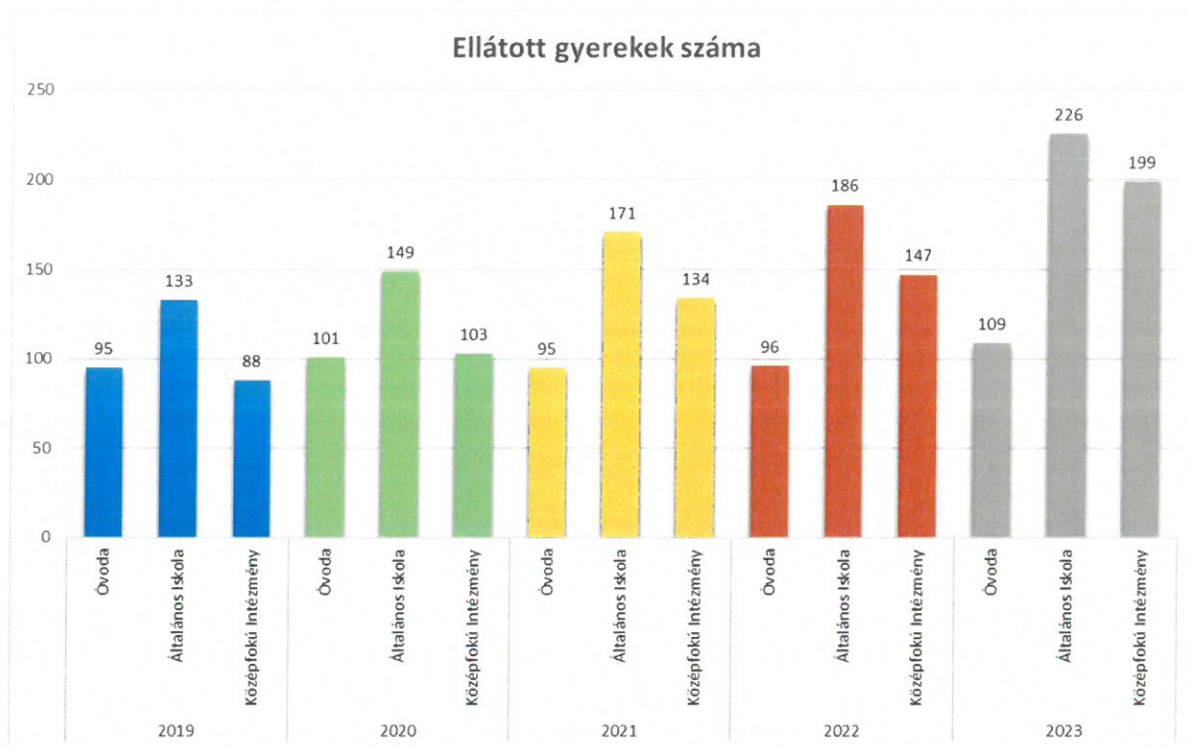
A Prizma EGYMI fejlesztő neveléssel és oktatással foglalkozó munkatársai a konduktorok és gyógypedagógusok. A pedagógiai munka a Fővárosi Sztéhló Gábor Gyermekotthon és Fogyatékosokat Befogadó Otthonok munkatársaival történik. A főként egészségügyben tevékenykedő team tagjai az ápoló-és gondozónők, fejlesztő nevelők és egy fő gyógytornász. Az eredményes közös munka során aktív támogatásban részesítik egymást az egyes területekről érkező szakemberek.

1.3.6 Utazó gyógypedagógiai ellátás

A Prizma utazó gyógypedagógusai 1997 óta biztosítanak ellátást a kerületben élő sajátos nevelési igényű gyermekek/tanulók számára. Feladataikat a Pedagógiai Program szakmai protokollja alapján végzik. A sajátos nevelési igényű gyermekek számának fokozatos növekedése, a sérülésspecifikus ellátás biztosítása, valamint a jogszabályi változások, a tervezési és szervezési folyamatok újragondolását eredményezik, így mind a protokoll, mind a munkaközösség összetétele és tudása az integráció dinamikusan változó részei. Ezért az intézményegységben dolgozó pedagógusok számára elengedhetetlen a rugalmas problémamegoldó gondolkodás, az innovatív szemlélet, az együttműködés, a tolerancia, a türelem, a segíteni vágyás, a mentális és fizikai egészség megléte. Mindehhez nyugodt, támogató, biztosságot adó, bátorító és elfogadó szakmai és vezetői háttérre van szükség.

A munkakörből eredő mindennapos nehézségek (egyéni munkavégzés, fizikai és személyi feltételek hiánya) jelentős fluktuációt eredményeznek. A személyes és szakmai kapcsolatok erősítése, a kiegyenlített terhelés kialakítása, a szakmai és munkaközösségi feladatok egyenlő, motiváció szerinti elosztása és a belső összetartás segítése, ezért a szervezeti kultúra kialakításának elengedhetetlen stratégiai lépései. Véleményem szerint az integrációs munka, a rehabilitációs-rehabilitációs foglalkozások és a fejlesztések sikerét nagymértékben támogatja a segítő és ösztönző munkahelyi környezet és a megfelelő kommunikáció.

Az integrációs folyamat három fő résztvevője, az utazó gyógypedagógus, a befogadó pedagógus és a szülő. Együttműködésük az eredményesség másik kulcsa, aminek kialakításához olyan jó gyakorlatokra, szakmai és módszertani anyagokra, eljárásokra, programokra, érzékenyítésre, kommunikációs és konfliktuskezelési technikákra van szükség, amelyek elősegítik és javítják az integráció minőségét. Minden résztvevőnek célja, de leginkább az integráció alanyainak, a gyermekeknek fontos, hogy hozzáértő, elfogadó és gondoskodó légkörben fejlődhessenek. A vezető és a nevelőtestület feladata és felelőssége, hogy egymással és a fenntartóval együttműködve keresse a megoldásokat és a lehetőségeket.

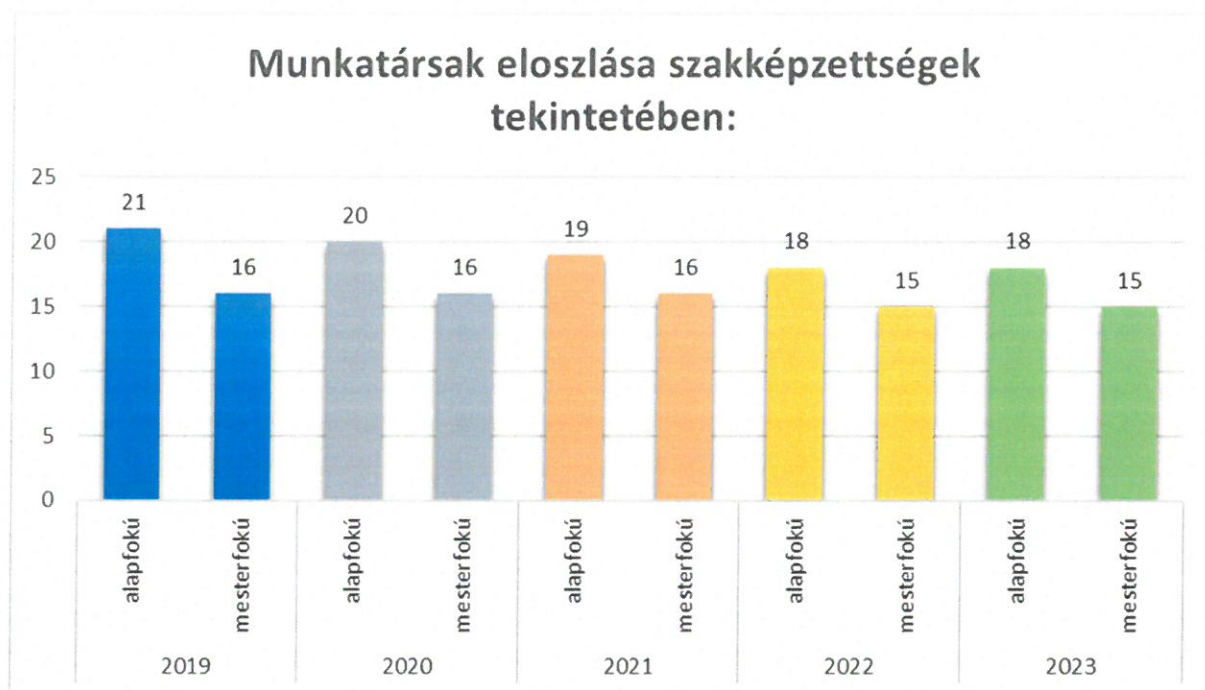


Az iskolai létszámok változása és az SNI (sajátos nevelési igényű) gyermekek arányának növekedése között szoros összefüggés figyelhető meg az elmúlt években az intézményünkben. Kezdvé a 2019-es adatokkal, az óvodában ellátott gyermekek száma 95 fő volt, míg az általános iskolában 133, és a középfokú intézményben 88. Ezt az állapotot 2023-ra jelentős növekedés követte, az óvodában az ellátott gyermekek száma 109 főre emelkedett, az általános iskolában 226 főre, és a középfokú intézményben 199 főre. Az óvodai gyermeklétszám emelkedése alapvető változásokat vetít előre az iskolai és középiskolai szinteken is. Az SNI gyermekek arányának növekedése az óvodában a továbbtanulás során fokozatosan hatással lesz az iskolai létszámokra. Ez a trend arra utal, hogy az intézményünkben egyre több speciális nevelési igényű gyermeket kell fogadni és támogatni. Az SNI gyermekek arányának emelkedése az óvodában komoly kihívások elé állítja az oktatási rendszert és a pedagógusokat. Az oktatási szakembereknek szükségük van a megfelelő támogatásra és képzésre, hogy hatékonyan tudjanak reagálni a növekvő speciális nevelési igényű diákok szükségleteire. Az iskolai és középiskolai létszámok növekedése részben az óvodai SNI gyermeklétszám emelkedésének következménye. Azok a gyermekek, akik az óvodában kezdik el a speciális támogatást igénylő oktatást, valószínűleg folytatni fogják tanulmányaikat az általános és középiskolai szinteken is. Az iskoláinkban való SNI gyermekek növekvő száma további intézkedéseket és erőforrásokat igényel a pedagógusoktól és az iskolavezetéstől. Az intézményeknek alkalmazkodniuk kell az egyre változatosabb diákpulációhoz, hogy minden gyerek megfelelő támogatást kapjon az oktatásban és a fejlődésben. Az SNI gyermekek arányának emelkedése hosszú távú hatásokkal

jár az iskolai környezetre és a pedagógusok munkájára. Az oktatási stratégiáknak és módszereknek rugalmasnak és inkluzívnak kell lenniük, hogy hatékonyan tudjanak reagálni a diákok egyre változatosabb igényeire és képességeire. Az iskolai SNI gyerekek arányának várható további emelkedése alapján fontos a szakmai együttműködés és a szülőkkel való partnerség erősítése az intézményekben. Az ilyen együttműködés lehetővé teszi, hogy a diákok számára optimális támogatási struktúrát és környezetet biztosítsunk. Összességében az iskolánkban tapasztalt létszámnövekedés és az SNI gyermekek arányának emelkedése között szoros kapcsolat figyelhető meg. Ez a trend hosszú távú intézkedéseket igényel az oktatási rendszer és az intézmények részéről annak érdekében, hogy minden gyerek megfelelő támogatást kapjon az oktatás során, és sikeresen fejlődhessen a tanulmányai során.

1.3.7 Az ellátás kihívásai

A nagymértékű és folyamatos fluktuáció nehézségeket vonz maga után. Az intézményegység folyamatos szakemberhiánnyal küzd, ami főként a logopédiai órák és a beszédfigyatekos gyermekek óraszámait érinti. Emellett az autizmussal élő gyermekek ellátását tanulásban akadályozottak és pszichopedagógia szakirányú végzettséggel rendelkező gyógypedagógusok látják el. Többségük autizmus szakirányú továbbképzéseken gyarapította tudását. Mivel az autizmussal élő gyermekek egyre nagyobb számban kerülnek integrált nevelésbe és oktatásba, így a sérülésspecifikus ellátás biztosításához elengedhetlenné válik a megfelelő szakirányú végzettséggel rendelkező gyógypedagógusok jelenléte. A szakemberhiány másodlagos következménye, főként a pszichopedagógia és logopédia szakirányon végzett gyógypedagógusok túlterheltsége és a terhelés egyenetlensége, ami hosszútávon belső feszültségeket eredményezhet. Szintén nehezíti a fenti szakokon végzett gyógypedagógusok számának növelését, hogy a képző intézmények is még csak most igyekeznek lekövetni a szakma létszám igényeit, - a COVID alatt rejtve maradt SNI gyermekek megnövekedett létszámát - ami 1-2 éves lemaradással tudja csak a képzett, de frissen végzett kollégákat és kolléganőket a felvevő intézmények részére bocsátani. A gyakorlatban alkalmazhatók vagy munkaerő piacra lépők létszáma még a végzett, okleveles pszichopedagógiai és logopédia szakos hallgatók számához képest is igen alacsony, mert sokan magán vagy civil szervezetek által fenntartott intézményekhez csatlakoznak a szakmai alapok elsajátítása érdekében.



Az utazó gyógypedagógiai hálózatban 2019 óta folyamatos a szakmai fejlődés, és ahogy növekedett a gyerekek létszáma úgy maradt meg az innováció az utazó gyógypedagógusok részéről, hogy a life long learninget alkalmazva, ők is folyamatosan fejlesztették alapfokú képzettségüket. Hogy az ellátásra szoruló gyermekek számának növekedésével ők is naprakészek legyenek, ennek érdekében a fejlődés mellett döntöttek, hogy a legnaprakészebb tudással támogassák az SNI gyermekeket, a mai kor elvárásainak megfelelően, és tökéletes partnerségben dolgozhatnak együtt az érintett családokkal, segítve őket a mindennapi életükben, miközben gyermekeiket a lehető legjobban próbálják felkészíteni az önálló életvitelre. Az utazó gyógypedagógiai hálózat az elmúlt évek során látványos fejlődésen ment keresztül, különös tekintettel a szakmai növekedésre és az innovációra. Az intézményben 2019 óta tapasztalt gyermekek létszámnövekedés párosult az utazó gyógypedagógusok folyamatos fejlődésével, akik életen át tartó tanulási elvet alkalmazva bővítették és frissítették alapfokú képzettségüket. Az ellátásra szoruló gyermekek számának növekedése arra sarkallta az utazó gyógypedagógusokat, hogy lépést tartsanak az új igényekkel és kihívásokkal. Ennek eredményeképpen folyamatosan képezték magukat a legfrissebb ismeretek és módszerek terén annak érdekében, hogy a legnaprakészebb tudással tudjanak támogatást nyújtani az SNI (sajátos nevelési igényű) gyermekek számára. Az utazó gyógypedagógusok elkötelezettek abban, hogy tökéletes partnerségben dolgozzanak az érintett családokkal. Ennek keretében a gyermekközpontú megközelítés és az együttműködés hangsúlyozása kulcsfontosságú az ellátás minőségének és hatékonyságának növelése érdekében. Az SNI gyermekek támogatása a mai kor elvárásainak megfelelően történik az utazó gyógypedagógiai hálózatban. Ennek része az

innovatív tanítási és terápiás módszerek alkalmazása, amelyek segítik a gyermekeket a mindennapi életükben és fejlődésükben. Kollegáink kiemelkedően fontosnak tartják, hogy a gyermekeket a lehető legjobban felkészítsék az önálló életvitelre. Ennek érdekében integrált terápiás és pedagógiai programokat dolgoznak ki, amelyek célja a gyermekek fejlődésének és tanulásának optimális támogatása. A hálózatunkban folyó szakmai fejlődés és innováció hosszú távú elkötelezettséget igényel az oktatási és terápiás szakemberektől. Az ő munkájukban kulcsfontosságú a rugalmasság, az empátia és a folyamatos tanulás, hogy lépést tudjanak tartani a gyorsan változó környezettel és igényekkel. Szakembereink számára az SNI gyermekek segítése és támogatása elhivatottság kérdése, amely magában foglalja az egyéni fejlesztési tervek kidolgozását és a szoros együttműködést a családokkal. Az utazó gyógypedagógiai hálózat célja az, hogy a gyerekek nevelése és támogatása a lehető legmagasabb színvonalon történjen, figyelembe véve az egyedi igényeket és kihívásokat. Munkatársaink aktívan részt vesznek az oktatási és szakmai fórumokon, konferenciákon, hogy mindig naprakészek legyenek az új trendekben és kutatási eredményekben. Hitvallásunk szerint a hálózatban az együttműködés és a tudásátadás fontos szerepet kap a szakmai fejlődésben és a gyakorlati munkában. Az utazó gyógypedagógusok által nyújtott szolgáltatások minőségének és hatékonyságának növelése érdekében az intézmény rendszeresen értékeli és fejleszti tevékenységét. Számunkra a hálózatban a folyamatos fejlődés és innováció hajtóerőt ad a mindennapi munkához és a gyermekek számára nyújtott szolgáltatások javításához. A szakmai fejlődés és innováció ösztönzi az integrált megközelítést és az egyéni terápiás tervek kidolgozását az SNI gyermekek támogatása érdekében. A kollegáink elkötelezettek abban, hogy a legfrissebb kutatási eredményeket és módszereket alkalmazzák a mindennapi gyakorlatban az SNI gyermekek fejlődésének támogatása érdekében. Szakembereink minden erőfeszítést megtesznek annak érdekében, hogy az SNI gyermekeknek optimális fejlődési és tanulási környezetet biztosítsanak. A folyamatos szakmai fejlődés és az innováció alapja a minőségi szolgáltatások és az integrált terápiás megközelítés.

Az ellátás biztosításában fontos szerepük van a befogadó intézmények is. A tárgyi eszközök (fejlesztőterem, szoba) és a szakmai támogatás biztosítása az integráció alapfeltételeihez tartoznak. Ezek azonban nem mindig állnak az utazó gyógypedagógusok rendelkezésére, akiknek feladatuk a rehabilitációs-ellátás biztosításán kívül a befogadó pedagógusokkal és a szülőkkel való kapcsolattartás is. A befogadó pedagógusok szakmai segítése, a gyermekek számára szükséges eszközök és módszerek megismertetése és biztosítása; a szülőkkel való konzultáció és a közös fejlesztési célok megfogalmazása legalább annyira fontos, mint a rehabilitációs és rehabilitációs foglalkozások biztosítása.

2 A Prizma EGYMI értékeinek, tevékenységeinek és stratégiájának bemutatása

2.1. A Prizma EGYMI által biztosítandó eszközrendszer

Az Intézményben eszközkölcsonzó rendszer működik, amelyből a sérülés típusának megfelelően kölcsönözhető eszközök az utazó gyógypedagógusok, a befogadó pedagógusok és a sajátos nevelési igényű gyermekek szülei számára.

2.1.1 A Prizma 5 legfontosabb értéke

Melyeket meghatároztunk vezetőtársaimmal a stratégiai fejlődésünk fő vezérmotívumaiként.



A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, büszkén képviseli öt legnagyobb értékét, amelyek alapján kiemelkedő minőségű oktatást és nevelést biztosítunk: rugalmasság, sokszínűség, bizalom, összefogás és meghatározó múlt.

- Rugalmasság: Iskolánkban a rugalmasság kulcsfontosságú érték, amely lehetővé teszi számunkra, hogy rugalmasan alkalmazkodjunk minden gyermek egyedi szükségleteihez és képességeihez. Egyéni fejlesztési terveket dolgozunk ki, hogy minden gyerek a legjobb módon fejlődhessen.
- Sokszínűség: Intézményünkben fontosnak tartjuk a sokszínűséget, amelyet a különböző pedagógiai és terápiás módszerek alkalmazásával érünk el. Kiemelt figyelmet fordítunk a differenciált oktatásra és az inkluzív nevelésre.

- **Bizalom:** A Prizmában a bizalom az egyik alappillér. Hiszünk abban, hogy a bizalom és a pozitív kapcsolatok segítik a gyermekek fejlődését és tanulását. Nyitott és támogató légkört teremtünk, amelyben mindenki biztonságban érzi magát.
- **Összefogás:** Az iskolai közösség összefogása elengedhetetlen az eredményes oktatáshoz és neveléshez. Pedagógusaink, szülők és gyerekek együttműködése alapja a sikeres tanulási folyamatnak.
- **Meghatározó múlt:** Iskolánk büszkélkedhet meghatározó múlttal, amely a hagyományok tiszteletére és az innovációra épül. Szakértelmünk és tapasztalatunk révén kiemelkedő eredményeket érünk el az oktatás terén.

A Prizma olyan intézmény, ahol a fenti értékek összessége határozza meg mindennapi tevékenységünket és szemléletünket. Célunk, hogy minden gyermek számára biztosítsunk egy olyan fejlődési és tanulási környezetet, amely segíti őket a teljes potenciáljuk kibontakoztatásában. Iskolánkban a rugalmasság megnyilvánul a differenciált oktatásban és a személyre szabott támogatásban. Minden gyermek egyedi igényeire figyelünk, hogy számukra optimális tanulási lehetőségeket biztosítsunk. A sokszínűség az iskolai élet minden területén jelen van: a tanítási módszerekben, tevékenységekben és az intézményünkben résztvevő gyerekek sokféleségében. A bizalom az iskola és az otthon közötti partnerségen alapul. Szoros együttműködésben dolgozunk a szülőkkel és gondviselőkkel annak érdekében, hogy minden gyermek számára optimális támogatást nyújtsunk. Az összefogás az iskolai közösség összetartó ereje. Az együttműködés és a támogatás mindannyiunk számára erőt ad a mindennapi munkában és fejlődésben. Iskolánk meghatározó múltja garancia arra, hogy a hagyományokhoz ragaszkodva és az új kihívásokat felismerve kiemelkedő eredményeket érjünk el az oktatás és nevelés terén. Összességében a Prizma EGYMI egy olyan intézmény, ahol a fent említett értékek alapján kiemelkedő oktatási és nevelési környezetet teremtünk minden gyermek számára. Büszkék vagyunk az intézményünkben folyó munkára és elkötelezettségünkre a gyermekek fejlődése és boldogulása iránt.

2.1.2 A Prizma 5 kimagasló tevékenysége



A Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, büszkén mutatkozik be kiemelkedő tevékenységei alapján, amelyeket öt fő értéken keresztül valósít meg: partnerség, szakmázás, barátságok, tudásmegosztás és tehetség gondozás a gyermekek felé.

- **Partnerség:** Iskolánkban kiemelten fontosnak tartjuk a szoros együttműködést a szülőkkel és gondviselőkkel. Ez a partnerség segíti elő a gyermek személyre szabott támogatását és fejlődését.
- **Szakmázás:** Az intézményben dolgozó pedagógusok és terapeuták kiváló szakmai tudással rendelkeznek a gyógypedagógia területén. Szakértelmünk és elkötelezettségünk biztosítja a gyermekek számára a hatékony támogatást és fejlődést.
- **Barátságok:** A Prizma iskolában és óvodában a közösség ereje és összetartása kulcsfontosságú. Barátságos légkörben dolgozunk, amely elősegíti a hatékony együttműködést és a kölcsönös támogatást.

- Tudásmegosztás: Az intézményben folyamatos tudásmegosztás zajlik a pedagógusok, terapeuták és egyéb szakemberek között. Ez lehetővé teszi, hogy mindig naprakész és innovatív megoldásokat alkalmazzunk a gyermekek támogatásában.
- Tehetség gondozás a gyermekek felé: Iskolánkban nagy hangsúlyt fektetünk a gyermekek egyéni képességeinek és tehetségeinek fejlesztésére. Kiemelkedő tanári és terápiás munkával segítjük a gyermekek személyes és akadémiai fejlődését.

A Prizma Általános Iskola és Óvoda egy olyan intézmény, ahol az említett tevékenységek és értékek alapján kiemelkedő oktatási és nevelési környezetet teremtünk. Célunk, hogy minden gyermek számára biztonságos, inspiráló és fejlődést elősegítő környezetet biztosítsunk. Az intézményben folyó partnerségi munka és szakmai profizmus összpontosít arra, hogy minden gyermek számára optimális fejlődési útvonalat alakítsunk ki. A baráti kapcsolatok és összetartás a munkatársak között hozzájárul a pozitív légkörhöz és a hatékony munkavégzéshez az iskolában és óvodában. A tudásmegosztás és folyamatos szakmai fejlődés biztosítja, hogy mindig a legjobb és leginnovatívabb módszereket alkalmazzuk a gyógypedagógiai területen. A tehetség gondozása és egyedi fejlesztési tervek kidolgozása segíti elő a gyermekek személyes és akadémiai sikereit az intézményben. Összességében a Prizma Általános Iskola és Óvoda egy olyan intézmény, ahol a fenti tevékenységek és értékek alapján magas színvonalú oktatást és nevelést biztosítunk minden gyermek számára. Büszkék vagyunk arra, hogy intézményünkben a gyermeki tehetségek és egyéni igények előtérbe kerülnek, és segítünk minden gyermeknek a legjobb úton járni az életük során.

"Az összevisszaságban találd meg az egyszerűséget, a hangzavarban a harmóniát.

A nehézségek közt mindig ott van a lehetőség."

(Albert Einstein)

2.2. Intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezető felelőssége az intézmény jogszabályok szerinti működésének biztosítása. A változások folyamatos nyomon követése kiemelt feladat, amelyről a kollégákat tájékoztatni kell és bevonni őket az adaptációs folyamatokba.

A stratégiai tervezés csak akkor válik eredményessé, ha létezik rugalmas, előre tekintő szervezeti kultúra. Más megközelítésben az emberi tőke (képesség, tudás) és szervezet egymásra találása biztosítja a színvonalas szervezeti kultúrát, a versenyképes stratégiát és a hatékony működést. Ehhez ismerni kell az alkalmazottak képességeit és tudását, valamint szoros együttműködést kell kialakítani az intézményegységvezetőkkel és a fenntartóval, az emberi, tárgyi és pénzügyi erőforrások biztosítása érdekében. Alapvető kötelezettség az aktuális változások bejelentése; az alapelvek ismerete; a rövid és hosszútávú célok, az intézmény érdekeinek menedzselése (megfelelő képzettségű munkaerő kiválasztása, továbbképzések támogatása, javaslattevés), az intézményi stratégia és éves taktikai tervek közös előkészítése és koordinálása. A megvalósításban kulcsszerepe van az intézményegységek és a tagintézmények vezetői között meglévő bizalmas szakmai kapcsolatnak.

Az információk megosztását, a szituációnak megfelelően több irányban, az intézményegységvezetők, a fenntartó és gyógypedagógusok/kollégák felé is meg kell valósítani, hiszen a zavartalan és megfelelő kommunikációhoz többféle csatorna használata szükséges.

A változások felismeréséhez, nyomon követéséhez és összehasonlításához elengedhetetlen megfelelő, több szempontot figyelembe vevő statisztikai rendszer létrehozása, átlátható, logikus adminisztráció és az adatok havi szintű értékelése és frissítése. A statisztikai rendszer kidolgozása lehetővé tenné a gyermekek útjának és egyéni fejlődésének nyomon követését, összehasonlítását és segíthetné az intézmény stratégiai tervének kidolgozását. Az adatszolgáltatásban és az értékelési folyamatban fontos szerepet kapnak a gyógypedagógusok, mivel a statisztikai adatokat figyelembe véve, a vezetővel közösen határozhatják meg a további célokat és feladatokat. Az ellátás adatait a fenntartó és az intézmény dolgozói számára képet festenek az oktatás/fejlesztés jelenéről.

Szükségesnek érzem az intézményre jellemző sajátosságok meghatározását és rögzítését a szakmai protokollokban. A működés és az operatív megvalósítás lépései, a határidők rugalmas kijelölése, éves taktikai terv operatív lebontása, a munkakörből eredő feladatok rögzítése (befogadó intézménnyel, pedagógussal és szülővel való pozitív, segítő és támogató szakmai kapcsolat ápolása); a gyermekek sérülésspecifikus ellátásának feltételei; a

munkaszervezés lépései és a munkavégzés feladatai, reális fejlesztési célok meghatározása; értő figyelem és kommunikáció technikája mindenki számára feladat.

A vezető adott hónap céljait és feladatait a havonta rendelkezésre álló tájékoztató értekezleten ismerteti. Ezek lebonyolítását az információk konkrét, lényegletörő közlésével, a strukturáltság, az időkeret és a kollégák idejének tiszteletben tartása mellett képzelem el. A problémás helyzeteket értő figyelemmel kell kezelni, hiszen ilyenkor történik a vélemények és a javaslatok megfogalmazása, majd a feladatok és a felelősök kijelölése. A koordinálás megosztása az intézményegységek és a munkaközösségek vezetőinek feladata.

Az intézményi egység megvalósulásának lehetőségét a többi intézményegységgel való szakmai együttműködésben látom. Fontos, hogy a munkatársaknak lehetőségük legyen egymás pedagógiai gyakorlatának megismerésére, a belső tudás megosztására, tanácsadásra, konzultációra, ami a horizontális együttműködés kialakulását eredményezi.

2.2.1 Fejlesztési célok

Óvoda intézményegység

Az óvodai intézményegységből elballagó gyermekek helyére beiratkozók létszáma állandó, ám minden nevelési évben tapasztalható túljelentkezés. Az óvoda számos terápiás módszerrel színesíti a nevelési-oktatási programot. Kiegészítő terápiaként megjelenik az Ulwila-módszer és az állatasszisztált terápia. A szülők edukálására, fogadóórák biztosítására nagy hangsúlyt fektetnek.

A Lomb utca épületében elhelyezkedő gondnoki lakást, 2 fejlesztő teremmé alakították át, azonban továbbra is nehézséget okoz a termék megközelíthetősége. A **fal bontásával, ajtó kialakításával** szükség lenne az átjárhatóság biztosítására, További feladat az udvari játékok bővítése és a homokozó rendben tartása.

Fejlesztő nevelés-oktatás

A fejlesztő nevelés-oktatás területén a mozgásnevelés és a gyógypedagógiai fejlesztés, szervesen beépülnek a lakók mindennapi gyakorlatába. A Prizma EGYMI kollégái a gyermekek szabadidős programjain és az ünnepeken is részt vesznek, kísérik őket. Az otthon felújítását követően, már 3 teremben van lehetőség a gyermekek/tanulók fejlesztésére.

Nehézséget okoz a gyermekotthonban tapasztalt nővérhiány, valamint az egészségügyi és szociális szakdolgozók fluktuációja. Gyógypedagógus/konduktor kollégáimtól a változó munkakörnyezet rugalmas munkaszervezést és kreatív problémamegoldást kíván. Mivel ezen telephely is kívül esik, így fontosnak tartom a szoros szakmai együttműködés kialakítását.

Iskolai intézményegység

Az iskola intézményegységben több tagozaton zajlik a nevelő-oktató munka. A gyógypedagógus kollégák elkötelezetten végzik munkájukat, a gyermekek számára külső és belső programokat is szerveznek. Az iskolában többféle szakkör és terápia színesíti a tanulók fejlesztését: állatasszisztált mozgásfejlesztés, LEGO és BeeBot robot programozás, színeskotta. Számos kolléga segíti a szakkörök, DÖK programok, előadások szervezését. A tanulók a legmagasabb elismeréseket/minősítéseket elnyerve, több éve sikeresen szerepelnek a kulturális fesztiválokon.

A jelentkezések évről-évre növekvő száma miatt, a tanulásban akadályozott tanulók tagozatán önálló osztályok indultak. Az értelmileg akadályozott tanulók létszáma kevésbé ingadozik, ezért náluk évek óta 3 összevont évfolyamú osztályt működik. Az autizmus spektrumzavarral küzdő tanulók száma is folyamatosan emelkedő tendenciát mutat, 2023 őszétől 10 osztály működik.

Bár az intézményegységben is jelen van a fluktuáció, ám az üres álláshelyeket viszonylag rövid időn belül sikerül betölteni a tanulásban akadályozottak iskolai tagozatán. Ugyanakkor ez nem mondható el az autista csoportoknál, hiszen az autizmus szakirányú gyógypedagógusok száma, akik egyes tanévben végeznek, nem elegendő, hiszen szaktudásukra hatalmas az igény. Terveim között az egyik legnagyobb hangsúlyt arra szeretnék fektetni, hogy az Autizmus Alapítvánnyal és az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karral szoros együttműködést tudjunk kialakítani, ezzel is megteremtve a lehetőségét együttműködésnek, amelynek részeként a hallgatók tudomáshoz juthatnak a nálunk lévő álláslehetőségekről.

Intézményünkben a leghangsúlyosabb problémákat a helyhiány okozza. Az iskola a Váci úti épületnek körülbelül felén működik (pince, földszint, 1. emelet). A 2. és 3. emeletet, valamint a földszint és a pince egyes részeit, a Gyermekház Alapítványi Iskola bérlő és használja.

Ebből adódóan az új osztályok számára, sajnos az átalakítások ellenére sem maradt hely. Így négy, autizmus spektrumzavarral küzdő tanulóknak indított osztálynak, a Dózsa György úti Ének-zenei és Testnevelési Általános Iskola ad helyet. Az autizmus spektrumzavarral küzdő tanulók tagozata így két telephelyen működik, ami **jelentősen nehezíti a szakmai munkát, az ügyelet és külső programok szervezését. Fontos feladat, hogy a tagozat osztályai egy telephelyre kerüljenek.**

Az értelmileg akadályozott tanulók tagozatán hosszú távon célszerű és szükséges lenne 1-2 fejlesztő iskolai osztályt biztosítani. Ezen ellátási forma számos értelmileg akadályozott és autizmus spektrumzavarral küzdő gyermek számára biztosítana hatékonyabb ellátási

megoldást. Bízom benne, hogy a fenntartó támogatásával megoldódik a helyhiány problémája és az iskola intézményegysége megfelelő helyi és tárgyi adottságokkal tudja majd fogadni a különnevelésben résztvevő tanulókat.

Nehézséget jelent még, hogy az elmúlt években egyre több egyéb pszichés fejlődési rendellenességgel küzdő tanuló érkezik a tanulásban akadályozott tanulók tagozatára. Viselkedési és magatartásproblémájuk, továbbá ép intellektusuk miatt, nehezen illeszkednek be a kerettanterv szerint haladó tanulásban, vagy értelmileg akadályozott tanulók osztályaiba. Az osztálytanító gyógypedagógusok szakirányú végzettségeik alapján, nincsenek felkészülve a súlyos magatartási zavarral küzdő tanulók sajátos nevelési igényeiből fakadó, különleges bánásmódjának biztosítására. Ezen tanulók számára speciális módszertan, normál tanterv és folyamatos pszichológusi/pszichiátriai támogatás biztosítása szükséges. További probléma, hogy az iskola tanulásban és/vagy értelmileg akadályozott tanulóinak többsége fizikailag és pszichésen is veszélyeztetett, hiszen a problémás helyzeteket nehezen tudja elkerülni vagy megvédeni magát. Előfordul, hogy a súlyos magatartási zavarral küzdő tanulók hatására maguk is agresszívvá válnak. Ezen probléma megoldására a fenntartónak és a Tankerület gyógypedagógiai intézményeinek közösen kell megoldást keresnie.

Státuszok

Minden tanév végén, a szolgáltatásigényeknek megfelelően készül el a következő tanévre vonatkozó tantárgyfelosztás, amely a Közép-Pesti Tankerületi Központ szakmai vezetőjével és az intézményért felelős tanügyigazgatási referensével kerül egyeztetésre. Ezen dokumentum nyújt rálátást arra, hogy a jogszabály szerint megállapított óratömeg alapján, az ellátás biztosítása érdekében hány státuszra van szükség. Az intézményegységekben a tartósan távollévő kollégák státuszait határozott idejű vagy megbízási szerződéssel töltik be a gyógypedagógus kollégák.

Számítástechnika

Az intézmény működése szempontjából elengedhetetlen az informatikai rendszerek hatékony és hibamentes üzemeltetése, valamint hibák előfordulása esetén, minél gyorsabb javítása. Az elmúlt tanévek sikerei közé tartozik, hogy rendszergazda kollégánk vezetésével, magas szakmai színvonal mellett, egyre több tanuló vesz részt informatikai szakkörön és LEGO, BeeBot robot programozáson. A számítógépállomány 2016 óta 34 db-ról, 90 db-ra emelkedett. Az utazó gyógypedagógiai intézményegység a 2020-2021-es és az idei tanévben laptopokat, notebookokat igényelhetett. Az óvoda intézményegység és a vezetőség tagjai is új gépekkel dolgozhatnak.

Könyvtáros kollégánk elkötelezett munkájának köszönhetően, a könyveken és a folyóiratokon kívül, a digitális anyagok száma is folyamatosan gyarapszik. Az iskolás tanulók örömmel látogatják a könyvtárat.

Nehézségként jelentkezik, hogy a gyermekek/tanulók által okozott anyagi károk szülői részről történő megtérítése bizonyos esetekben problémás vagy nehézségekbe ütközik. Az értelmileg akadályozott és az autizmus spektrumzavarral küzdő gyermekek és pedagógusai számára, biztonságosabb és könnyebb használatot tennének lehetővé és ideálisabb eszközt jelentenének az érintőképernyős tabletek.

Sajnos még előfordul, hogy az intézményi alkalmazottak közül nem mindenki rendelkezik alapvető és megfelelő szövegszerkesztési és táblázatkezelési ismerettel. Ezért a gyermekek/tanulók digitális kompetenciájának fejlesztése mellett, folyamatos feladat a gyógypedagógus kollégák informatikai kompetenciájának javítása, támogatása. Ezen továbbképzéseket és a szakmai segítségadást, tapasztalt rendszergazda kollégánk biztosítja, többnyire a tanév elején. Ekkor kerül sor az informatikai szabályzat, az információbiztonság és a használt online felületek bemutatására és megismerésére. A megfelelő információáramlás megvalósulásának érdekében fontos, hogy minden kolléga figyelmesen olvassa el az emaileket, betartsa az azokban szereplő határidőket és szükség esetén éljen a támogató segítséggel.

Hosszú távon fontos cél az informatikai fejlesztések, beszerzések és a robotprogramozás folytatása az alsó és a felső tagozaton egyaránt. Szükséges az iskolai honlap megújítása, biztonságossá és használhatóvá tétele is.

Ügyelet

Az ügyeletek szervezése minden tanév folyamán kardinális feladat. Ezen területen elengedhetetlen a törvényes szabályozás és az ügyeleti feladatok igazságos elosztása. Az intézmény belső szabályzata segíti a kollégák eligazodását. A dokumentum főként a szabályozó és a végrehajtási rendeletek változása, valamint szakmai javaslatok miatt tanévenként akár többször is átdolgozásra kerül. Véleményem szerint ez olyan feladat, amelyet intézményi szinten, a terhelés egyenlő elosztásával kell megoldani.

Pályázatok

A pályázatok lehetőséget adnak az intézmény szakmai lehetőségeinek, mint például az eszközállományának bővítéséhez. Vezetőtársaimmal együttműködésben szeretném támogatni a pályázási folyamatokat, amelynek **első lépéseként szükséges az intézménynek egy civil**

szervezetet létrehozni, hiszen a pályázatokhoz elengedhetetlen egy alapítványi ernyőszervezet.

2.3 Változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Mivel a gyógypedagógiai ellátás törvényi szabályozását időről-időre módosítják, így a vezető feladata e változások nyomon követése, ismertetése és megvitatása az intézmény többi vezetőivel és kollégáival, lehetővé téve a közös jövőkép megfogalmazását, amely megfelelően reagál a változásokra és összhangban van a külső és belső elvárásokkal.

Vezetőként a folyamatok koordinálását, a külső és belső erőforrások feltérképezését, a taktikai tervek pontos, érthető és megvalósítható feladatokká történő lebontását, az iránymutatást, a változások azonosítását és a kollégák folyamatos tájékoztatását érzem feladatommak. A meghallgatáshoz, a javaslatok és az ötletek közös megbeszéléséhez demokratikus vezetői stílus szükséges. A kollégák szerepet vállalhatnak az új tevékenységek és szolgáltatások előkészítésében, szervezésében és megvalósításában.

A stratégia kialakításához ismerni kell az intézmény és az intézményegységek gyengeségeit és erősségeit. Erősségnek tekintem a sokszínű szakmai tudást; a kreatív és elkötelezett kollégákat, gyermekekbe vetett bizalmukat és szeretetüket. Gyengeségként a túlterheltség miatt csökkenő motivációt, az elégtelen kommunikációt és a támogató környezet hiányát emelném ki. Ezért is tartom fontosnak a nyitott és tudatos kommunikációt, a szakmai érintkezések gyakoriságát, a visszajelzések fontosságát és a képzési lehetőségek biztosítását, amit a foglalkozások rugalmas tervezésének támogatásában látom.

2.3.1 A tanítás és tanulás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A fejlesztések rugalmas szervezésének lehetősége, szabadságot ad a pedagógusoknak a foglalkozások helyszínének (csoportban, osztályban) és szervezési formájának kiválasztásában.

Fontosnak tartom –megfelelő törvényi keretek között- meghagyni kollégáimnak azt a szabadságot, hogy a gyermekek képességeihez, egyéni szükségleteihez és motivációjához igazodva mind egyéni, páros és csoportos szervezési formában, csoportban, osztályban és külön teremben lehetőség legyen a fejlesztések/órák megtartására.

A team munka megvalósulása elsődleges cél, így az intézményegységeken belül és a befogadó pedagógusokkal, szülőkkel közösen szervezett konzultációk, fogadóórák gyakorlatának kialakítása egyre szükségesebb.

2.3.2 Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezető felelősséggel tartozik a szervezetben dolgozó emberekért. A hatékony munka alapfeltételeit, a higiéniai tényezőket és szükségleteket, *Abraham Maslow* öt csoportra osztotta és piramisszerkezetbe rendezte. Legalapvetőbb szükséglet a megélhetés, amelyet a biztonság és az elfogadás követ. A megbecsülés, siker és az önmegvalósítás ezen alapokon nyugszanak.

Herzberg kutatásai alapján a vezető saját példájával inspirálhatja és bátoríthatja kollégáit. Az ésszerű elszámoltathatóság, a tevékenységek és a hatáskörök bővítése elősegíti a fejlődést és a tanulást; növeli a felelősség, az eredményesség és az elismerés érzését. Vezetőként biztonságot adó, elfogadó és megbecsülést biztosító munkahelyi környezet kialakítása a célom, ami lehetőséget ad a nyugodt és eredményes munkavégzéshez. Elköteleződés akkor alakul ki, ha a dolgozó szerepet kap az őt érintő döntések megvalósításában, a jövőbeli célok kijelölésében, támogatást kap problémás helyzetekben és fontosnak érzi munkáját.

Fontosnak tartom, hogy a problémákra közösen keressünk megoldásokat és az intézményegységek vezetői nyitottan, segítőkészen és problémamegoldó szemlélettel képviseljék kollégái érdekeit, ha szükséges moderálják a konfliktushelyzeteket. A munkaközösségek által meghatározott módszerek és eszközök alapján szükségesnek tartom, olyan rugalmas belső tájékoztató, kapcsolattartási rendszer kialakítását, ami lehetővé teszi és megkönnyíti a kollégák munkakörülményeire (tárgyi, szervezési feltételek megléte) és mindennapi munkavégzésükre való rálátást és megsegítést.

A **sokrétű dokumentációs feladatok** hatékonyabb tervezéssel, a határidők célszerű meghatározásával és a többszörös tovább küldés egyszerűsítésével valósítható meg.

A sikeres és eredményes munkavégzés bázisa, a fejlesztés elsődleges közege, a **kommunikáció és a tájékoztatás**, a célok, a feladatok és a felelősök kijelölésének; a folyamatkoordinálásnak; valamint az elismeréseknek és visszacsatolásoknak legfontosabb terepe. Vezetőként az intézményegység vezetőikkel együttműködve valósítanám meg az **új belépők és a gyakornokok mentorálását**, segítségét; a munkavégzés alapelveinek és szabályainak megismerését; a vertikális és horizontális szakmai beszélgetéseket; az esetmegbeszéléseket, valamint továbbképzéseken való részvétel lehetőségének biztosítását.

Az ellátás eredményességét befolyásolják a közös célok és az alkalmazott módszerek. Ezért munkaközösségi szinten kell meghatározni azokat az alapvető, sérülésspecifikus fejlesztési célokat és módszereket, amelyek irányt mutatnak a pályakezdő, új belépő vagy munkájukban megakadt kollégák részére.

A mentorálásnak munkaközösségekben erős hagyománya van. Az utóbbi időben, azonban meggyengült az új kollégák és a minősítés előtt álló gyakornokok támogatásának rendszere. Intézményegység szintjén indokolt és időszerű a mentori jogosítványok, feladataik rögzítése és az intézményegység jellemzőt tartalmazó mentori kézikönyv/iránymutatás kidolgozása, valamint éves tervezése. Ezáltal világosak és letisztultak lennének a tevékenységek, a kompetenciahatárok, a mentoráltak szakszerűbb és következetesebb segítségre és támogatásra számíthatnának.

Vezetőként **törekednék kollégáim szakmai megismerésére**, amire az önértékelések, óralátogatások és szakmai beszélgetések adnak lehetőséget. A **támogató és segítő munkahelyi környezet kialakításához** és a munkafolyamatok hatékony elvégzéséhez, figyelembe kell venni a kollégák személyiségét, egyéni és szakmai motivációját, erősségeiket és gyengeségeiket. A tudás megosztását, egymás munkájának és fejlődésének szakmai segítségét, az együttműködést és a team munka megvalósulását támogatja az intézményegységekben meglévő belső hospitálási gyakorlat, belső továbbképzések, a szülőkkel és a befogadó pedagógusokkal fenntartott szoros szakmai kapcsolat.

Jelenleg kialakuló jó gyakorlatok a munkaközösségek által szervezett **szakmai napok és szülői délutánok**. Ezek a gyakorlatok hosszú távon segíthetik az együttműködést. Hiánypótló lehet a szakemberek számára szervezett tematikus szakmai nap, workshop, ami egyszerre nyújthat elméleti és gyakorlati segítséget.

A kollégák eredményeinek és munkájának megbecsülése és elismerése erősíti az összetartást, ezért szükségesnek látom közösségi szinten kialakított hagyomány megteremtését, amivel közösen ünneplhetjük meg egymás sikereit. Továbbá támogatom az Aranybambusz munkaközösségi díj megtartását, mivel ezzel a kollégák saját maguk választhatják ki és ismerhetik társaik tevékenységét és közösségért végzett munkáját, illetve intézményi szinten bevezetném a **Prizma Plakett** díjat, amit Intézményi szinten a szervezeti egységek vezetőivel szavaznánk meg, a kiemelkedő munkát végző kollégák elismeréseként.

A munkafolyamatok segítségéhez nyitott, empatikus és hiteles kommunikációra, folyamatos visszajelzésekre és megfelelő konfliktuskezelésre van szükség. Hangsúlyos feladatnak tekintem kapcsolatok kezdeményezését, kialakítását és a segítségnyújtást. Ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, fontos az információáramlás biztosítása, a kollégák bevonása az őket érintő intézményi döntéshozatalba, azok előkészítésébe és megvalósításába. A kölcsönös kapcsolat révén valósulhat meg az intézményi stratégia, a szakmai fejlődés, az innováció, a közös célok és a továbbképzések ösztönzése.

2.3.3 Önmagam stratégiai vezetése és operatív irányítása

A jó vezető tiszteli kollégáit és bízik bennük. Elfogadja személyiségüket és értékrendjüket, elismeri tudásukat és munkájukat. Ösztönöz, vezet és példát mutat. Nem minősít, de értékeli. **Mindig kér és megköszöni az elvégzett munkát.** Demokratikusan vezet, egyértelműen, érthetően és nyíltan kommunikál, de diszkrét és megbízható. Ahhoz, hogy ilyenné váljunk, szükség van önismeretre és folyamatos önértékelésre. Tisztában kell lennünk erősségeinkkel és gyengeségeinkkel. Ez csak akkor lehetséges, ha figyelünk és nyitottak vagyunk környezetünk visszajelzéseire.

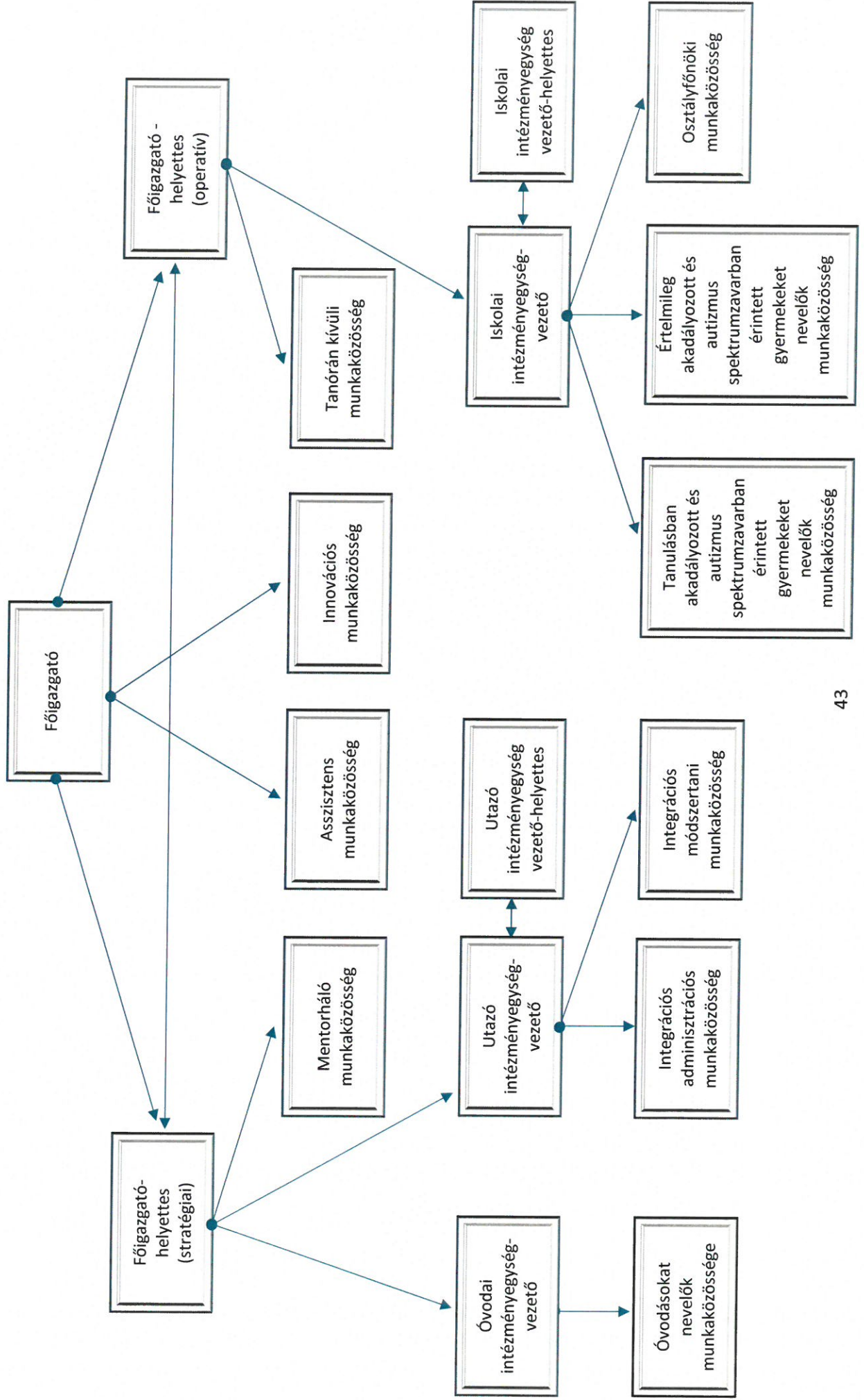
Az életem során kiemelten fontos számomra a szakmai és emberi hitelesség. Tisztelem és elfogadom kollégáimat, a gyermekeket és szüleiket. Empátiával és megértéssel fordulok feléjük és igyekszem oly módon segíteni őket, ahogyan számukra szükséges. Szeretek új ismereteket elsajátítani és igyekszem lépést tartani a legújabb neveléstudományi kutatásokkal, amelyek támogatják munkám hatékonyságát. Tudásom bővítéséhez és frissítéséhez egyetemi és szakmai továbbképzéseken veszek részt.

Erősségem között tudhatom, hogy hamar átlátom az összetett és komplex rendszereket, céltudatos, határozott vagyok és kedvelem a kihívással járó feladatokat. Innovatíván és rugalmasan gondolkodom. Jó szervező és tervező készséggel rendelkezem. Mindemellett fontosnak tartom, hogy minél több kommunikációs és konfliktuskezelő technikát megismerjek, türelemmel kivárjam a munkafolyamatok végét, együtt dolgozzak másokkal és a háttérből szemléljem a tevékenységek alakulását.

Fontos számomra az emberek visszajelzése, megerősítése és/vagy építő kritikája. A tudatos vezető számára a kollégák visszajelzése, maga a fejlődés lehetősége. A visszajelzések átadására lehetőséget adna egy lezárt doboz elhelyezése a tanári szobában, amibe a vezetőnek névtelenül és következmények nélkül lehetne kritikát, visszajelzést, javaslatot küldeni.

A kiegyenlített terhelés, a rugalmas és innovatív szervezet kialakulásának elsődleges feltétele. Hiánya negatív irányba befolyásolja az ellátás színvonalát. Kollégáimra, mint az ellátás fenntarthatóságának legfontosabb szereplőire tekintek. Szakmai tudásuk elismerése, fejlődésük és képzéseik támogatása segíti beilleszkedésüket és célt ad a mindennapokban. Egyéni motiváció szerinti felelősségteljes feladatok biztosításával és egyenletes terhelés kialakításával, csökkenthető lenne a fluktuáció, ami a gyógypedagógiai tevékenység mellett elkötelezett szakma megjelenését eredményezi.

2.4 Az intézmény szervezeti felépítése



2.4.1 Intézményhez kapcsolódó fejlesztési javaslatok

A vezetőségnek, hogy felkészüljön a stratégiájával a tanévre, nyaranta 2-3 napot az új tanév tervezésével szükséges eltöltenie, amely alapját adja a soron következő tanévnek, illetve a kibővített vezetőséggel való év eleji egyeztetésnek. A 2024/25-ös tanévtől kezdve az új tanév munkatervi elemeihez fókuszba helyeznek egy-egy témát, amely az intézmény valamennyi munkaközösségének, szakmai csoportjának meghatározza az az évi feladatait. Ennek alapján az elmúlt években az alábbi témák köré szerveződött egy-egy tanév szakmai tevékenysége:

- 2024/25. tanév A megújulás éve
- 2025/26. tanév Az együttműködés éve
- 2026/27. tanév A differenciálás éve
- 2027/28. tanév A partnerségek évre
- 2028/29. tanév Az innováció éve

Vezetői szinten megfogalmazzuk, hogy miért került fókuszba a választott téma. Milyen általános célok és feladatok, valamint elvárások kapcsolódnak hozzá.

A fenti témákat a különböző szervezeti és szakmai egységek kisebb célokká és feladatokká alakítják át és készítik hozzá tervet.

Javaslat: A jelenlegi 8 szakmai munkaközösséget, 10-re emeljük, aki segíti az intézmény szakmai működését és ad javaslatokat további fejlesztésekre, adaptációkra, innovációkra. A munkaközösség létrehozását az intézményi célok és feladatok jelentősen meghatározzák. Az elmúlt években egy tudatos átalakulási folyamat figyelhető meg. Egyre hangsúlyosabbá válnak a vertikális munkaközösségek mellett a horizontális munkaközösségek, illetve a vertikális munkaközösségek tagjai képviseltetik magukat a horizontális munkaközösségek tervező és megvalósító munkájában is.

Az iskolai tagozatok 2 épületrészében való tartózkodása legmarkánsabban a szakmai konszenzus és a kommunikáció hiányát és sok feszültséget okoz a Prizma EGYMI-ben.

A kollégákkal való kommunikáció, az igényeik felmérése után arra a döntésre jutottam, hogy a munkaközösségek teljes átstrukturálása segíthet a folyamatosan stagnáló problémák feloszlásában. Ezért a következő munkaközösségek megalakulását tervezem:

Horizontális munkaközösségek

- Tanórán kívüli munkaközösség
- Innovációs munkaközösség
- Mentorháló munkaközösség

Vertikális munkaközösségek

- Osztályfőnöki munkaközösség
- Tanulásban akadályozottak + autizmus spektrum pedagógiája szakos munkaközösség
- Értelmileg akadályozottak pedagógiája + autizmus spektrum pedagógiája szakos munkaközösség
- Asszisztensi munkaközösség
- Integrációs- adminisztrációs munkaközösség
- Integrációs- módszertani munkaközösség

Megoldási javaslat: Eddig a Prizmában iskolai tagozatonként alakultak meg a szakmai munkaközösségek, amik a külön épületbe való költözéssel ellehetetlenítették a szakmai konzultációkat és együttműködéseket, ami a Prizma egyik alappillére. Mivel az iskolai tagozaton az autista csoportokban dolgozó kollégáink eleve támogatásra és mentorálásra szorulnak és egyáltalán nem ismerik a tanulásban akadályozott és értelmileg akadályozott iskolai tagozaton dolgozó kollégákat, így a munkaközösségeket aszerint alakítanám, hogy az egyes autista csoportba járó gyermekek szakértői véleménye szerint kerülnek be a kollégák a tanulásban akadályozott/értelmileg akadályozott pedagógiája munkaközösségbe. Így a kollégák segítséget kapnak a tanév eleji fejlesztési tervek, munkatervek, tanmenetek kidolgozásában is.

A mindennapi operatív munka jogszerű, hatékony működéséhez szükségünk van az intézményi dokumentumok felülvizsgálatára, a különböző protokollok megalkotására, felülvizsgálatára, átdolgozására is.

Mind az intézményegységek, mind munkaközösségek munkatervet készítenek, melyben kötelező elemként meg kell jeleníteni az alábbiakat:

- célok
- feladatok
- elvárások

A tevékenységek tervezése során szétválasztásra kerülnek az alábbi területek:

- **adminisztrációs feladatok**
- **szervezési feladatok**
- **szakmai feladatok**
- **innovációs feladatok**

Fontos, hogy a szakmai munkaközösségek szakmai tudásokkal inputokkal, előre vivő gondolatokkal segítsék az intézményvezetés munkáját.

2.4.2 A tanulókhöz kapcsolódó fejlesztési elképzelések

Az elmúlt időszak, amely akár a Covid-helyzethez is köthető, egy felerősödő jelenséget hozott, amely mögött a depresszív magatartások, folyamatok és azok megoldáskeresései váltak hangsúlyossá, amelyek kezeléseit túlmutatnak az intézményi szakemberek, pl. pszichológusok tudásán és gyakorlati megoldási lehetőségein. Egyre égetőbbé válik az eddigi szakorvosi gárda mellett rendszeres pszichiáteri segítséget is biztosítani, hogy lehetőség szerint elébe menjünk falcolásoknak, életfeladásoknak, illetve az életből kilépni akaró helyzeteknek.

Tervezett feladat: Rendszeres, heti 4 órás jelenléttel pszichiáter megbízása és foglalkoztatása.

A tanulók eltérő képességekkel rendelkeznek a tanulás tekintetében, egyre komolyabb pszichés társuló problémák jelennek meg náluk. A pszichológus státuszunk emelése mellett egy heti 4 órás jelenléttel pszichiáter megbízása is erősen indokolt, hiszen ez túlmutat a gyógypedagógusi kompetenciánkon.

Az intézményünk, a Prizma, elkötelezett amellett, hogy hosszú távú fejlesztési célkitűzéseink révén ne csak a gyerekek, hanem a nálunk dolgozó kollégák szakmai és mentálhigiénés fejlődését is elősegítsük. Ebben az erőfeszítésben kiemelt szerepet kapnak az olyan kezdeményezések, mint az internetbiztonságról szóló előadások, melyek segítenek a gyermekeknek és a szülőknek/pedagógusoknak biztonságosabb környezetet teremteni az online világban.

A **robotika** oktatás rendkívül fontos a digitális kompetenciák fejlesztésében és a STEM területek iránti érdeklődés felkeltésében.

Az "Előrelépés" társasjáték segíti a gyermekek megértését a **továbbtanulás fontosságáról**, valamint támogatja a pályorientációjukat.

A **kutyás terápia foglalkozásvezető képzés** lehetőséget ad a kollégáinknak, hogy új készségeket sajátítsanak el és fejlesszék terápiás kompetenciáikat. A **segítőkutyás bemutatók** érzékenyítő tapasztalatokat nyújtanak a gyerekeknek és a kollégáknak egyaránt.

A **Prizma napok** olyan események, ahol szülőknek nyújtunk mentálhigiénés támogatást, miközben a gyerekek szakemberekkel részt vesznek játékos programokban. Ez az együttműködés elősegíti a közösségépítést és a kölcsönös támogatást. A sportos életmódra való nevelés és a gyermekjoga kiegészíti az iskolai tananyagot, és segít az egészséges életmód kialakításában.

Az **erdőmerülő programok** és művészeti fejlesztő programok gazdagítják a gyerekek tapasztalatát és kreativitását.

Az SNI gyermekek későbbi **munkaerőpiaci lehetőségeiről** szóló beszélgetések lehetőséget teremtenek a szülőknek és a gyerekeknek, hogy megismerjék az elérhető lehetőségeket és terveket.

Ezen tevékenységek együttesen tükrözik az intézményünk elkötelezettségét a gyerekek teljes körű fejlődése és jóléte iránt. Célunk, hogy olyan környezetet teremtsünk, ahol minden gyermek számára biztonságos és inspiráló tanulási lehetőségek állnak rendelkezésre.

A Prizma folyamatosan törekszik arra, hogy széleskörű és innovatív programokat kínáljon, amelyek támogatják a gyermekek személyes és akadémiai fejlődését. A jövőben is elkötelezettek vagyunk amellyel, hogy továbbfejlesszük és kibővítsük a sokszínű tevékenységek skáláját, hogy minden gyermek számára kiemelkedő élményt és fejlődési lehetőséget biztosítsunk.

2.4.3 A közoktatási intézmény gyermek- és ifjúságvédelmi feladatai

A közoktatási intézménynek kötelezően el kell látni a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatokat, felderíteni a gyermekek és tanulók fejlődését veszélyeztető okokat, és pedagógiai eszközökkel törekedni a káros hatások megelőzésére, illetőleg ellensúlyozására. Szükség esetén a gyermek, tanuló érdekében intézkedést kell kezdeményeznie.

Az intézményen belül általános (tankötelezettség biztosítása, egészségnevelés, drog-megelőzés, bűnmegelőzés, szabadidős programok, hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek-tanulók szűrése) és speciális gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megvalósítását segítő (feltárás: hátrányos helyzet, veszélyeztetettség és sajátos nevelési igényű gyermekek, családlátogatás, igény szerinti foglalkozások megszervezése: felzárkóztatás, fejlesztő felkészítés, korrepetálás) tevékenységek működtetésére van szükség. Ennek a feladatnak az ellátása szükség szerint szakszolgálati ellátás bevonásával történhet. A gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatok ellátását a gyermekjóléti szolgálat segíti.

2.4.4 Prevenció az intézményben

Az intézményünkbe járó gyermekek szociális háttere nagyon heterogén. Gyermekvédelmi helyzetünket nagymértékben befolyásolja a gyermekek családjára jellemző eltérő lakókörnyezet, szülői iskolázottság, munkaerő-piaci helyzet, családi összetétel stb. gyermekekre gyakorolt hatása. Döntő befolyással bírnak a Prizma EGYMI -be járó gyermekek egyes funkcióiban bekövetkezett sérülés mértéke és az ehhez társuló szülői attitűd jellemzői. **Gyermekvédelmi nyilvántartásba vett tanulóink létszáma folyamatosan emelkedik, ezért különösen nagy hangsúlyt kell helyoznünk a prevencióra.**

Javaslat: 2024. januárjában felismertem, hogy az iskolai intézményegység átszervezésével a gyermekvédelmi mappák újra szervezése, az ellátás biztosítása is kiemelt feladat kell, hogy legyen. Sikertült egy gyermekvédelemben nagyon magas színvonalon dolgozó kollégát felvennünk, aki komplexen, hatékonyan, precízen és gyorsan mérte fel a legsúlyosabb eseteket, SWAT-analízisként elemeztük, hogy az intézményi környezet mely' színterével kell súlyozottabban foglalkoznunk és a közös munkát meg is kezdtük.

Ez a hosszútávú folyamat első körben a kollégáink edukálására is vonatkozik. Fontos, hogy tisztába legyenek a **jelzőrendszeri felelősségükkel** és tudják, hogy a team-munka részeként van kihez fordulniuk, hogy a minél hatékonyabb segítségnyújtást megadhatassuk a családnak.

Emellett az elmúlt években félbemaradt gyermekvédelmi ügyeket minél hatékonyabban és gyorsabban szükséges feltérképeznünk és reagálnunk rájuk. Fontos feladata a gyermek- és ifjúságvédelmi felelősnek a társintézményekkel való jó kapcsolat kialakítása, ápolása, mint: ÁNTSZ, Vöröskereszt, házi- és gyermekorvosok, rendőrség, Nevelési Tanácsadó, Gyermekjóléti Szolgálat és Központ.

2.4.5 A közösségre vonatkozó elképzelések

Mind az intézmény múltja, mind az intézmény egyedisége, a kerületben betöltött szerepe többlet feladatot és felelősséget ró az intézmény valamennyi munkatársára és az intézményvezetésre is. A közösségnek, a közösségre való odafigyelésnek fókuszált helye van mind a jelenben, mind pedig a távlatokban egyaránt.

Fontos, hogy a Prizmába érkező munkatársak minél előbb megismerjék a Prizma egyes területeinek működését, hagyományait, értékeit. A kialakított jó gyakorlat, a „Belépő képzés” sok szempontból képes betölteni a szerepét, de hosszútávú megoldásokat nem kínál. Erre az intézmény vezetésének kell odafigyelnie.

További humánerőforrás bevonására van szüksége:

Szükségesnek tartom létrehozni egy olyan kommunikációs (honlap, Facebook, hirdetések stb.) státuszt, melyet szakirányú végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű személy képes elvégezni teljes munkaidőben.

Szintén kiemelt feladatnak tartom a kialakítandó új csoportok mellett egy másik főigazgató-helyettesi státusz biztosítását, innovációs és pályázatírási, valamint pályázatkoordinálói feladatok elvégzésére, tudás-disszemináló szerepének megvalósítására.

A közösség érték.

A társadalmi fenntarthatóság kulcsa a valódi közösségek létrehozása és működtetése. A szoros emberi kapcsolatok nem csak közelséget jelentenek, hanem olyan minőséget, amiben fejlődni és változni is képesek vagyunk.

Távlati feladatok:

- további belső, tudásmegújító képzések kifejlesztése és azok megvalósítása,
- belső ismeretek, tapasztalatok, tudások disszeminációjának kialakítása és átadása,
- belső értékelési rendszer kidolgozása és alkalmazása az egyén intézményi pozíciójának elemzése révén és távlati tevékenységének támogatásával,
- tudástermelő műhelyekben, munkaközösségi feladatokban való részvétel ösztönzése,
- a szakértői, szaktanácsadói, kutató tanári szerepkörökben való részvétel ösztönzése,
- továbbtanulások, képzéseken való részvétel támogatása,
- konferenciákon való aktív részvétel ösztönzése,
- külső szakmai együttműködésekben való részvétel támogatása,
- belső elismerési, motivációs rendszer kidolgozása és alkalmazása,
- tanulmányi utakon, projektekben való együttműködés támogatása,
- közös jövőkép építése.

2.5 Összegzés

J. R. Dos Santos 2020-ban megjelent Halhatatlan c. regénye egyik fejezetében arról ír, hogy a jövőben egyre nagyobb teret kap az egyénre szabott oktatás. Első hallásra ennek nemcsak komoly üzenete van, hanem óhatatlanul magában hordozza mind az óvodai, mind az általános iskolai nevelés-oktatás-fejlesztés egységének paradigmáját. Pedagógusként, gyógypedagógusként, oktatási szakemberként, ez akár az ígéretek földjének is tűnhet, hiszen az elmúlt évek, évtizedek egyre inkább a sokszínű, sokféle képességű gyerekek óvodai és iskolai környezetéről számoltak be. Végre az eltérő képességű gyerekek egyénre szabott oktatása valósulhat meg, nem korlátozva és akadályozva a napi gyakorlatban megjelenő (gyógy)pedagógusi mesterséget. Talán ironia érezhető az előző mondatban, vagy inkább disszonanciát tükröz? tehetjük fel magunknak a kérdést, akár néhány éves, akár több évtizedes tanítási és pedagógiai gyakorlat is van mögöttünk.

Olyan exponenciálisan változó világban élünk, amelyben hihetetlen rádöbbenéssel fogalmazzuk meg, írtuk körül és azonosítottuk be az X, Y és Z, illetve alfa generációkat. És következhet az

újabb kérdés: ha változnak a generációk, változik-e a pedagógiai környezet, a pedagógiai munkához kapcsolódó elvárás, az oktatás intézménye? A válasz helyett újabb kérdés merül fel: képesek vagyunk-e változni, képesek vagyunk-e változtatni pedagógiai berögződéseinken és alkalmazkodni az új generációk kihívásaihoz?

A könyv írója is arra tesz utalást, hogy a világjárvány (Covid) ideje alatt hihetetlen mennyiségű digitális tananyag és fejlesztő szoftver látott napvilágot, hogy a kényszerből megnőtt távolságot a korhoz kapcsolódó digitális világgal lehessen megtölteni. Az elmúlt másfél-két év nem múlhat el nyomtalanul. A körülmények kényszerítettek bennünket a változásra, de egyúttal serkentenek is bennünket a megújulásra. A már szükségszerűen alkalmazott és sok esetben részben beépült gyakorlat helyet követel magának az információ- és tudáshordozók, módszerek és eszközök tárházában.

Fontosnak tartom, hogy a Prizma Általános Iskola és Óvoda, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény tevékenységeinek napi gyakorlása mellett, elköteleződéssel, tudással, proaktív szemlélettel és hittel, további humán és pedagógiai értékek megteremtésével végezhesse, valósítsa meg nevelő-oktató-fejlesztő munkáját, ahol habár az egyéni képességek eltérőek, de az egyéni megsegítés, a folyamatos tanulás és megoldáskeresés, a szemléletében megjelenő értékalapúság örök.

3. Az álláshely betöltéséhez szükséges végzettségek meglétét igazoló okmányok másolata