

„A KÖZEG MOTIVÁLÓ VOLT” – A SZERVEZETI HELY, MINT ALAPJELLEMZŐ AZ
ÓVODA-ISKOLAPSZICHOLOGIAI STRUKTÚRÁBAN A KŐBÁNYAI
ISKOLAPSZICHOLOGIAI MODELL (KIM) TÜKRÉBEN

Borbáth Katalin (PhD)¹

Pannon Egyetem (Magyarország)

Cite:
Idézés:

Borbáth Katalin (2025). A „közeg motiváló volt” – a szervezeti hely, mint alapjellemező az óvoda-iskolapszichológiai struktúrában a Kőbányai Iskolapszichológiai Modell (KIM) tükrében. *Különleges Bánásmód Interdiszciplináris folyóirat [Special Treatment Interdisciplinary Journal]*, 11(3), 7–16. DOI <https://doi.org/10.18458/KB.2025.3.7>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

EP / EE:

Ethics Permission / Etikai engedély: KB/2025/0022

Reviewers:
Lektorok:

Public Reviewers / Nyilvános Lektorok:

1. Pintér Márta (PhD), Pannon Egyetem (Magyarország)
2. Flach Richárd (PhD), Pécsi Tudományegyetem (Magyarország)

Anonymous reviewers / Anonim lektorok:

3. Anonymous reviewer (PhD) / Anonim lektor (PhD)
4. Anonymous reviewer (PhD) / Anonim lektor (PhD)

Absztrakt

A tanulmány az iskolapszichológiai szervezeti modellek szervezeti hely szempontjából történő bemutatása után a kőbányai iskolapszichológiai modell néhány aspektusának elemzi. A cikk empirikus anyaga kvalitatív interjú elemzésekből áll. A felmérés megegyezik a szerző korábbi cikkének (Borbáth-Kürty, 2025) kutatási anyagával, de más szempontú elemzésre kerül sor a jelen tanulmányban. A tanulmányban az oral history műfajú interjúk deduktív és induktív tartalomelemzése során kapott fő és altémák tartalmi csomópontokba rendezve jelennek meg. Jelen tanulmány a szervezeti helyhez kapcsolódó attitűd, a szervezethez kapcsolódó érzelmek és a csoportalakulás, utóélet bemutatására fókuszál, illetve megjelenik benne néhány jó gyakorlat. A következtetések a szervezeti modell komplex hatását hangsúlyozzák, a szervezeti hely, a szakmai központhoz tartozás meghatározó szerepét domborítják ki, mely hatást gyakorol a kőbányai iskolapszichológiai modell, mint szervezeti modell egészére, beleértve a motivációs bázist és a mentális egészséget támogató elemet is. Emellett a modell a munkahelyhez való kötődés szintjét is mutathatja.

Kulcsszavak: tartalom elemzés, iskolapszichológiai modell, szervezeti hely, tematikus csomópontok, munkahelyhez kötődés

Diszciplína: pszichológia

¹ Borbáth Katalin (PhD), Pannon Egyetem (Magyarország). E-mail: borbath.katalin@htk.uni-pannon.hu ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6836-4236>

Abstract

„THE ENVIRONMENT WAS MOTIVATING” – ORGANIZATIONAL POSITION AS A CORE FEATURE IN THE STRUCTURE OF PRESCHOOL AND SCHOOL PSYCHOLOGY IN LIGHT OF THE KŐBÁNYA SCHOOL PSYCHOLOGY MODEL (KIM)

After presenting school psychology organizational models from the perspective of organizational position, the study analyzes certain aspects of the Kőbánya School Psychology Model. The empirical material of the article consists of qualitative interview analyses. The survey corresponds to the research material of the author's earlier article (Borbáth-Kürty, 2025), but this study undertakes an analysis from a different perspective. In the study, the main and subthemes identified through deductive and inductive content analysis of interviews in the genre of oral history are organized into thematic content clusters. This study focuses on the presentation of subthemes related to attitudes toward organizational position, emotions connected to the organization, group formation, and afterlife, and it also includes several examples of good practices. The conclusions emphasize the complex impact of the organizational model and highlight the determining role of organizational position and affiliation with a professional center, which influences the Kőbánya School Psychology Model as an organizational model in its entirety, including the motivational foundation and elements supporting mental health. Furthermore, these models may also indicate the level of attachment to the workplace.

Keywords: content analysis, school psychology model, place in the organization, thematic intersection, workplace attachment

Discipline: Psychology

A magyar iskolapszichológia története a szervezeti hely (szakmai központhoz tartozás) – mint változó – aspektusából is felvázolható. A kezdeti iskolapszichológiai modellekben az iskolapszichológus elszigetelt módon jelent meg (N. Kollár, 1988), később többféle modell felszínre került. A 2000-es évek elején vált ismertté a Budapest XIII. kerületi óvoda-iskolapszichológiai modell, amelyben az intézménypszeológusok a pedagógiai szakmai szolgáltató intézményhez kapcsolódtak. Később a kőbányai modell (Borbáth-Kürthy, 2025) az iskolapszichológusokat a tanácsadóhoz, mint szakmai központhoz tartozó iskolapszichológiai csoporthoz tartozó személyeket jeleníti meg.

Vizin már 2009-ben sürgette az iskolapszichológiai hálózat létrehozását iskolapszichológiai teamek formájában. Vizin az intézménypszeológiai ellátás hálózatos formáját teamekben együttműködő pszeológusok szervezeteként értelmezi. Tanul-

mányában e szervezeti forma mellett érvel, rámutatva az intézményhez közvetlenül rendelt pszeológus azon alapvető szakmai dilemmájára, hogy az intézményhez tartozó intézménypszeológusként létezzen, vagy “elefántcsont-toronyba húzó-dó” működéssel próbálja független, semleges szakértői szerepét őrizni. Ez utóbbi esetben a pszeológus eltávolodik az intézmény mindenapjaitól, az előbbi esetben pedig beolvad az intézménybe a szakértői függetlenség megőrzésének nehézségei mellett (Vizin, 2009). Katona (2019) is felhívta a figyelmet azon helyzetek veszélyeire, amikor a pszeológus ahhoz az intézményhez tartozik, amelyben dolgozik.

Gyökeres változásokat hozott az Óvoda-iskolapszeológia (röviden: ÓIP) ellátás szempontjából a 2011-es köznevelési törvény, és az ahhoz kapcsolódó rendeletek (Szabó et al, 2015). Ezek hatására az addigi esetlegesen, regionálisan szabályozott

iskolapszichológiai ellátást felváltja az államilag szabályozott ellátás. 2011-ben a Köznevelési törvény kötelezően előírja az 500 főnél nagyobb tanulólétszámú oktatási intézmények számára az iskolapszichológusok alkalmazását, akiknek ezzel általánossá válik a jelenléte az intézményekben.

A kapcsolódó rendelet a pedagógiai szakszolgálatoktól az iskolák fenntartása alá helyezi az iskolapszichológusokat, amellyel a hálózatos tömörülő működés nem tud gyökeret verni. Az intézményekhez tartozó pszichológusok és a szakszolgálat közötti szerepre u.n. óvoda-iskolapszichológus koordinátorokat jelölnek ki (N. Kollár-Szabó, 2021).

A kőbányai iskolapszichológiai modell interdiszciplináris intézményi együttműködési modelljét az 1. ábra mutatja.

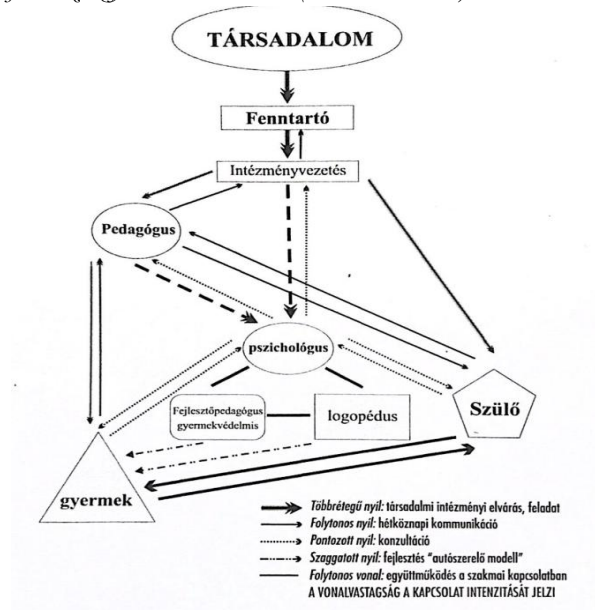
A modell hasonlítható számos haladó európai és angolszász nemzetközi szakterületi megoldáshoz, bár meg kell jegyezni, hogy ezek óriási változatosságot mutatnak. Ugyanakkor lehet látni, hogy a jól működő, hatékony ÓIP ellátó modellekben – pl. az ontáriói modell – az ÓIP hálózatos modellje valósul meg, ahol a pszichológusok saját központból járnak ki az oktatási intézményeket ellátni (Borbáth, 2024).

A kompetencia határok és a szervezeti hely kérdésének összefüggései

A szakterületen „örökzöld” probléma a kompetenciahatárok betartásának kérdésköre, melynek feloldását jelentheti a szupervíziós háttér biztosítása az intézménypszichológusok számára. A szupervíziós, konzultációs háttértámogatás a szervezeti modell kérdését is érinti. A szakirodalomban (pl. Horányi és Hoffmann, 1999; M. Tamás és mtsai, 2009; Nagy, 2000; Vizin, 2009) egyetértés mutatkozik abban, hogy az iskolapszichológusi feladatok optimális megvalósítását nem az iskolavezetés alá rendelt működési modell szolgálja, hanem egy olyan szerveződés, ahol a szakmai team tagjaként

dolgozik az intézménypszichológus, ugyanakkor mégis rendszeresen, hetente többször van jelen az intézményben.

1. ábra. A kőbányai intézménypszichológus szerepét jellemző együttműködési háló (Borbáth, 2006.)



Ez a hibrid modell elősegítheti a pszichológus függetlenségének őrzését, a pedagógusokkal való szoros együttműködés kialakítását, valamint lehetőséget ad a szakszerű szupervízió és szakmai támogatás igénybevételére is.

A szakirodalomban ellentmondás mutatkozik az óvoda-iskolapszichológusok klinikai pszichológiai jellegű képzettségére, és az ilyen irányú munkavégzésére vonatkozóan is. Horgász 2010-ben egy vitairatában többek között kitért arra is, hogy bár nem tartja járható útnak az iskolai terápiás ellátást, ugyanakkor ajánlottnak gondolja az intézménypszichológusok klinikai pszichológiai képzettségét is. Vizin (2009) azt írja, szűk spektrumú, alacsony intenzitású pszichoterápiás ellátást elképzelhetőnek tart az ÓIP területén. M. Tamás Márta (2010) szerint fontos és előrevívó lehet az oktatási intéz-

ményi szociális terében beavatkozni akár a klinikum, akár az iskolapszichológia eszköztárával.

A szakmai ajánlás szűkebb kompetenciahatárokat jelöl ki az ÓIP számára, hiszen az ÓIP szakmai protokoll (Szabó et al, 2015) nem terjeszti ki az ÓIP kompetencia határait a terápiás beavatkozásokra. N. Kollár Katalin kiemeli, hogy a pszichoterápiás beavatkozáson túl rengeteg más lehetősége van az iskolapszichológiának: tanulás módszertani, személyiségfejlesztő tréning, csoportépítő foglalkozás, szülő- és pedagóguskonzultáció stb. (N. Kollár, 2010).

Az óvoda-iskolapszichológiai szakterület jelenlegi problémái

Az óvoda-iskolapszichológia helyzete jelenleg összességében még töredezetebb szerkezetet és szakmai képet mutat a korábbi felmérésekhez viszonyítva (Mező et al 2006).

A szakemberek (Flach et al, 2023, Borbáth et al, 2024) figyelmeztetnek az intézménypsichológiai rendszer hiányosságaira, melyek álláspontjuk szerint a következők: alulfinanszírozottság és erőforráshiány, hiányzó hálózatosodás, teammunka, interdiszciplináris együttműködés, mentorálás és szupervízió, továbbá a lehetséges partnerek felől a nyitottság, bizalom, szoba és eszközök hiánya, szakmák közötti kompetencia határkérdések és irreális elvárások.

Hasonló problémákat tárt fel a közelmúltban az óvoda-iskolapszichológusok helyzetét felmérő országos kutatás is (Borbáth et al, 2024b, Borbáth, 2025). Borbáth és mtsai (2024) felmérésükben azt tapasztalják, hogy túlreprezentáltak a pályakezdők a területen. Problémaként azonosították a szétfeszülő keretek és kompetenciák problémakörét és a továbbirányítást nehezítő akadozó ellátórendszeri működést. Továbbá megállapítható, hogy az intézménypsichológusok jelentős számban képződnek módszerspecifikus klinikai jellegű ismeretekben, illetve gyakran ellátnak terápiás feladatokat az intézményben a továbbküldési nehézségekre hivatkozva.

Ez a kompetencia határokat érintő jelenség közvetve, illetve egyéb eredményei az országos óvoda-iskolapszichológusok felmérésének- közvetlenül is utalnak a köznevelési törvénnyel bevezetett óvoda-iskolapszichológiai koordinátori szerep elégtelen működésére is (Borbáth et al, 2024).

Téma relevanciája

Az iskolába integrált óvoda-iskolapszichológiai modell sikerességét kérdőjelezi meg N. Kollár felmérése (N. Kollár, 2023) is, amely alapján megállapítható, hogy nem történt jelentős elmozdulás a korábbi, felmérésekhez képest a pedagógusok iskolapszichológusok iránti pozitív attitűdjében, nyitottságában (v.ö. Borbáth, 2010). Tovább nehezíti az oktatási intézménybe integrált ÓIP-k munkáját a nem megfelelő minőségű oktatási környezet, amely folyamatos kihívás elé állít minden aktort. A 2022-es óvoda-iskolapszichológus állásfoglalás foglalta össze, hogy a jelen oktatási környezet milyen hatással van a tanulók mentális egészségre (I1).

A legfrissebb, 2023/2024-es országos iskolapszichológusi (IP) felmérés eredményei (Borbáth és mtsai, 2024) rámutatnak arra, hogy az iskolapszichológiai szakma jelenlegi helyzetében továbbra is számos kihívás és bizonytalanság áll fenn. A válaszadók túlnyomó többsége pályakezdő szakember, ami felveti a szakmai tapasztalat hiányának, valamint a megfelelő szakmai támogatás és mentorálás szükségességének kérdését. Emellett a szakmai központhoz való tartozás kérdése továbbra is ambivalens, ami azt jelzi, hogy az iskolapszichológusok pozíciója, szervezeti hovatartozása nem egyértelmű, és ez a bizonytalanság hatással lehet szakmai identitásukra is. A 2023/2024-es kutatásban hasonló eredmények jelentek meg a képzettség és az ambivalens szakmai identitás kérdésében a Mező és mtsai (2006) által végzett korábbi, szűkebb spektrumú, régió alapú, az óvoda-iskolapszichológusok helyzetéről szóló felmérésében. A képzettség tekintetében a 2023/2024-es felmérés eredményei arra utalnak, hogy az iskolapszichológusok egy ré-

szé még nem teljes mértékben felel meg az országos iskolapszichológiai protokoll által megfogalmazott követelményeknek, ami további képzési és szakmai fejlesztési igényeket jelez (Borbáth et al, 2024, b). Mindezek a tényezők azt mutatják, hogy a szakmai identitás bizonytalanságának jelei jelen vannak a területen, és hogy a szakma fejlődése érdekében szükség van jól működő, bizonyított modellek áttekintésére és adaptálására.

Ebben a kontextusban különösen időszerű és releváns a kőbányai iskolapszichológiai modell újraértékelése, hiszen a korábbi években működő modell számos olyan szervezeti és szakmai megoldást tartalmazott, amelyek az iskolapszichológusok helyzetének stabilizálását és szakmai támogatását célozták.

Kutatási kérdés

Két fő kérdést járt körül az interjú sorozat, amelyek aztán ki is emelkedtek a tematikus elemzés során. Az egyik, a helyi működés specifikus elemeinek kiemelése (erről a témacsoportról egy másik tanulmányban írunk részletesen), amelyhez szorosan kapcsolódik a másik, az intézménypsichológiai diskurzus vitatott kérdése, a szervezeti hovatartozás témája. Jelen írásunkban ez utóbbi kérdés adja az elemzés fő fókuszát.

Kutatásmódszertan

A vizsgálat kvalitatív módszertannal zajlott, retrospektív módon, úgynevezett oral history /félig strukturált/ interjúk felvételével, elsősorban hangrögzítéses egyéni interjúk formájában, illetve 2 interjú alany esetében írásbeli kérdés-válaszok formájában. Továbbá egy fókuszcsoportos interjú is készült (3 fő interjúalany részvételével) majd a hanganyag alapján kialakított szövegkorpuszok tartalomelemzése történt több lépésben. Az oral history interjú szövegekben – Lányi Gusztáv (2007) értelmezési kerete alapján – figyelembe vettük a

közösségi és az élettörténeti, vagyis a személyes és kollektív (intézmény, csoport történeti) szálát is a kirajzolódott életvilágok esetén. Miközben igyekeztünk az objektív, tényszerű válaszelemekre fókuszálni, az érzelmekkel átitatott válaszokat külön válogattuk, ezeket elsősorban csak a közösségi élmény kapcsán elemeztük, és az objektív, tárgyyszerű válaszokhoz viszonyítva értelmeztük. A kutatásban résztvevők kiválasztásának fő szempontja az volt, hogy a vezetők mellett olyan csoporttagok interjúztatása történjen, akik egy hosszabb időszakban, legalább 4-5 éven keresztül, illetve hosszabban az adott ÓIP csoport tagjai voltak, így egy hosszmetseti kép felvázolására, vagy legalább egy tágabb perspektívájú keretben gondolkodásra alkalmasak a KIM működését illetően. Ugyanakkor az objektivitás megőrzése érdekében fontos szempont volt, hogy az interjúk felvételét a csoporthoz nem kötődő másik szerző végezte.

Az oral history-t kibontó kérdések az interjúalanyoknak a szervezetben eltöltött időszakra vonatkozó múltbeli élményeire, a feladatkörrel, munkafeltételekkel, szervezeti működéssel kapcsolatos visszaemlékezéseire fókuszáltak. E módszer előnye, hogy hosszabb időszakot átfogó, személyes tapasztalatokon alapuló reflexiókat tesz hozzáférhetővé. Az interjú beszélgetések átlagosan 40-50 perc terjedelműek voltak. A hangfelvételek alapján készült el a beszélgetések szöveges átirata. Az elemzés során a tematikus kódolás módszerét alkalmaztuk: többszöri átolvasással, kódolási ciklusok mentén azonosítottuk a visszatérő tartalmi mintázatokat, a kapcsolódó kifejezéseket táblázatba gyűjtöttük, majd tematikusan csoportosítottuk, és a csoportok alapján határoztuk meg a fő- és altémákat.

A kutatás a tartalomelemzés révén lehetőséget kínál a korábbi működési forma objektív és szubjektív elemeinek feltárására is. Az elemzés részben deduktív módon a kutatási kérdésre az interjúkérdések mentén választ kereső, részben induktív módon, az interjúszövegekben megjelenő tartalmak alapján kialakított kategóriák szerint történt.

Minta

A válaszadók: tíz fő korábbi és jelenlegi intézménypsichológusok, a csoportvezető, és az intézmény vezetője. Közös bennük, hogy a vizsgált korszakban (1998 és 2013/2014 között) mindannyian munkatársai voltak a kőbányai szakszolgáltatnak / vagy előző nevén Kőbányai Nevelési Tanácsadónak/ (1.táblázat).

1. táblázat. A kutatási minta jellemzői. Forrás: Szerző.

A vizsgálati minta	
Vizsgált korszak/év	1998 – 2013/2014
Pályaévek a szervezetben	4–22 év
Válaszadók	intézményvezető 1fő ÓIP csop. vez. 1fő ÓIP csop. munkatárs 8 fő
Nemek	8 nő 2 férfi

E korszak tekinthető a hálózati működés kiemelt, teljes szervezeti formában működő időszakának.

Az elemzések eredménye: tartalmi csomópontok azonosítása

Az interjú szövegtörzsek elemzése során a 2. ábrán látható fő és altémákat találtuk.

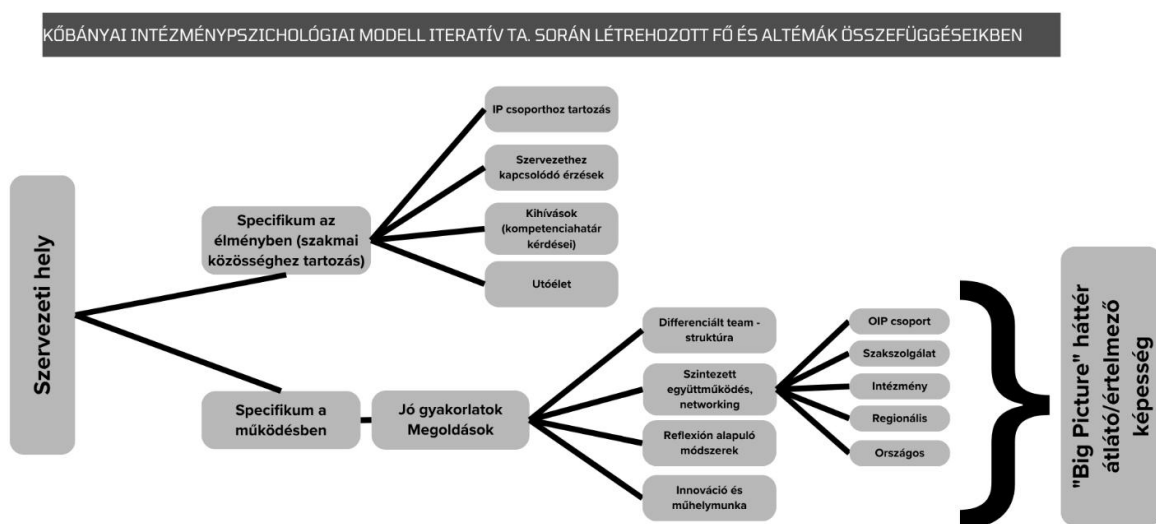
A szövegtörzsek elemzése és egyéb intézményi dokumentumok alapján rekonstruáltuk a kőbányai modell team szerkezetét (3. ábra).

A csoportok belső működése

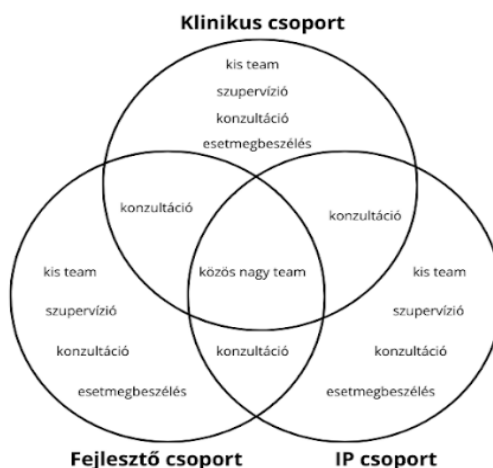
Mindhárom csoporton belül megtalálhatóak a következő elemek: kisteam, szupervízió, konzultáció, esetmegbeszélés. Két csoport közötti együttműködést elsősorban az interdiszciplináris/ vagy szakterületi konzultációs forma adta.

Mindhárom csoport közös metszéspontjában rajzolódik ki közös nagy team, amely az együttműködés integrált terét jelöli, ahol minden csoport képviselteti magát. Ez a struktúra azt mutatja be, hogy a különböző szakmai területek – a klinikai, fejlesztő és intézménypsichológiai munkacsoportok.

2. ábra. Tartalomelemzési csomópontok. Forrás: Borbáth-Kürthy, 2025, 20.)



3. ábra. A szakszolgálatba integrált intézménypszichológiai csoport team szerkezete a kőbányai intézménypszichológiai modellben (KIM). Forrás: Szerző.



A munkacsoportok nem elkülönülten, hanem folyamatos konzultációs és szupervíziós kapcsolatok mentén, egy egységes szakmai hálózat részeként működtek együtt. A közös nagy team fontos szervezeti csomópontként jelenik meg, ahol az eltérő szakterületek képviselői összehangoltan dolgoztak, ezáltal erősítve a komplex szakmai komplex esetkezelést.

Kezdetek, csoportalakulás: külön altémaként jelent meg a csoportfázisokhoz kérdése (az egyéni történetekkel együtt). A deduktív kérdésre meglepően részletes válaszok érkeztek: „Eléggé a kezdeteknél csatlakoztam...láttam, ahogy felépül, meg kibontakozik az egész.”

Utóélet: a kőbányai modell megszűnése, a rendszer megváltozása is a témák közé került. Ezzel kapcsolatban számos visszajelzés érkezett: „Bedaráltak mindent (utalás a 2011- évi Köznevelési törvényre, a szerző), ez nagy szakmai probléma, hogy az ÓIP csoport megszűnt”, Azt „(érzékelem) magukra vannak maradva (most) a szakemberek”.

Szervezeti hely – szakmai központhoz tartozás: a szervezeti hovatartozás – mint a szakmai diskurzus időről időre megjelenő – kérdésében az interjúelemzések a, intézményhez tartozó iskolapszicho-

lógus szervezeti modellel szemben a korábbi modell számos előnyét domborítják ki, ilyenek a szakmai háttér, a többfelé lojalitás probléma kiküszöbölése jelenik meg. Többen említik, a „több előnye van” kifejezést, hátrányról ugyanakkor nem esik szó. A Szakmai központhoz tartozáshoz kapcsolódó gondolatok és érzések néhány kifejező mondata a a közösségi hovatartozás szempontját emeli ki: „Nagyon jó csapat alakult ki.”, Jelzik a műhelymunka pozitívan értékelt lehetőségét: „inspiratív volt a közeg”. Vagy egy másik interjúalany szintén a közegre vonatkozóan utalt a csoport befogadó szemléletére: „Külföldről költöztem haza, multikulturális környezetből és ezt a sokszínűséget kerestem és találtam meg Kőbányán.”

Jó gyakorlatok– innováció, műhelymunka és struktúra

A Jó gyakorlatokhoz tartozó elemekként azonosítottuk a szellemi termékekkel kapcsolatos kijelentéseket: „...ez konkrét lenyomat, a szellemi termékünknek a lenyomata.”

Innovációhoz tartozó elemként értelmeztük a szakterületen adekvát, kreatív módon alkalmazott módszertanok felhasználását is. Az interjúk során

meglepően változatos tárházát említették az alanyok az implementált módszertanoknak. A 2. táblázat ezeket az elemeket mutatja be.

A 2. táblázat jó összehasonlítási alap lehet a 2023-as ÓIP felmérésben felszínre jött, a mindennapi munkában támaszként által azonosított, módszertani arzenállal. Az összehasonlítás során látható, hogy jelen felmérésben csak az oktatási intézményekben adekvát módszertanokat említenek az interjú alanyok, míg az ÓIP felmérésben felelősségben klinikai pszichológiai jellegű módszertanok említődnek. Számos strukturális jellegű jó gyakorlat is felmerült pl. szakmai keretek, esetmegbeszélés, team moderálás metodikája stb.

Megvitatás, következtetések

Erőteljesen kirajzolódik a 2. táblázat összesítése alapján, hogy a KIM-ben dolgozó intézménypsychológus kollégák döntően az ÓIP munkájának megfelelő, adekvát módszerspecifikus elemeket használták munkájuk során, összhangban az ÓIP protokoll ajánlásával (Szabó et al, 2015).

...2. táblázat. A kőbányai intézménypsychológiai team által használt módszertanok összevetése az ÓIP protokoll preventív célkitűzéseivel. Forrás: Szerző.

Módszertanok	Összhang
MindLab módszer	igen
4 üléses serdülő konzultáció	igen
Művészetterápia	igen-részben
Mozgásterápia	igen
Ayres terápia	igen
Kulcsárné-féle mozgásterápia	igen
Játékterápia	igen-részben
Krízis intervenció	igen
Solution Focus	igen
WISC teszt	igen-részben
MSSST szűrés	igen
Elsős szűrés/ Porkolábné-féle	igen
Csendes Éva-féle életvezetési ismeretek és készségek	igen
Drogprevenció	igen
Tehetségűzés	igen
Varázsjáték módszer	igen

Ugyanakkor Borbáth és mtsai (2024) országos ÓIP felmérésében már ettől eltérő adatok jelentek meg: a kollégák 2023-ban már (tíz évvel a kőbányai modell működés befejezés után) kisebb részben jelöltek meg a módszerspecifikus palettájukon az ÓIP ajánlással és tevékenységformával összhangban lévő módszerspecifikus gyakorlatokat.

A módszertani arzenál változásának több oka is lehet. A jellemzően több éve pályán lévő kőbányai modellhez kapcsolódó interjúalanyok letisztult szakmai ismeretei, amely letisztulásban szerepet kaphat a szakmai központ nyújtotta háttértámogatás, a struktúra elemeiként rendszeresített heti esetmegbeszélések, szupervíziók és konzultációk (Borbáth-Kürthy, 2025).

Vagyis mindez utalhat arra, hogy a jól szervezett, strukturált team működés a KIM-ben lehetővé tette a kompetencia határokon belüli navigálást, míg a rendszer megváltozása, a klinikai ellátásba való bejutás nehézkessé válása (Borbáth et al., 2024) már megbontotta a „kompetenciahatárokon való egyensúlyozás” (Borbáth, 2025) addigi sikereit, és az ÓIP ellátás terápiás irányba mozdult el. Ennek további oka lehet a diákok, gyermekek általános mentális egészségének romlása is (Németh, 2024).

Az önéletrajzi emlékezet elemei és a szervezeti emlékezet kapcsolódása a kezdetek, csoporthoz kapcsolódás altémában jelent meg legerőteljesebben. Fontosnak tartották a résztvevők alaposan körüljárni, hogy a saját történetük mikor, hogyan kapcsolódott bele a szervezet történetébe. Akár emlékezeti torzítás is lehet a háttérben, hogy a szervezethez kapcsolódó érzések sorában csak néhány negatívumként értelmezhető kifejezés mutatkozik.

Ezek a csoportdinamikai anomáliák (fluktuáció és a pályakezdők magas aránya) mellett a megélt stressz és akár objektív szervezési elemek nehézségeire (erőteljes terhelés), illetve objektív, külső okokra („gyenge fizetés”) vezethetők vissza.

Érdekes viszont, hogy ezek a problémák megjelennek a mai ÓIP problémák azonosításának során

is, mind a felmérésben, mind a szakemberek percepcióiban (Flach et al, 2023, Borbáth et al, 2024).

Külön megvizsgálva a szakemberek és a vezetők visszajelzéseit, az látszik kirajzolódni, hogy a kollégák a szubjektív, életvilág elemekre, a „*megtartó, támogató*” szakmai kapcsolatokra fókuszáltak és kevésbé látnak rá ezen pozitív elemek kapcsolatára, a vezetők által objektíve megteremtett és világosan leírt teamstruktúra, mint háttértényező jelentőségére, vagyis kijelentéseik egyfajta, attitűd szinten megjelenő, a klasszikus szociálpszichológiai jelenségvilágból ismert cselekvő-szemlélő torzításra utalnak (Vincze, 2009).

A szervezethez kapcsolódó érzéseket számba véve néhány negatív érzés főként az intézményi munka nehézségeihez köthető, illetve egyes kollégák speciális helyzetéből fakadóként értelmezhető. Míg a többi, érzelmekre, attitűdre vonatkozó kifejezés főként pozitív tartalmat hordoz és a munkahelyi klíma leírására utal. Ezek a kifejezések elsősorban a kreatív légkört írják körül („*inspiratív*”, „*lelkessédtünk*”, „*befogadó közeg*”, stb). A megélt közeg a szervezeti tanuláshoz szükséges légkör meglétére utal. A motivációs elemek hiánytalan meglétét mutatják a team struktúra által biztosított szakmai közegben azok a kifejezések, amelyek a kapcsolódás és autonómia, kompetencia motívumokhoz köthetők: „*a közeg motiváló volt, rengeteg aranyos ember, támogattuk egymást, inspiratív volt.*”

Az elemzés során mentális jólétben működő kollégák képe rajzolódott ki és szervezethez fűződő pozitív élményekről számoltak be. A kirajzolódó mentális egészségi állapot a KIM csoportjában szöges ellen-téte a magányosan működő szakember példájának, akiről Varga és mtsai (2020) írnak. Varga és mtsai (2020) az egyedül dolgozó szakembert úgy írják le, mint aki gyakorta a kiégéssel küzd, elmagányosodó, mentális egészségében veszélyeztetett. Jelen vizsgálatban erre utaló problémákról a válaszadók nem számoltak be. Mindez a szervezeti modell komplex hatását, továbbá a motivációs bázist megreremtő és a mentális egészséget támogató

jellegét is hangsúlyozza. Másik elméleti keretben a jellemzők érzelmi elemei a munkahelyhez való kötődés milyenségét is mutathatják.

Összegzés, tanulságok

Az elemzés a szakmai központhoz tartozás, mint szervezeti forma komplex, szakmai és mentális egészségre ható előnyeinek azonosítását eredményezte. A szakmai biztonságot és egyben kihívást jelentő, inspiráló szakmai közeghez tartozó struktúra megfelelőbb közege lehet az intézményszociológiai, olykor magányos szakértői munkának. Fontos lenne a napirendre tűzni ismét azt a kérdést, hogy az ÓIP munka újra átkerülhessen a pedagógiai szakszolgálatokhoz, ezzel is elkerülve a jelenlegi rendszer okozta lojalitáskonfliktust. További előnyt jelenthetne, hogy a személyes szakember-szakember kapcsolatok enyhíthetnék a továbbküldési rendszer jelenlegi nehézségeit.

Limitáció és további kutatási irányok

A tanulmányban megfogalmazott eredmények és következtetések kapcsán nem törekedtünk általánosításra, inkább a kvalitatív módszertanból eredően tendenciák mélyreható elemzésére. Ebből következően a bemutatott helyzetkép bár elsősorban a kőbányai iskolapszichológiai működésre értelmezhető, a felszínre kerülő témák tanulságos tapasztalatokkal szolgálhatnak valamennyi hazai óvoda-iskolapszichológiai hálózatra vonatkozóan is. Izgalmas iránya lehetne a kutatásnak, ha a munkahelyhez való kapcsolódás is egy vizsgált elem lehetne, pl. a Workplace Attachment Skálával. Ennek a skálának a felvételére időbeli korlátok miatt ebben a kutatási fázisban nem nyílt mód, ugyanakkor tovább erősítené, és kiemelné még inkább a modell innovatív műhelymunka részének fontosságát és karakterét.

Irodalom

Bokor, L. (2007). Bokor László interjúja Bagotai Tamással, a Kőbányai Nevelési Tanácsadó vezetőjével. *Pszichoterápia*, 16.

- Borbáth K., & Kürthy A. (2025). "Van valami specifikum" A kőbányai iskolapszichológiai modell néhány elemének azonosítása retrospektív interjúelemzés alapján (pp. 13-30). In: Mező K. (Szerk.). Interdiszciplináris kutatások a különleges bánásmód témakörében. Debreceni Egyetem, Gyermeknevelési és Gyógypedagógiai Kar, Debrecen. *Interdiszciplináris kutatások a különleges bánásmód témakörében*. Debrecen, Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Gyógypedagógiai Kar.
- Borbáth, K. (2010). Pedagógusok iskolapszichológus iránti attitűdje. *Fejlesztő pedagógia*, 21(6), 38-45.
- Borbáth, K., Flach, R., Szögedi, D. (2024): A hazai iskolapszichológia kortárs perspektívái, avagy lehet ma jól csinálni az iskolapszichológiát? *Pszichoterápia*, 33 (1). 55-61.
- Borbáth, K., Fodor, R., Tóth, V., Szögedi, D., & Flach, R. (2024). Miből épül fel az iskolapszichológiai szaktudás? Országos óvoda-és iskolapszichológus felmérés eredményei a képzettség, képződés vonatkozásában. *Alkalmazott Pszichológia*, 26(2), 49-78.
DOI <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2024.2.49>
- Borbáth, K. (2024). A kanadai (ontariói) és a magyar iskolapszichológia-modell összehasonlításának tanulságai. *Iskolakultúra*, 34(11), 64-86.
DOI <https://doi.org/10.14232/iskkult.2024.11.64>
- Flach, R., Makai, L., & Láng, A. (2023). „Hiába létezik iskolapszichológia több évtizede, még mindig nem tud azzal foglalkozni, amivel igazán kellene...”. Magyarországi iskolapszichológusok életpálya-perspektíváinak kvalitatív elemzése a kiegészítés, a reziliencia és a mentálhigiéné tükrében. *Alkalmazott Pszichológia*, 25(2), 7-34.
DOI <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2023.2.7>
- Lányi, G. (2007). Az elbeszélte élettörténetek szociálszichológiájáról. In Udvarnoky, V. Elbeszélte történelem: körkérdés. *Replika*, (58), 33-54.
- Katona, N. (2019). Iskola- és óvodapszichológia (1986-2016). In Pléh Cs. (Szerk.). *A pszichológia-történetírás módszerei és a magyar pszichológiatörténet* (pp. 421-436). Gondolat Kiadó, Budapest.
- Németh, Á., & Intézet, O. G. (2024). *Iskoláskorú gyermekek egészségmagatartása-2022*. ELTE Pszichológiai Kar, Budapest.
- N. Kollár K., & Szabó É. (2021). Az iskolapszichológia és a pszichológiaoktatás szerepe. *Alkalmazott Pszichológia*, 21(3), 75-97.
DOI <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2021.3.7>
- N. Kollár, K. (2024): Pedagógusok és diákok iskolapszichológus iránti attitűdje és az iskolapszichológusi hálózat fejlesztésének kérdései. *Alkalmazott Pszichológia*, 26(2), 13-48.
DOI <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2024.2.13>
- Németh, G. (2004). A szervezeti kultúra hatása a szervezeti teljesítményre. TDK dolgozat.
- Mező, F., Mező, K., & Józsa, B. (2006). Egy országos iskolapszichológiai helyzetfelmérésre tett kísérlet tapasztalatai. *Alkalmazott pszichológia*. 8 (2), 124-138.
- M. Tamás M., Nemesné Somlai G., Horváth Á., Szakács K. (2009). Szakmai ajánlás az iskolapszichológusi tevékenység ellátásához. *Oktatási és Kulturális Minisztérium*, Budapest. http://www.nefmi.gov.hu/letolt/kozokt/szakmai_ajanlas_090917.pdf [2021. július 8.]
- Szabó, É., N. Kollár, K., & Hujber, T. (2015). Az iskolapszichológiai, óvodapszichológiai ellátás szakszolgálati protokollja. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft, Budapest.
- Vargha, A., Zábó, V., Török, R., & Oláh, A. (2020). A jóllét és a mentális egészség mérése: a Mentális Egészség Teszt. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 21(3), 281-322.
- Vincze, O. (2009). Mentális állapotok jelentősége csoporttörténetekben a saját és a külső csoport vonatkozásában. (*Doctoral dissertation*, University of Pécs (Hungary).
- Scrima, F., Rioux, L., & Guarnaccia, C. (2019). A study of the relationship between workplace attachment and job satisfaction. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 26(2).
- Vizin, G. (2009). Miért nem működik még mindig? Érvek az iskolapszichológusi hálózat kiépítése mellett. *Iskolakultúra*, 19(7-8), 97-112.
- I1 web: <http://iskolapszichologiai-modszertani-bazis.elte.hu/index.php/2023/04/12/2022-10-28-allasfoglalas/> [2023.04.12.]