



Sárospatak Város Polgármesterétől

3950 Sárospatak, Kossuth u. 44.
Tel.: 47/513-240 Fax: 47/311-404
E-mail: sarospatak@sarospatak.hu



4906-2/2012

Előterjesztés
- a Képviselő-testületnek -
a Családsegítő és Pedagógiai Szakszolgálat intézményvezetői megbízásáról

Tisztelt Képviselő-testület!

A Családsegítő és Pedagógiai Szakszolgálat vezetésére kiírt pályázat 2012. április 20-án jelent meg a Nemzeti Közigazgatási Intézet Közigazgatási Személyügyi Szolgáltató Főosztály kezelésében lévő internetes kiválasztási és pályáztatási elektronikus rendszerben (Közigállás). A pályázat benyújtási határidejéig - 2012. május 21-ig - 1 pályázat érkezett.

A pályázó Molnár Marianna, az intézmény jelenlegi igazgatója.

A 138/1992. (X.8.) Korm.rendelet értelmében a pályázat egy példánya átadásra került a közalkalmazotti képviselők részére és 2012. június 11-én rendkívüli értekezletet tartottak az intézményben. Az intézmény dolgozói létszáma 24 fő, amelyből 24 fő volt jelen az intézményvezetővel együtt. A vezetői programot titkos szavazással 22 fő támogatta, 1 fő nem támogatta. A második körben a pályázó személyéről szavazott az alkalmazotti közösség. A 24 főből 24 fő volt jelen, amelynek eredményeként szintén titkos szavazással 22 fő alkalmasnak tartja, 1 fő nem tartja alkalmasnak a pályázót az intézmény vezetésére.

A bizottsági javaslat kialakítására a Humán Bizottság 2012. június 27-i ülésén kerül sor.

Kérem, hogy a pályázat és a vélemények megismerése után az intézményvezetői megbízásról dönteni szíveskedjenek.

Sárospatak, 2012. június 15.

Aros János

Törvényességi szempontból ellenőriztem:

SÁROSPATAK VÁROS ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETÉNEK

..../2012. (VI.29.) KT.

határozata

A Családsegítő és Pedagógiai Szakszolgálat vezetőjének megbízásáról

A Képviselő-testület a II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola intézményvezetői feladatainak ellátásával 2012. augusztus 1-től 2017. július 31-ig

.....

bízza meg.

Alapilletményét Ft-ban, illetve magasabb vezetői pótlékát Ft-ban állapítja meg.

Felelős: polgármester

Határidő: 2012. június 30.

Dr. Komáromi Éva s.k.
jegyző

Aros János s.k.
polgármester

A kivonat hitelül:

Sárospatak Város Önkormányzata
Aros János polgármester úr részére

Sárospatak, 2012. május 18.

Sárospatak
Kossuth u. 44.
3950

Tárgy: Vezetői pályázat benyújtása

Tisztelt Polgármester Úr!

Hirdetésükre jelentkezve megpályázom a Családsegítő és Pedagógiai Szakszolgálat igazgatói állását.

Mellékelem a kiírásban megjelöltek:

- vezetői, szakmai program (2 pld.)
- szakmai önéletrajz (2 pld.)
- végzettségek igazolása (középiskolai tanár, pszichológus, klinikai szakpszichológus, szociális szakvizsga, nyelvvizsga bizonyítvány 2-2 pld.)
- erkölcsi bizonyítvány (1 eredeti, 1 másolat)
- hozzájáruló nyilatkozat az adatok kezeléséről (2 pld.)

Pályázatom pozitív elbírálásában bízva,

tisztelettel,

Molnár Marianna
3950 Sárospatak, Deák Ferenc u. 3.
30/3361396

VEZETŐI, SZAKMAI PROGRAM

**A CSALÁDSEGÍTŐ ÉS PEDAGÓGIAI
SZAKSZOLGÁLAT**

2012-2017. IDŐSZAKÁRA

KÉSZÍTETTE: MOLNÁR MARIANNA

2012. MÁJUS

2007-2012. KÖZÖTTI VEZETŐI PROGRAM ÉRTÉKELÉSE, MEGVALÓSULÁSA

Vezetői pályázatom e része nem a Családsegítő és Pedagógiai Szakszolgálat öt éves munkájának az áttekintése. A családsegítő és gyermekjóléti szolgálat évente számol be a Képviselő-testület előtt, a pedagógia szakszolgálatnak pedig 2009-ben volt egy részletes beszámolója a Testület előtt, ezért úgy érzem, munkánkat jól ismerik, megfelelő rálátásuk van az intézmény működésére.

A pályázat a 2007-ben megfogalmazott vezetői, szakmai program megvalósulásáról ad áttekintést, vázát az adja. Ezt egészítik ki a vezetői reflexiók, azoknak a tényeknek, jelenségeknek, eseményeknek a kiemelése, amelyek érintik a korábbi vezetői programot.

Igazgatói megbízatásom egyik nagy kihívása volt, hogy két, egymástól eltérő törvényi háttérrel rendelkező intézményegységet kellett irányítanom: munkarendjükben, munkamódjukban, esetkezelésükben, klientúrájukban másak. Ami összeköti a két szakfeladatot, ami közös, hogy a humán erőforrás fejlesztésekor, a kiválasztás során - a megfelelő végzettség mellett - ugyanazokat a szempontokat fogalmazzuk meg: nyitott, kliensközpontú, segítőkész, jó kommunikációs készségekkel rendelkező, megdolgozott konfliktusokkal bíró, önálló munkavégzésre képes, belső kontrollal, a nyílt kommunikációt használó személyiségeket keresünk és alkalmazunk, akik egyszerre tudnak csapatban dolgozni, jó alkalmazkodási készségük van, ugyanakkor nem veszítik el kreativitásukat sem a probléma megoldás során.

Arra törekedtem, és fogok törekedni ezután is, ha lehetőségem lesz, hogy mindez ne csak a munkatársakat, de az egész intézményt jellemezze.

Intézményünk jó tárgyi és személyi feltételek között működik, annak ellenére, hogy az elhelyezésünk évek óta megoldásra váró feladat.

Az intézmény human erőforrása jól képzett, magas szintű szakmai munkát végző munkatársakból áll. Tárgyi eszközeink, ellátottságunk városi szinten is jónak mondható – a pályázati forrásoknak köszönhetően.

A korábbi pályázatban megfogalmazott célok áttekintése:

TÁRGYI FELTÉTELEK

- Nemcsak a gyermekjóléti szolgálat, de a családsegítő és pedagógiai szakszolgálat minden munkatársa saját számítógéppel rendelkezik, 3 fő kivételével lappal, amelyeket teljes egészében pályázati forrásokból szereztünk be.
- Felhasználói szintű számítógépes ismeretet mindenki szerzett.
- Az elhelyezés szűkösségét csak részben tudtuk megoldani. A családsegítő és

gyermekjóléti szolgálatnál a sajnálatos létszámcsökkentés, amely három fővel csökkentette a munkatársak számát, szellősebbé tette a szobák kihasználtságát, így javultak a munkahelyi feltételek, az interjú szoba kialakítása lehetővé vált.

A pedagógiai szakszolgálatnál kezdetben megoldhatatlan feladatnak tűnt a TÁMOP pályázat keretében alkalmazott 5 új munkatárs íróasztalainak elhelyezése, hiszen még meglévő munkatársaink számára sem tudtunk megfelelő munkakörülményeket biztosítani. Ennek ellenére megvásároltuk az íróasztalokat, székeket, polcokat. Kialakítottuk a helyszíneket, de látható, hogy érdemi munkavégzésre azokon nincs lehetőség.

Az Esze Tamás Általános Iskola helyén kialakítandó kistérségi szolgáltató ház első emeletén került volna elhelyezésre a családsegítő és gyermekjóléti szolgálat a Gyámhivatallal közösen. A pedagógiai szakszolgálat pedig a tetőtér beépítésben kapott volna helyet. Az eredeti tervek szerint mindez 2012 szeptemberére megvalósult volna. A járási rendszer kialakítása, a kistérségi társulások átalakulása mindezt bizonytalanná tette, csakúgy, mint a már tényként kezelendő fenntartó váltás a pedagógiai szakszolgálatnál.

December-január hónapban jó eséllyel lehetett volna pályázni szociális alapszolgáltatások infrastrukturális fejlesztésére, és ismét fölmerült, hogy hasznosítani lehetne ezzel az E raktárat. A kiírás azonban olyan rövid időt határozott meg a pályázat beadására, és a körülmények annyira bizonytalanok az ellátandó feladatok kapcsán, hogy el kellett vetni ezt a kedvező, több mint 100 milliós pályázati lehetőséget.

- Mindezek következményeként nem tudtuk teljesíteni a tárgyi feltételek javításában az udvari játékok, fejlesztő eszközök kihelyezését sem, hiszen először a költözés lehetősége, majd az Egészségház építkezése akadályozta ezt.
- Az épület akadálymentesítésének a tervét elkészítettük, de kivitelezése nem történt meg, hiszen a feltételezett költözés ezt értelmetlenné tette volna. Ez okozhat problémát a TÁMOP-os pályázat fenntartási időszakának végén, 2012. október 31-ig, hiszen ekkorra az intézménynek akadálymentesítettnek kell lennie.

SZEMÉLYI FELTÉTELEK

Az elmúlt 3 vezetői megbízatási időszak, a 15 év szinte évről évre az intézmény megerősödését jelentette, ami létszám bővítést is eredményezett. A három fős mini intézményből 23 fős humánszolgáltatási intézmény alakult ki. Ez természetesen nem az intézményvezető érdeme, hiszen a folyamat a szociális szféra kiépüléséből, illetve a pedagógiai szakszolgáltatás kormányzati szintű megerősítéséből fakadt. Sajnos, ez a bővülés előbb megállt, majd – a nehezedő önkormányzati gazdálkodás következtében – az ellenkezőjébe csapott át. A családsegítő szolgálatnál jelentős létszám leépítést hajtottunk végre. Egy határozatlan idejű, fő állású munkatársunk munkaviszonyát kellett megszüntetni 2011-ben, ebben az évben pedig a két szerződéses munkatársunk munkaviszonyát nem tudtuk meghosszabbítani. Sajnos, az előbbi esetben mindezt munkaügyi per is kísérte, amely jelenleg másodfokon van.

Létszámbővítést csak pályázati források sikeres kihasználásából tudtunk megvalósítani:

- 2012. januárjától 20 órában a TÁMOP-os pályázat projektmenedzsereként, 20 órában pedig egy másik - Hajléktalanokért Közalapítványtól nyert - pályázat megvalósítójaként tudunk egy férfi munkatársat foglalkoztatni, így összesen 40 órában. S bár a két pályázat megvalósítása is az ő feladata, be tud segíteni az alapszolgáltatás biztosításába. Ez elengedhetetlen, hiszen nemcsak a munka mennyisége nagy, de sokszor kerülnek olyan helyzetbe nő családgondozóink, amikor szükséges, hogy egy férfi munkatárs is segítse őket.
- A pedagógiai szakszolgálatnál 5 fős létszámbővítést tudtunk megvalósítani 2010. szeptemberétől: 2 logopédus és 3 fejlesztő pedagógus alkalmazására nyílt lehetőség. Két évig a TÁMOP-3.3.7-09/1-2009-0010 pályázat, egy évig az állami normatív támogatás biztosítja majd foglalkoztatásukat.
- 2010/11-ben szintén pályázati forrásból tudtunk öt főt alkalmazni 5 hónapon át, amikor a hajléktalanok átmeneti otthonát indítottuk be és üzemeltettük. A 2009/10-es téli időszakban 3 fő számára tudtunk közhasznú foglalkoztatást biztosítani a hajléktalanok nappali ellátásában, szintén pályázati forrásból.
- A takarítónők pályázat által kerülnek alkalmazásra évek óta. Jelenleg az Önkormányzat takarító brigádja látja el ezt a feladatot – így ez is költség megtakarítást eredményez.

A korábbi vezetői pályázatban megfogalmazottak megvalósulása:

- A pedagógiai szakszolgálatnál a logopédiai ellátást főállású munkatársakkal biztosítjuk a korábbi, részmunkaidős helyett, így ki tudjuk használni a főállású munkatársak után fölvehető állami normatív támogatást. Ugyanezt alkalmazzuk az adminisztratív munkakörben dolgozó - iskola titkár szerű feladatokat ellátó - kolléganőnk esetében is, aki csaknem 10 évig dolgozott szeptembertől júniusig, sokszor megbízási szerződéssel. Így az ő alkalmazása - pénzügyi szempontból - nem jár költséggel, ugyanakkor a biztonság és a stabilitás mindannyiunk számára fontos szempont, hiszen munkája nagyon fontos az intézmény működése szempontjából. Ráadásul a nyári hónapokban is foglalkoztatható így, működésünk folyamatosságát biztosítva.
- Sajnos, főállású gyógytestnevelőt nem találtunk, akinek alkalmazása a költségeket csökkenthette volna a részmunkaidősök helyett. 2011. szeptember 1-től heti három órát kell nyújtunk a korábbi heti 1 helyett, ami háromszorosára emelte a gyógytestnevelés óraszámát, költségeit, és még az uszoda belépőket is fizetnünk kell az úszás órák után. Ugyanakkor nagyon örülünk, hogy sikerült szakképzett gyógytestnevelőket találni, hiszen ez feltétele a kistérségi terápiás normatíva felvételének.
- A munkatársak továbbképzése nemcsak a szakmai munka kiváló minősége szempontjából fontos, hanem a kiégés ellen is az egyik leghatékonyabb

ellenszer. Ezért kiemelt feladatommak tekintettem és tekintem most is, hogy mindenkit támogassak, aki szeretne tovább tanulni. Ezt az intézmény nemcsak erkölcsileg, anyagilag is támogatja. A szociális szférában ötévenként kötelező a pontgyűjtés, a pedagógusok esetében hét évenként. Sajnos, az anyagi lehetőségek egyre szerényebbek. Az önkormányzati támogatás eddig az évig mindig lehetőséget nyújtott arra, hogy aki akart tanulni, annak ezt biztosítani lehetett. Ez ebben az évben már nincs így.

Az elmúlt periódusban három logopédus szerzett diagnosztika képesítést, egy kollégánk doktorandusz képzésben tanult. A szociális továbbképzés pontjait egy munkatársunk szerezte meg.

Az is tapasztalható, hogy nemcsak a pénzügyi források csökkennek, de a kollégák motiváltsága is. A vidéki órákat általában be kell pótolni, ha elmennek, akkor is, ha az Önkormányzat elfogadta, hogy a továbbképzés ideje nem tartozik bele a tanítási időkeretbe. Nem engedhetjük meg, hogy normatívától essünk el a továbbképzések miatt. Normatívát pedig csak a megtartott órák után kaphatunk.

- A pályázatok lehetővé teszik, hogy folyamatosan biztosítsuk munkatársaink számára a szupervíziót, és évente legalább egy alkalommal a csapatépítő programokat. Legtöbbször trénerek, szupervízorok bevonásával, ami által nemcsak egy kellemes kakollektív együttlét, de hasznos szakmai program is lesz.

Egyes munkatársaink már több éve ugyanazt a munkakört töltik be, egyre nő - a leterheltséggel és a lehetőségek szűkülésével - a kiégés veszélye. A munkahelyi programok ennek a kivédésére is fontosak. Sajnos, az utóbbi néhány évben csökken ezek száma - párhuzamosan az adminisztrációs és más terhek növekedésével.

SZAKMAI MUNKA MINŐSÉGÉNEK EMELÉSE

Az intézményben folyó szakmai munka mind a családsegítő és gyermekjóléti szolgálat, mind a pedagógiai szakszolgálat esetében – a szakmai ellenőrzések alapján – jónak mondható.

A családsegítő és gyermekjóléti szolgálat működési feltételeit minden évben, szakmai munkáját részletesen két évente ellenőrzi a Kormányhivatal – korábban Közigazgatási Hivatal. A pedagógiai szakszolgálat részletes szakmai ellenőrzésére még nem került sor. Itt a szakmai szervezetek visszajelzéseire támaszkodhatunk.

A Debreceni Egyetem, a Bárczy Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola, a Nyíregyházi Főiskola rendszeres szakmai partnerünk, hallgatóik évente többen is intézményünket választják gyakorlati helyül.

Az előző ciklus szakmai programjában megfogalmazottak teljesülése:

CSALÁDSEGÍTŐ ÉS GYERMEKJÓLÉTI SZOLGÁLAT

- A gyermekjóléti szolgálatnál számos olyan esetünk volt, amelyeket az intézmény alapítása óta gondoztunk. Vezetői programomban megfogalmaztam, hogy a családgondozók számára érdemi segítséget kell

nyújtani ebben az esetben. Mindezt a kormányzat is felismerte, és új protokollt dolgozott ki az ellátásban: rendeletben határozta meg, hogy ezeknél az eseteknél a Gyámhatóság vizsgálja felül kétévente az eredménytelen gondozási folyamatot. Segíti ez a családgondozót, és visszajelzést ad a családnak is – vagy alapellátásba kerül, vagy marad vételembe vételben, vagy kikerül a családból, állami gondoskodásba a gyermek.

- A rendszeres szociális segélyezettek folytatott munka is nagy kihívás volt az intézmény számára. Azóta többszöri rendeletben próbál – szintén a szociális kormányzat – megoldást találni ellátásukra. Korábban több mint hatszáz volt, jelenleg hatvan körüli gondozottjaink száma.
- Célként fogalmaztam meg, hogy a csoportmunkát, a közösségépítést fokozni kell a családsegítő szolgálatnál. Ez csak részben valósult meg. A családsegítő szolgálat a legkevésbé “képzett” az intézményen belül, és ez meglátszik a szakmai munkán is. Ez az a terület, ahol a kliensek egyéni igényei alapján szervezzük a szolgáltatásokat, ahol az igénybevétel teljesen önkéntes. Itt a legnagyobb a fluktuáció, legtöbbször közhasznú foglalkoztatottal töltöttük be az állást. Egy szakirányú szakképesítéssel rendelkező, adósságkezelő családgondozónk van, a többiek végzettsége – a 2011. január 1-től érvényes rendelet alapján – nem megfelelő. 10 éven belül kell mindenkinek szakirányú szakképesítést szerezni, de ez alól vannak felmentések. A szerződéseket módosítottuk ennek megfelelően, előírva a továbbtanulást. Sajnos, ennek forrását az intézmény nem tudja biztosítani dolgozóinak.
Úgy gondolom, hogy részben a szakképzetlenség is oka annak, hogy közösségépítésben, felnőtt csoportok szervezésében, vezetésében még vannak lemaradásaink.
- A hajléktalan ellátásban – megyei szinten is elismerten – maradandót alkottunk, évek óta pályázati forrásból látjuk el a fedél nélkülieket. Ennek formái mindig igazodnak a szükségletekhez, lehetőségekhez: albérlet biztosítása számukra, nappali melegedő, átmeneti szállás, éjjeli melegedő, mindez felügyelettel vagy anélkül, orvosi ellátás, étkezés.
- A hátrányos helyzetű gyermekek nyári táborozását nem sikerült megoldanunk, nem tudtunk pénzügyi forrást teremteni rá. Ugyanakkor fokoztuk a nyári programok számát és intenzitását: játszóház, korrepetálás formájában. A nyári étkeztetés is intézményünk vezetésével, korábban általunk került lebonyolításra.
- Nem készült el a város szociális térképe. Jelenleg van pályázat beadva, amelynek programjában szerepel. Túl nagy falatnak bizonyult, sem tudásunk, sem személyi állományunk, a munkatársak leterheltsége sem tette lehetővé. Külső forrás bevonására pedig nem volt lehetőség.
- A családsegítő és gyermekjóléti szolgálat minőségbiztosítási tervéhez csak az előkészületeket tettük meg. Fokoztuk a belső ellenőrzés rendszerét, a folyamatba épített ellenőrzést mindkét intézmény egységben.
- A munkatársak energiái nem voltak elegendőek, hogy többen kezdjenek

nyelvtanulásba. Nem tudta motiválni őket az sem, hogy testvérvárosi kapcsolatok révén külföldi tanulmányutakat tudtunk volna szervezni más országok szociális ellátó rendszerének megismerésére. Sajnos, erre megint szűkösek nemcsak az intézményi, de a családi pénzügyi feltételek is, és az Önkormányzat sem tud erre lehetőséget biztosítani.

PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT

A pedagógiai szakszolgálat működésében a legnagyobb változás, hogy míg korábban teljes mértékben Sárospatak Város Önkormányzata finanszírozta, kiegészítve pályázati forrásból, 2006-tól normatív állami támogatást lehet igénybe venni: a főállású munkatársak után, és a terápiás ellátás után. Ennek összege évről évre változik. A főállású munkatársak utáni normatív támogatás 950 000 - 1 200 000 között volt az elmúlt öt évben. A terápiás normatíva 11 000 - 28 000 között változott, attól is függően, hogy a gyermekek a saját településükön, oktatási intézményükben kapják-e meg a terápiás foglalkozásokat, vagy utazniuk kell a szolgáltatás igénybe vételére. Magasabb a normatíva, ha nem ők utaznak, hanem a pedagógusok.

Az állami normatív támogatás bevezetésével az ezzel járó adminisztráció ugrásszerűen megnőtt. Ez a munkatársak - és nem utolsó sorban a vezető - számára nagyon sok plusz ráfordítást, időbeli leterheltséget, sokkal nagyobb felelősséget jelent. Többféle nyilvántartást kell vezetni ugyanarról az óráról. Nehezíti mindezt, hogy a statisztikát el kell készítenünk naptári évre - a költségvetés számára -, és tanévre - az oktatási kormányzat - számára is.

Úgy vélem, hogy ebből is adódik, hogy csökkent a munkatársak továbbtanulási kedve, hiszen többszörösére nőtt leterheltségük, nemcsak az adminisztráció, de a többletfeladatok miatt is.

A korábbi vezetői program leírtak megvalósulása:

- 2008. szeptemberétől - rendeletben - a pedagógiai szakszolgálat számára írták elő plusz feladatként, hogy ellenőrizze az iskolákban, hogy a sajátos nevelési igényű, valamint tanulási, magatartási, beilleszkedési nehézséggel küzdő gyermekek megkapják-e azokat az ellátásokat, kedvezményeket, amelyeket a szakvéleményekben előírnak nekik, amelyek megilletik őket. Évente átlagosan 280-300 ilyen találkozást kellett - a kötelező órákon kívül - megszerveznünk, kialakítottuk rendszerét, adminisztrációját.
- A Többcélú Kistérségi Társulás egyik vállalt célja a pedagógiai szakszolgálatás biztosítása a térség minden településén. Éveken át konfliktusokkal terhelt volt ennek az elszámolása. Nagyon nehezen volt érhető, hogy Sárospatak gyermekei azért kapnak más, magasabb szintű, minőségi ellátást, mert nem csak az állami normatívából, hanem a város költségvetéséből is komoly összegek kerültek erre a szakfeladatra. Az öt év során sikerült megnyugtatóan ezt rendezni. Oka ennek az is, hogy két évvel ezelőtt megfordult a pénzügyi finanszírozás: a kistérségből már több pénzt kaptunk a működésre, mint Sárospatak városától, 2012-ben pedig már csak az

állami támogatás áll rendelkezésre. Így a szolgáltatások mennyiségének, az óraszámoknak az elosztásakor mind a kistérségi, mind a városi gyermekek ugyanazt az ellátást kapják.

- Növeltük prevenciós programjainkat, hogy az iskolakezdés minél optimálisabb legyen, hogy az írás-olvasás tanulás biztosabbá váljon. Ennek érdekében minden nagycsoportos gyermeket leszűrünk az ellátási területen, nemcsak logopédiai szűrésen, de dyslexia prevenciós szűréssel is. Második osztályban pedig minden sárospataki gyermeket leszűrünk, hogy lássuk, kinek van szüksége segítségre az írás-olvasás terén, ki az, aki dyslexiás, dysgraphiás.
- Az iskolaérettség megállapítása is kiemelt feladat számunkra. Sárospatakon korábban minden óvodában előadásokat, beszélgetéseket tartottunk a szülőknek, hogy segítsük döntésüket az iskolakezdés optimális idejének megválasztásában. Természetesen vizsgálatokkal is bárki rendelkezésére álltunk. Kiadványunkat minden évben megkapja minden nagycsoportos. Az átszervezéseket követően ebben a tanévben már csak a Carolina óvodában tartottunk beszélgetéseket minden csoportban. Ezeken minden munkatársunk tart előadást.
- Növeltük részvételünket az óvodákban, iskolákban: esetkonferenciákon veszünk részt, nevelési értekezleteken, szülői értekezleteken. A dyslexiás-dysgraphiás gyermekek ellátásáról minden sárospataki oktatási intézményben tartottunk workshopot, először az egész tantestületnek, majd külön-külön a tantárgycsoportoknak - humán tantárgyak, reál tárgyak, nyelvek. A súlyos magatartási-beilleszkedési zavarral küzdő gyermekeknél fokozottabban kérjük a segítségünket - ilyenkor az esetkonferenciák a leghatékonyabbak.
- Sikeres pályázatot nyújtottunk be az SNI-s gyermekek mentorálására, így 54 gyermek számára tudunk segítséget nyújtani, hogy megkapják a kedvezményeket, segítsük pedagógusaikat, szüleiket, és sokszor őket is, tanulási motivációjuk megtartásában.
- Két területen nem tudtunk előrelépni: a pszichológusoknál most is 1-2 hónapos várólista van, pedig az intelligencia tesztek felvételére kiképeztettünk két új munkatársat is, akik pszichológus felügyeletével diagnosztizálhatnak. A szakvélemények elkészülése is meghaladja a 2-3 hetet. Egyetlen adminisztrátorral dolgozunk, a vizsgálatok kampányjellegűek, az októberi statisztikáig több mint száz gyermekről kell szakvéleményt írunk, és le is vizsgálni őket. 2011. szeptemberétől a logopédusoknak is kell szakvéleményt kiadni, ami plusz kétszáz szakvélemény kiadását jelenti szeptember második hetéig. Tovább nehezíti mindezt, hogy 2011. szeptemberétől a szülő kezébe kell adni a szakvéleményt, meg kell győződnie róla, hogy megértette-e, ami sokszor azt jelenti, hogy föl kell neki olvasni. A szakvélemény átvételét és annak megértését aláírásával igazolnia kell, ami sokszor megoldhatatlan feladat, mert nem jönnek be az időpontra.

FINANSZÍROZÁS - PÉNZÜGYI FELTÉTELEK

Intézményünk finanszírozása az elmúlt öt évben gyökeres változáson ment keresztül. Ebben a táblázatban foglaltam össze a változások lényegét.

Tájékoztató adatok 2007-2012 (nem a teljesség igényével, áthúzódások is vannak egyik évről a másikra a pályázatoknál)					
Év	Műk.ktgv.támog.	Kistérs.Társ.	Ktg.vetési főösszeg	Más pályázat	TÁMOP
2007	23 301 858	4 509 835	32 698 000	6 970 000	
2008	63 375 008	11 672 216	82 902 000	3 785 000	
2009	57 842 563	13 305 001	87 140 000	3 701 000	
2010	54 920 320	24 725 130	90 650 000	2 388 000	23 797 690
2011	37 259 845	27 332 400	102 313 000	3 246 000	21 000 000
2012	24 835 000	25 795 000	70 948 000	778 000	20 318 000

A működési költségvetési támogatás tartalmazza az Önkormányzat és a központi költségvetés normatív támogatásának összegét is.

Láthat, hogy 2007-hez képest költségvetésünk megháromszorozódott.

Az öt évvel ezelőtti önkormányzati finanszírozás 2012-re nullára csökkent. Ezzel párhuzamosan nőtt a kistérségi feladatellátás után fölvehető terápiás, szakszolgálati normatíva.

Vezetői koncepció megvalósulása:

- Sikerült minden évben jelentős pályázati forrásokat bevonni. A táblázatban látható, e mellett más pályázatokon is sikerrel indultunk.

1. HEFOP pályázat - 9 600 000,- - konzorciumban (2007.01.01. - 2007.12.31.9)
2. TÁMOP-5.2.5-08/1-2008-0275 - önállóan - 15 166 110,- (2009.03.01.-2010.11.31.)
3. TÁMOP-3.3.7-09/1-2009-0010 - önállóan - 49 949 580,- (2010.08.01.-2012.08.31.)

2012. márciusában írtam és adtam be egy TÁMOP-5.1.1. pályázatot A Művelődés Háza és Könyvtárával közösen konzorciumban, amelyben az intézményre eső rész 46 millió forint. Június 4-ig kerül beadásra egy másik - bűnmegelőzési pályázat -, szintén A Művelődés Háza és Könyvtárával, amelyben az intézmény 10 millió forint körüli összeget pályáz.

Nagyon fontosak ezek a pályázatok intézményünk számára:

- a fejlesztés egyetlen lehetőségét adják a szakmai munkának (tréningek, továbbképzések, szakmai napok, szupervízió, csoportozás, családi napok, új programok, szolgáltatások - mediáció, családterápia, stb.)
- tehermentesítik a fenntartót egyes költségek alól (távközlés, irodaszer, beszerzések, szakmai anyagok, postaköltség, stb.)
- a munkatársak számára plusz kereseti forrást jelentenek úgy, hogy közben abban tudnak fejlődni, ami munkavégzésük színvonalát is emeli, s ez visszahat klienseinkre is.

A Hajléktalanokért Közalapítványhoz évek óta több pályázatot is benyújtunk. Ez

helyettesem, Espákné Sáfrányos Sarolta érdeme, ezeket a pályázatokat ő írja, maximális támogatásom mellett.

- Sajnos, nem tudtam elérni, többszöri próbálkozásra sem, hogy a családsegítő és gyermekjóléti szolgálat ellátási területét kistérségi szintre emeljük, amely jelentős - évi 8 milliós - megtakarítást jelentett volna akkor az Önkormányzat és a kistérség számára. Amikorra erre fogadó készség lett volna, 2011-ben, az ösztönző normatívát már megszüntették.

VEZETŐI SZAKMAI PROGRAM 2012-2017.

Nehéz ötéves szakmai programot írni akkor, amikor mind a pedagógiai szakszolgáltatás, mind a szociális alapellátás, mind a közigazgatás, így az intézményfenntartás rendszere is - átalakul. A jelenlegi törvényi, rendeleti szabályozás szerint többcélú intézményünk január 1-ig működhet ebben a formában. A családsegítő és gyermekjóléti szolgálat városi fenntartású marad, a pedagógiai szakszolgáltatásnak pedig a járás lesz a fenntartója.

A pedagógiai szakszolgálatok feladatellátását, szakmai protokollját, működési feltételeit 2010-ben szabályozták újra a 4/2010. (01.19.) OKM rendelettel, amelynek megfelelően átdolgoztuk Szervezeti és Működési Szabályzatunkat. Az új Köznevelési törvény azonban változtat a közoktatás rendszerén, így erre is hatással van. Most zajlik az ágazati végrehajtási utasítás elkészítése, várhatóan nyáron jelenik majd meg, s ez szabályozza majd a pedagógiai szakszolgálatok működését a következő időszakban, s ezáltal a 2010-es rendelet hatályát veszti majd.

A szociális ágazatban is nagyon sok a bizonytalanság: egyes hírek szerint a családsegítés nem lesz kötelező alapfeladat, de a gyermekjóléti szolgálatok szerepét megerősítik majd. Pályázati rendszert vezetnek be az egyes szolgáltatásokra. Szeretnék bevezetni az esetszámhoz kapcsolódó finanszírozást, hiszen ma ugyanabból az összegből kell ellátni, ugyanakkora létszámmal a súlyosan hátrányos helyzetű kistérségek, települések családait is, mint a gazdag települések problémamentes gyermekeit. Ez kedvező lehet Sárospatak városa számára is.

Meggyőződésesem ugyanakkor, hogy vezetőre épp akkor van a legnagyobb szükség, amikor átalakulások zajlanak. Ha változik a környezet, ha minden bizonytalanná válik, a vezető az, aki a folytonosságot biztosíthatja a munkatársak számára.

Vezetői proramom alapvető fogalmai ezért az átmenettel kapcsolatosak:

- stabilitás és nyugalom
- biztonság megteremtése
- érdekérvényesítés - tárgyi és személyi feltételek kialakításában
- munkatársak támogatása, jövőjük tervezése, segítése a változó környezetben

- személyes segítség, ha újbóli létszám leépítésre kerül sor
- az átmenet zökkenőmentessé tétele
- helyettesem felkészítése az önálló vezetői munkára
- az intézmény előkészítése a fenntartó váltásra

Az elkövetkezendő félév egy intenzív időszak lesz az intézmény életében. Megjelenik a pedagógiai szakszolgálat jövőbeni működését meghatározó rendelet, ami alapján megváltozik a struktúra, a munkatársak feladatköre, lehet, hogy munkahelyük is, hiszen az előkészítés során már fölmerült, hogy szét fogják választani a diagnosztikus és terápiás munkát. A kérdés, hogy a diagnosztika helyben, vagy Miskolcon legyen. Önálló szervezeti egységben, vagy a helyi pedagógiai szakszolgálathoz csatoltan. Közös vagy önálló vezetéssel. Mindegyiknek alapvető hatása lesz a munkatársi közösségre. Komoly és nehéz vezetői feladat lesz a személyi döntések előkészítése.

Ellenőrzések várhatóak a Kincstár, a Kormányhivatal részéről, amelyek áttekintik az átvételre kerülő intézmény munkáját, működését. Az évek során megnövekedett adminisztráció előkészítése, prezentálása az intézményvezető feladata.

Fontosnak tartom, hogy mindeközben meg tudjam őrizni az intézmény integritását, csökkenteni tudjam a bizonytalanságból fakadó feszültségeket, tompítani tudjam azokat a sokszor egymásnak ellentmondó híreket, amelyek újra és újra kétségek közé juttatják a dolgozókat.

Biztosítani kell ilyen körülmények között is, hogy a munkavégzés magas színvonala, a kliens- és gyermekközpontúság jellemezze az intézményt.

A Szervezeti és Működési Szabályzatot, az intézmény működését meghatározó dokumentumokat újra kell majd fogalmazni, új szervezeti és munkarendet kell kialakítani. Ebben a folyamatban igyekezni kell megtartani az intézmény eddigi értékeit, hogy a kialakuló egységes rendszerben egyediségünk, szervezeti kultúránk, sajátosságaink tovább élhessenek.

Amennyiben több pedagógiai szakszolgálat is összevonásra kerül, törekedni fogunk arra, hogy vezető szerepet tölthessünk be a térségben.

Az új rendelet előkészítése folyamatban van. Lehetőségem volt arra, hogy a pedagógiai szakszolgálatok érdekvédelmi szervezetében foglalmazzam meg elképzeléseinket, így részese lehettem - ha csak kis mértékben is -, a döntéselőkészítés folyamatának, találkozókon, ahol a kormányzat képviselői hallgatták meg a szakma elképzeléseit. Az érdekvédelem, érdekérvényesítés a szakmai szervezetek, az Önkormányzat, a későbbi fenntartó felé - különösen ebben az átmeneti időszakban - kiemelt vezetői feladat számomra.

A családsegítő és gyermekjóléti szolgálat a személyi leépítések után szinte minimális létszámmal működik, amit tovább csökkenteni már nem lehet. Szeretném előkészíteni, és úgy önálló útjára bocsátani a szolgálatot, hogy

vezetőjük, aki évek óta helyettesem, minden olyan ismeretnek és készségnek a birtokában legyen, ami ahhoz kell, hogy akár önállóan, akár egy nagyobb szervezet intézményegységeként zökkenőmentesen tudjanak működni.

A szervezet hatékonyabb működésével kapcsolatos tervek

Mindkét intézményegységben azt emelném ki, hogy alkalmazkodni kell a változó törvényi és rendeleti szabályozáshoz: rugalmasan, minél hamarabb ki kell dolgozni az annak megfelelő munkarendet. A változásokat kihívásként, lehetőségként kell értelmezni, s akkor könnyebb lesz alkalmazkodni hozzá, megtalálni a legjobb megoldásokat.

A legfontosabb vezetői feladat, hogy a családsegítő szolgálatnál a szakképzettséget biztosítani kell. Ennek elérése együtt jár majd a szakmai munka kiteljesedésével: a csoportok indításával, a közösségépítő munka elindulásával - reményeink szerint.

Mindkét intézményegységben fontosnak tartom, hogy emeljük az esetkonferenciák számát. A leghatékonyabb forma a nyílt kommunikációra, a konfliktuskezelésre, a információk áramlására, a felelősség megosztására, az eredményes esetkezelésre. Nemcsak a védelemben vételek felülvizsgálatakor, de a magatartászavaros gyermekek iskolai beilleszkedésekor, az akadozó gondozási-nevelési terv megvalósulásakor is jól használható.

A mediálást, mint konfliktuskezelési formát tovább kell terjesztenünk, nagyobb propagandát biztosítva neki. Nagy érték, hogy két munkatársunk is kiképzett mediátor, élni kell ezzel a lehetőséggel.

Hat munkatársamnak a pedagógiai szakszolgálatnál szakvizsgáznia kell az elkövetkezendő négy évben. A családsegítő és gyermekjóléti szolgálatnál is többeknek teljesíteniük kell a kötelező továbbképzéseket. Ennek feltételeit, munkahelyi támogatását szeretném megoldani, hogy ne a saját költségeiken kelljen abszolválniuk ezt.

A pedagógiai szakszolgálatnál továbbra is nagyon fontosnak tartom, és mindent megteszek azért, hogy ne csak akkreditált, kötelező továbbképzéseken való részvételre nyíljon lehetőség, hanem az érdeklődésnek, a szakmai kompetencia elmélyítésének, a szupervíziónak is meg legyen az esélye, hiszen a különleges szakértelmet, amelyért pótlék jár a szakszolgálat munkatársainak, csak így tudjuk megszerezni.

Meg kell szerveznünk, hogy ne csak Sárospatakon, de a kistérségben is leszűrjünk minden második osztályos gyermeket dyslexia és dysgraphia tesztel.

A két intézményegység közötti kapcsolatot erősíteni kell. Nemcsak a szakmai munkában, hanem a munkahelyen kívüli kapcsolatokban is. A leterheltség miatt egyre kevesebb a közös program - így erre figyelmet kell fordítani, növelni kell ezek számát, ki kell alakítani rendszerét. Ugyanez jellemzi a gyesen lévő kollégákkal való kapcsolattartást is. Bevonásuk az intézményi programokba sokat

javíthat közérzetükön, nem esnek ki a munkahelyi eseményekből, integritás érzésük nő.

A vizsgálatok átfutási idejét csökkenteni kell, csakúgy, mint a szakvélemények elkészülésének időtartamát is.

A vezetői munka hatékonyabbá tételével kapcsolatok célok

Saját vezetői stílusomat jellemezve látható fejlődés az évek során. Nemcsak a létszám növekedett meg, de ebből következően az irányítás, vezetés módszere is változott. Kezdetben inkább az ún. klubstílusú vezetés volt előtérben, amelyben fontos volt a munkavégzés, de abban nagyon nagy szabadsággal bírt az intézmény, hiszen nem volt nagy a leterheltség, szolgáltatást végeztünk, nem volt nagy várólista, ki tudtuk elégíteni az igényeket. Fontos volt számomra, hogy a munkatársak jó közérzettel végezzék munkájukat, jók legyenek az emberi kapcsolatok.

A létszám- és a feladatok növekedésével, a munkavégzés rendeleti szabályozásával egyre strukturáltabbá vált munkánk. A kistérség irányába való terjeszkedés, a munkatársak, a kliensek ugrásszerű növekedése a professzionálisabb vezetési stílus felé való elmozdulást eredményezte. Erre az időszakra az ún. kompromisszumos vezetői attitűd volt a jellemző: fontos volt továbbra is a munkahelyi jó légkör, de a munkavégzés színvonalának folyamatos emelése, megtartása kiemelt szerepet kapott.

A jelenlegi, és a jövőbeni vezetési stílusomban a csoportközpontú vezetést szeretném megvalósítani, amely csapatban gondolkodik, csapatot épít, világos célokat jelöl ki, megteremti a kölcsönös bizalmat a vezetés és a munkatársak között. Az egyének belülről motiváltak a jó teljesítményre, rugalmasak a feladatok vállalásában és teljesítésében, visszajelzést kapnak munkájukról. A bizalom, az őszinteség, a saját magunk felvállalása - hibáinkkal, értékeinkkel - alapvető értékek a szervezetben, pozitív munkahelyi légkör jellemzi a szervezetet. Ugyanakkor mindez a legmagasabb szintű munkavégzés irányába hat, ez a célja.

Az ellenőrzés területén kell fejlődnöm. A munkatársak önállóak, kreatívak, lelkiismeretesek, akikben maximálisan megbízom. Kevés munkahelyi vezető mondhatja el, hogy minden munkatársát ő választotta ki - sok jelentkező közül. Ennek ellenére úgy érzem, hogy erősíteni kell a belső, elsősorban szakmai ellenőrzést, az óralátogatások számát, hogy személyre szabott visszajelzést lehessen adni - kiemelve az értékeket, segítve a fejlődés lehetőségének a megtalálását.

A megnövekedett adminisztrációs terhek sok hibázási lehetőséget rejtnek magukban. A 2012-es belső ellenőrzés során szembesültünk azzal, hogy elmaradások vannak a munkatársak által leadott statisztikák pontosságában, naprakészségében. Ennek kiküszöbölése kiemelt feladat, hiszen a normatív támogatást ez alapján igényeljük, így komoly anyagi következménye van a hibáknak. Fokozni kell a munkatársak felelősségvállalását ebben, hogy időben és pontosan adják le adataikat. A vezetői ellenőrzést pedig ebben is növelni kell.

A minőségirányítási rendszert kidolgoztuk, de a mindennapokban nem alkalmazzuk. Ennek bevezetése, rendszeres használata kiemelt vezetői feladat a

szervezet fejlődésében, a munka minőségének megtartásában. A partnerek, a szülők, a gyerekek visszajelzéseinek nagy szerepe lehet a következő év tervezésében.

Tisztelt Képviselő-testület!

Végezetül szeretném megköszönni eddig támogatásukat.

Minden beszámolóm, a testület előtt való megjelenésem során éreztem azt az elfogadást, odafigyelést, nyitottságot, bizalmat, amely nélkül egy vezető sem tudja munkáját hatékonyan végezni. Szüksége van a Fenntartó támogatására, egyetértésére, és ellenőrzésére, kritikai észrevételeire is.

Önök biztosították mindezt számomra, számunkra, hiszen mindig kérték, hogy tolmácsoljam munkatársaim felé elismerésüket munkánk iránt.

Köszönöm eddigi bizalmukat, és kérem, hogy ezután is támogassák a fentiekben megfogalmazott törekvéseimet.

Tisztelettel,

Molnár Marianna

Sárospatak, 2012. május 18.



Europass Önéletrajz

Személyi adatok

Vezetéknév / Utónév

Molnár Marianna

Cím 3950 Sárospatak, Deák F. u. 3.

Telefonszám(ok) +36 47/312176

Mobil: +36 30/3361396
+36 20/9412396

Fax + 36 47/311405

E-mail mariannamol@hotmail.com

Állampolgárság magyar

Születési dátum 1961.01.01.

Neme nő

Betölteni kívánt munkakör / foglalkozási terület

igazgató

Szakmai tapasztalat 1997 –

▪ CSALÁDSEGÍTŐ ÉS PEDAGÓGIAI SZAKSZOLGÁLAT

3950 SÁROSPATAK, COMENIUS U. 18.

IGAZGATÓ-PSZICHOLÓGUS

Sárospatak és kistérsége családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatásának szervezése, a munkatársak kiválasztása, esetmegbeszélések vezetése, a gyermekjóléti kerekasztal szervezése és irányítása. Kapcsolattartás civil szervezetekkel, társintézményekkel.

Sárospatak és a kistérség tizenhat települése számára a pszichológiai ellátás, fejlesztő pedagógia, gyógytestnevelés, logopédiai ellátás megszervezése, biztosítása. Pályázatok figyelése, írása. Középtávú tervezés oktatási és szociális területen.

Pszichológiai vizsgálatok, terápiák, önismereti csoportok vezetése.

Szakmai tapasztalat	1990 – 1997. NEVELÉSI TANÁCSADÓ 3950 SÁROSPATAK, EÖTVÖS U. 5. IGAZGATÓ-PSZICHOLÓGUS Sárospatakon a nevelési tanácsadás szervezése. Pszichológiai és fejlesztő pedagógusi tevékenység végzése óvodásoknak, általános és középiskolai tanulóknak.																						
	1985 – 1990. RÁKÓCZI GIMNÁZIUM 3950 SÁROSPATAK, RÁKÓCZI U. 1. MAGYAR NYELV ÉS IRODALOM - TÖRTÉNELEM SZAKOS KÖZÉPISKOLAI TANÁR Gimnáziumi tanár, filmklub, tiniklub vezetése.																						
Tanulmányok	2009. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet - Biztos Kezdet Gyermekház munkatársak képzésére felkészítő szakmai műhely - tréner 2007-2009. - Pszichodráma asszisztens 2005-2007. – Pszichodráma 250 órás önismereti csoport 2005. Szociális szakvizsga 2000 –2004. SOTE Orvostovábbképző Intézet - Budapest - gyermek és ifjúsági mentálhigiénikus és klinikai szakpszichológus 1997 – 1999. Hajnal Imre Egészségtudományi Egyetem, Ego Klinika - Budapest - analitikusan orientált gyermek pszichoterapeuta 1996. Gordon Association, USA - Gordon-instuktor 1990 – 1995. ELTE Bölcsészettudományi Kar - Budapest - pszichológus 1980 – 1985. KLTE Bölcsészettudományi Kar - Debrecen - magyar nyelv és irodalom – történelem szakos középiskolai tanár																						
- Egyéni készségek és kompetenciák																							
Anyanyelv	magyar																						
Egyéb nyelv	Angol C típusú középfokú nyelvvizsga																						
Önértékelés	<table><tr><th colspan="2">Szövegértés</th><th colspan="2">Beszéd</th><th colspan="2">Írás</th></tr><tr><td colspan="2">Hallás utáni értés</td><td colspan="2">Olvasás</td><td colspan="2">Társalgás</td><td colspan="2">Folyamatos beszéd</td></tr><tr><td colspan="2">jó</td><td colspan="2">kiváló</td><td colspan="2">kiváló</td><td colspan="2">jó</td></tr></table>	Szövegértés		Beszéd		Írás		Hallás utáni értés		Olvasás		Társalgás		Folyamatos beszéd		jó		kiváló		kiváló		jó	
Szövegértés		Beszéd		Írás																			
Hallás utáni értés		Olvasás		Társalgás		Folyamatos beszéd																	
jó		kiváló		kiváló		jó																	

Társas készségek és kompetenciák

JÓ KOMMUNIKÁCIÓS ÉS KONFLIKTUSKEZELÉSI KÉPESSÉG – a munkámban és szakmámban elvártak mellett egy évig önálló műsort vezettem a Zemplén Televízióban, alkalmi riportokban a TV 2-ben dolgoztam pszichológus szakértőként; trénerként többször kérnek fel konfliktuskezelési technikák oktatására, tréningekre; az esetmegbeszélések vezetésekor, magatartászavaros és beilleszkedési nehézséggel küzdő gyerekek esetében mediálok a szülők és az iskola között

VEZETŐI ISMERETEK, KÉSZSÉGEK – 20 éves vezetői gyakorlat, amely során a három fős intézmény mára 24 fős humánszolgáltatási központtá nőtte ki magát, 13 éve bővült új szakfeladattal a családsegítő és gyermekjóléti szolgálattal; a Zempléni Családokért Alapítványnak 1999 óta vagyok kuratóriumi elnöke, az Alapítvány Térségi Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatának pedig 13 éve önkéntes szakmai vezetője

SAKMAKÖZI GONDOLKODÁS, EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÉSZSÉG – 15 éve vezetek integrált intézményt, amelynek alapfilozófiája a különböző szakmák (pedagógiai, szociális, egyházi, politikai) gondolkodásának integrálása, a közös elvek megtalálása a kliensek érdekében; végzettségemben, munkámban is ezt modellálom; a pedagógusok, szakszolgálati dolgozók, családgondozók munkájának összefogása az esetmegbeszélések során; a döntéshozók – képviselők, polgármesterek, jegyzők – és a szakma szempontjainak összehangolása a bizottsági munkákban (szociális bizottság, kistérségi területfejlesztési bizottság). A rendőrség munkájában pszichológusként - kiskorú gyermekek kihallgatása során - többször veszek részt.

JÓ ELŐADÓI KÉSZSÉGEK – két évig a Comenius Tanítóképző Főiskola óraadója voltam, rendszeresen adok elő konferenciákon pedagógiai, pszichológiai, szociális területen – Országos Gyermekjóléti Konferencián Budapesten, Miskolcon megyei szakmai napon a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet valamint a Megyei Pedagógiai Intézet szervezésében, a lillafüredi országos pedagógiai-pszichológiai konferencián, Budapesten a Nevelési Tanácsadók országos konferenciáján, Balatonbogláron a gyermekjóléti szakértők képzésén, a Térségi Módszertani Intézet szakmai napján Miskolcon, a Tiszáninnen Református Egyházkerület szakmai napjain módszertant, pszichológiai témájú előadásokat tartok. A sárospataki Református Teológián a roma gyerekek oktatása kurzust vezettem. A Tett Programban oktatóként dolgoztam 2011-12-ben, és az Áldozatpolitika új irányai kurzusban az Áldozatokkal folytatott pszichológiai munka sajátosságai című blokkot adtam elő. A Miskolci Egyetem felnőtt képzéseiben a családon belüli erőszak témában adtam elő 2011-12-ben. 2012. májusában Budapesten adtam elő és vezettek szekciót az Átmeneti Otthonok Országos Konferenciáján.

TEAM-MUNKA – a városi családsegítő és gyermekjóléti szolgálatnál, a Zempléni Családokért Alapítvány térségi családsegítő és gyermekjóléti szolgálatának szakmai vezetőjeként, a pedagógiai szakszolgálatnál teamben dolgozunk, a Tanoda program, a Református Egyház roma missziója mind team-munkában zajlik

TOLERANCIA, NYITOTTSÁG, INTERKULTURÁLIS GONDOLKODÁS –
külföldi tanulmányutak (Írország 1999., Nagy-Britannia 2000., Athén 2003.)

Rendszeresen dolgozom egyházi szervezetekkel – Magyar Ökumenikus Segélyszervezet Tanoda programjában pszichológusként 3 évig dolgoztam 2008-ig, 2011. novemberéig egy két éves Tanoda programban Olaszliszván; a Tiszáninneni Református Egyházkerület roma missziójában dolgoztam 2007-2008-ban, agresszív roma fiúk számára vezettem nyári táborban konfliktuskezelő csoportot, 2011. decemberéig pedig a vilmányi Tanoda programjában vezetek pszichológiai és fejlesztő foglalkozásokat, szülőknek csoportot.

**Önálló projektek
kidolgozása,
vezetése**

- Az Önkormányzat által beadott Leader pályázat szakmai programjának kitalálása, megírása – roma szakmai nap, 2012.
- Sárospatak városának Esélyegyenlőségi programjában az integrációs munkacsoport vezetése – 2010-11.
- TÁMOP-3.3.7-09/1-2009-0010. pályázat kidolgozása, megírása, szakmai vezetése - 2010-2012. A pedagógiai szakszolgáltatás és a könyvtári szolgáltatások fejlesztése a sárospataki kistérségben címmel, 2010-12.
- TÁMOP-5.2.5-08/01-0275. pályázat kidolgozása, megírása, szakmai vezetése, 2009-2010.
- HEFOP-2.2.1-06/1.-2006-10-0027/4.0 sz. – 9,6 milliós - ESZA pályázat projektmenedzsere 2007. december 31-ig
- Sárospataki Többcélú Társulás oktatási és szociális területének szervezése, koordinálása, középtávú tervének elkészítése (2005.)
- Sárospataki Többcélú Kistérségi Társulás Területfejlesztési munkacsoportjában való részvétel
- Sárospataki kistérség tehetséggondozó decentrumának pszichológusaként a térség tehetséges gyermekeinek azonosítása, fejlesztési programok koordinálása (2004-től folyamatosan)
- telefonos lelkisegély szolgálat munkatársainak kiválasztása, képzése, a szolgálat folyamatos működtetése, szupervízió (1999-től folyamatosan)
- a zempléni családokért alapítvány kuratóriumi elnökeként 15 településsel együttműködési megállapodás megkötése, a családsegítő és gyermekjóléti szolgáltatás megszervezése, beindítása, működtetése (1998-tól folyamatosan)
- családsegítő és gyermekjóléti szolgálat megszervezése Sárospatak városában (1997)
- pályázatok megírása, levezetése - évi 5-20 millió forint/év értékben

**Számítógép-
felhasználói készségek
és kompetenciák**

ECDL start

**Művészi készségek és
kompetenciák**

Alapfokú művészeti iskolát végeztem zongora szakon.

Szakmai szervezetek

Magyar Orvosi Kamara tagja
Nevelési Tanácsadók Országos Szövetsége
Szupervíziós csoport

4610 / 1986 B. szám

Oklevěl

Ezt az okleveletMOLNÁR MARIANNA.....

..... számára állítottuk ki,
 aki az 1961. év JANUAR..... hó..... napján
 DEBRECEN..... városban (községben)

HAJDÚ-BIHAR... megyében MAGYAR országban
született, és az 1980/81... tanévtől az 1985/86... tanévig a

KOSSUTH LAJOS TUDOMÁNYEGYETEM
BÖLCSELETI TUDOMÁNYI KARÁN

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

Az Állami Vizsgáztató Bizottság 1985. évi

JÚNIUS..... hó.....i határozata alapján
nevezettnet okleveles NAGYAR NYELV ÉS IRO

DALOM - TÖRTÉNELEM SZAKOS KÖZÉPIS-
KOLAI TANÁRNAK..... nyilvánítjuk.

Oklevélének minősítése JÓ

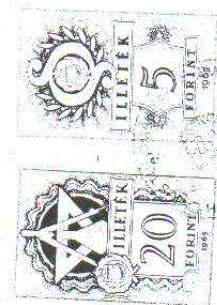
Kelt. DEBRECEN..... 1985..... év JÚNIUS..... hó 28.....-án.

J. Schuyler Angell

Blackburn

Áll. Vizs. Biz. elnöke

Direktor (dékán, főigazgató, igazgató)



246/1995. szám

OKLEVÉL

Ezt az oklevelet MOLNÁR MARIANNA

számára állítottuk ki,

aki 1961. évben január hó 1. napján

Debrecen városban (községben)

megyében Magyar országban

született, és az 1990/91 tanévtől az 1994/95 tanévig az

Főtűs Loránd

Tudományegyetem

Bölcsészettudományi Karán
egyetemi tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság 1995. évi január hó

25.-i határozata alapján nevezettet okleveles

pszichológusnak nyilváníttuk.

Oklevélének minősítése kiváló

Kelt Budapest, 1995. év február hó 6.-án.


a Záróvizsga-Biz. elnöke
REKTOR VÁLLALKOZÓI KÖZÖSSÉGI EGYESÜLET

Ny.sz.: XXVI/44/1995



1207 / 2004.

Az Egészségügyi Felsőfokú Szakirányú Szakképzési és
Továbbképzési Bizottság

tanúsítja, hogy

MOLNÁR MARIANNA

Úrnő/Úr

aki született Debrecen, 1961. január 1.

és diplomáját a Budapesti Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsészettudományi
Karán/Szakán 1995. évben szerezte, a követelmények előírásainak eleget téve

kiválóan megfelelt

eredménnyel szakvizsgát tett és így szakképesítést szerzett. Fentieknek
megfelelően a(z)

klinikai és mentálhigiéniai gyermek- és ifjúsági szakpszichológus

cím használatára jogosult.

Budapest, 2004. év november hó 22. napján.

a képző intézmény
képviselője

az Egészségügyi Felsőfokú
Szakirányú Szakképzési
és Továbbképzési Bizottság
elnöke



a Szakvizsgáztató Bizottság
elnöke

I. írásbeli

Tárgy	szám- mal	Minősítés betűvel
Nyelvi készséget ellenőrző feladatok	3	közepes
Fordítás idegen nyelvről magyarra	4	jó
Fordítás idegen nyelvről magyarra		
Fordítás magyarról idegen nyelvre		

II. Szóbeli

Tárgy	szám- mal	Minősítés betűvel
Beszédértés	3	közepes
Beszédkésztség	4	jó
Nyelvhelyesség	4	jó
Kiejtés, intonáció	3	közepes
Olvasott idegen nyelvű szöveg értése	4	jó
Olvasott magyar szöveg értelmezése idegen nyelven		
Hallott magyar szöveg értelmezése idegen nyelven		

Az osztályzatok összege:

25

AZ ÁLLAMI NYELVVIZSGA BIZOTTSÁG
tanúsítja, hogy

Molnár Marianna

akí 1961. évben Debrecen városban
(községben) született, a mai napon

angol nyelvűből

általános nyelvi anyagból állami nyelvvizsgát tett.

A vizsgaeredmények alapján:

megfelelt ALAPFOKON
megfelelt KÖZÉPFOKON
megfelelt FELSŐFOKON
megfelelt magas

Budapest, 1989. november 8. napján.

P. Császár Á
az Állami Nyelvvizsga Osztály
vezetője

az Állami Nyelvvizsga
Bizottság elnöke

P. II.



Szám: 82224/GYJA/
349/2005

Oklevél

Ezt az oklevelet Molnár Marianna.....részére állítottuk ki,
aki Debrecen.....(városban, községben)
1961. év január hónap 01. napján született,
anyja neve: Horváth Mária.....

A fent nevezett 2005. év november hónap 21. napján a
gyermekjóléti alapellet..... témacsoportból
az NCS 521..... szakvizsgabizottsága előtt
kiadván megkelet..... eredménnyel eleget
tett a szociális szakvizsga követelményeinek.

Kelt: Salgótarján....., 2005. év november hónap 21. napján.

P. H.

a szakvizsgabizottság elnöke

a vizsgáztató intézmény vezetője

**HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT
SZEMÉLYES ADATOK KEZELÉSÉHEZ**

Alulírott, Molnár Marianna - anyja neve: Horváth Mária, születési ideje: 1961.01.01., lakcím:
3950 Sárospatak, Deák Ferenc u. 3. - hozzájárulok, hogy személyes adataimat a Sárospatak
Város Önkormányzatához benyújtott, igazgatói pályázat elbírálása során kezeljék.

Sárospatak, 2012. május 18.

Molnár Marianna