

Óbudai Egyetem
Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ

SZAKDOLGOZAT

OE-KVK-TMPK
2021

Hallgató neve: **Dr. Srágliné Molnár Beáta**
Hallgató törzskönyvi száma: **T009565/FI 12904/K**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Dr. Srágliné Molnár Beáta
Szakedolgozat száma: SZD21083114146106
Törzskönyvi száma: T009565/FI12904/K

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: közoktatási vezető és pedagógus-szakvizsga
Specializáció:

A dolgozat címe: A különböző tagozatok közötti áttanítás vizsgálata egy összetett szerkezetű iskolában

A dolgozat címe angolul: Study of inter-teaching among different departments in a complex structured school

A feladat részletezése:

1. Az átiktatás tapasztalatai hazai és külföldi közoktatási intézményekben
2. Az áttanításhoz kapcsolódó pedagógiai szerepek
3. Tagozatok közötti áttanítás előnyei és nehézségei, a tapasztalatok feltárása és elemzése
4. Összegzés, javaslatok megfogalmazása az eredmények tükrében

Intézményi konzulens neve: Dr. Makó Ferenc

A kiadott téma elévülési határideje: 2022. május 15.

Beadási határidő: 2021. 12. 15.

A szakdolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2021. 10. 25.

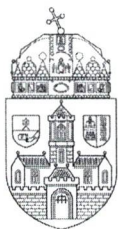


Dr. Makó Ferenc
Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

Dr. Makó Ferenc
belső konzulens

külső konzulens



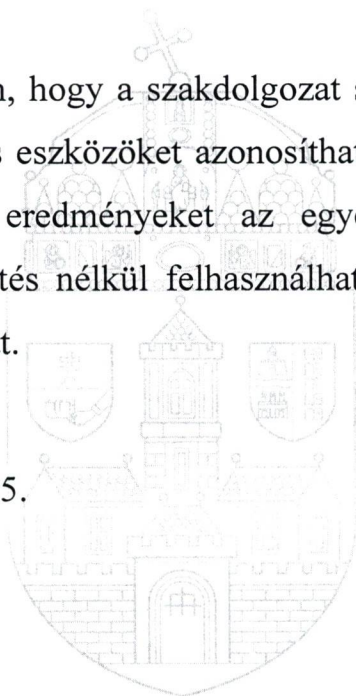
ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

KANDÓ KÁLMÁN VILLAMOSMÉRNÖKI KAR
TREFORT ÁGOSTON MÉRNÖKPEDAGÓGIAI KÖZPONT

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2021. december 15.




.....
hallgató aláírása

Tartalom

Bevezetés	1
1. Témám feldolgozásának módszere	4
2. Pedagógus szerepek, nemzetközi kitekintés az áttanítással kapcsolatban	6
3. A vizsgált intézmény bemutatása	9
4. A különböző tagozatok közötti áttanítás vizsgálata	12
4.1. Az interjú kérdéseire választ adó pedagógusok	13
4.2. Tagozatok és áttanított tantárgyak	19
4.3. Módszerek, eszközök – továbbképzések, innováció	21
4.4. Az áttanítás hatása a tervezési, szervezési folyamatokra	30
4.5. Az áttanítás hatása a kollegiális munkafolyamatokra	33
4.6. Az áttanítás előnyei és hátrányai a résztvevők és az intézmény oldaláról.....	36
4.6.1. Az áttanítás előnyei.....	37
4.6.2. Az áttanítás hátrányai.....	38
4.6.3. Az áttanítás hasznossága - veszélyek és lehetőségek.....	38
Összegzés	42
Conclusion.....	45
Irodalomjegyzék	47
Csatolt melléletek jegyzéke	48

Bevezetés

Szakdolgozatom témája a különböző tagozatok közötti áttanítás vizsgálata saját intézményben. Az Érdi Gárdonyi Géza Általános Iskola és Gimnázium egy összetett szerkezetű oktatási intézmény. Itt 8 évfolyamos általános iskola és 4 évfolyamos gimnázium működik egy épületben közös tantestülettel egységes intézményként Érd Tusculanum városrészében.

Ez a 87 éve működő intézmény az első munkahelyem. Szeretek itt dolgozni. 19 éve vagyok tagja ennek a közösségnek, melyben szaktanárként, osztályfőnökként, majd munkaközösség-vezetőként is dolgoztam. 2020 januárjától bíztak meg intézményvezető-helyettesi feladatkörrel. Pályám során feladataim közé tartozott, tartozik: az iskolai Ki mit tud?, a színházlátogatások szervezése, rendhagyó irodalomórák tartása, a vers- és prózamondó versenyekre való felkészítés, a Demokráciajáték, a központi és szóbeli felvételik, a gólyatábor, a gimnáziumi beiratkozás lebonyolítása, OKTV, a kis érettségi és a próbaérettségi, érettségi szervezése, előkészítése, órarend készítése valamint egyéb helyettesi feladatok is.

Elsősorban az órarend készítésével kapcsolatban felmerülő nehézségek irányították figyelmemet az áttanításra - mint ellátandó feladatkörre, mely bonyolultabbá teszi az iskola életét, az órarend összeállítását. Arra is rá kellett döbbernem, hogy kevés információval rendelkezem az intézményünkben az egyre több pedagógust érintő áttanítással kapcsolatban. Az információhiány pedig kevésbé kedvező döntéseket eredményez az - iskola mindennapjait erőteljesen meghatározó – órarenddel kapcsolatban mind a pedagógusok, mind a vezetőség, mind az egész intézmény tekintetében.

Az oktatáspolitikai megkerülhetetlen feladata, hogy az iskola funkciói között a prioritásokat felállítsa, ezekhez minőségi kritériumokat rendeljen, és megteremtse ezek érvényesüléséhez a feltételeket. (Buda, 1999) Szakdolgozatom témájának megvizsgálása alapként szolgált az intézményem értékelésére, rávilágított mely területeken haladunk megfelelő úton és hol szükséges a változó társadalmi elvárásokhoz igazodnunk, melyek a fejlesztendő területek. Mélyebb tudást nyertem a feltételek, a folyamatok és a kimenetek egymásra gyakorolt hatásáról, továbbá a fejlesztés lehetőségeiről. Központi jelentőségűnek tartom, hogy az önértékelésnek olyan folyamatnak kell lennie, amelyben az érintettek megbeszéléseket folytatnak arról, hogy hová irányítsák a reflektorfényt, milyen adatokat gyűjtsenek, és hogyan használják fel a későbbiekben az eredményeket. (Cseh, 2009) Intézményvezető-helyettesként elengedhetetlen számomra, hogy hatékony segítséget legyek képes nyújtani kollégáim számára: széleskörű ismeretekkel rendelkezzenek a közoktatás rendszerének terén a rendszerszintű

gondolkodás elsajátítása mellett. Iskolánk közel 87 éves múlttal saját hagyomány és értékrendszerrel rendelkezik, arra törekszünk, hogy az utóbbi évek tendenciáit fenntartva, a település legkeresettebb iskolája maradjunk. Az oktatás elméletében és gyakorlatában egyaránt megvannak azok az előzmények, amelyekre egy hatékony minőségfejlesztési program kiépítése során számíthatunk. (Csapó, 2000) A minőségbiztosítás a közoktatásban nem jelenthet mást, mint egy olyan rendszer létrehozását, fenntartását és működtetését, amelyik alkalmas a közoktatással szemben támasztott igények, elvárások teljesítésére. A minőségbiztosításnak legtágabb értelemben garantálnia kell, hogy a közoktatással összefüggő döntések meghozatalakor, végrehajtásakor és a végrehajtás ellenőrzésekor érvényesüljenek a jogszabályok, a szakmai elvárások és szokások. (Szüdi, 1998)

Saját nevelőtestületemben végzett interjú vizsgálat rávilágított arra, hogy fontos minden pedagógusnak tisztában lennie az alkalmazható megoldási módokkal, új lehetőségekkel. Szakmai munkánk során az önállóan végezhető empirikus vizsgálatok tárháza bőséges, melyeket eredményesen használhatnak fel az áttanító pedagógusok a tagozatokra történő beilleszkedésük, munkavégzésük során. A pedagógiai munka kulcsfontosságú eleme a diákokon kívül a szülői háttér, támogatásukat elnyerve nemcsak a konfliktusok száma csökkenhet, hanem a szülő partnerként tekinthet ránk, mely intézményi szinten szintén pozitív hatással bír tevékenységeinkre. Iskolánk jó hírének megítélésében a szülői pártfogás mellett innovatív tevékenységeink gördíthetik elő presztízsünket. A mai iskola megköveteli a modern, innovatív, önképző pedagógust. Fontos szem előtt tartani, hogy a pedagógus szakmai munkája a tantermek falain kívül is tart, ezért kell, hogy legyen igénye önmagával szemben is a folyamatos fejlődésre.

Dolgozatom célja megerősítést nyerni saját intézményemben abban a kérdésben, hogy célszerű-e a vezetőnek preferálni a különböző tagozatokon történő feladatellátást. Szerettem volna feltérképezni, hogy mikor és milyen mértékben érdemes támogatni az áttanítást. Intézményvezető-helyettesként látni szerettem volna azt is, hogy milyen nehézségekkel küzdenek kollégáim, milyen megoldásokat látnak ezek orvoslására, mily mértékben motiválja őket a fejlődésre, az innovációra az áttanítás. Hisz gyakran felmerül kérdésként, hogy valóban előny-e az intézmény szempontjából, valamint segíti-e a tanulást, az intézmény életét az eltérő korosztályok oktatása. Éppen ezért optimális esetben szakdolgozatom kutatásának az eredményei elengedhetetlen inputját jelenthetik egy sokkal többértűbb és hatékonyabb együttműködésnek saját intézményemben.

A következő hipotézist fogalmaztam meg az áttanítással kapcsolatban, melyeket szeretnék alátámasztani:

H1: A tagozatok közötti áttanítás technikailag a nevelési-oktatási munka szervezését illetően számtalan nehézséget okoz a mindennapokban.

H2: Az áttanítás a nevelő-oktató munkát támogatja, mivel a tanulók nagyobb fejlődési szakaszára enged rálátást.

H3: Az áttanítás fokozza a pedagógus motiváltságát eszköztárának, módszereinek folyamatos bővítése mellett, inspirálja az innovációra.

H4: Az áttanítás pedagógiai szempontból a kollegiális munkafolyamatokat erősíti.

Meg kell jegyeznem azt, hogy az oktatással kapcsolatban, a vezetői stílusról és stratégiákról, a pedagógus szerepeiről, az oktatási intézmény hatékony működéséről, minőségbiztosításról, a különböző tanulással és tanítással kapcsolatos módszertanokról nagyon bő szakirodalom áll rendelkezésünkre, melynek ismerete segít az intézményen belüli különböző tagozatokon történő áttanítás sikeres megoldásában. Mivel dolgozatom célja nem a szakirodalom bemutatása, ismertetése, hanem hipotéziseim bizonyítása saját tapasztalataim és kutatásaim alapján, ezért csak kis töredékére hivatkozom a szakirodalomnak.

1. Témám feldolgozásának módszere

Szakdolgozatom elsődleges célja, hogy feltárjam saját intézményem szempontjából mennyire hasznos a különböző tagozatok közötti áttanítás, előbbre viszi-e az intézményt, a pedagógusokat, tanulókat. Az órarend készítésekor és az éves munkaterv összeállításakor vezetőként szembesülünk az áttanítás technikai és szervezési nehézségeivel. Azonban a vezetőség tagjaként csak ezt az oldalát látom részleteiben, ezt is csak bizonyos szempontokból. Ezért kutatásom hangsúlyozottan feltáró jellegű. Ugyanis olyan információkhoz szerettem volna jutni, amely megalapozhatja - a későbbiekben az intézmény pedagógusaiban rejlő potenciál még hatékonyabb kiaknázását.

A válaszok igazságtartalmára tekintettel olyan kontrollváltozókat is igyekeztem feltérképezni, amelyek befolyásolják a pedagógus megítélését az áttanításról, illetve számomra is feldolgozhatóbbá teszik a kutatást. Ilyen változók például, hogy mióta tanít, hányadik munkahelye a vizsgált intézmény, mely évfolyamokon végzi oktató-nevelő munkáját, milyen tantárgyakat ismert meg tanítványaival.

Kutatásom alanya volt valamennyi pedagógus munkakörben, a vizsgált intézményben, vagyis az Érdi Gárdonyi Géza Általános Iskola és Gimnáziumban közalkalmazotti státuszban foglalkoztatott személy, aki nappali tagozaton tanít az intézmény több tagozatán (alsó, felső, gimnázium) is.

Kutatásom első lépéseként beszélgettem, egyeztettem az érintett kollégákkal szakdolgozatom céljával, témájával és módszerével, az interjúk megvalósításával kapcsolatban. Előzetes tájékozódásom alapján - ismerve az intézményünkben folyó feszített munkatempót, a megkérdezettek leterheltségét és állaspontját, valamint figyelembe véve az egyéb körülményeket is - arra jutottam, hogy az interjú kérdéseit e-mailben elküldöm a kollégáknak - önkéntes formában, majd pedig szóban is átbeszéljük. Tettem mindezt egyrészt a rendelkezésre álló idő szűkössége miatt, másrészt abból a megfontolásból is, hogy őszintébb válaszokat kaphassak.

A kvalitatív kutatásom alatt megkeresett 21 pedagógusból 18 kolléga válaszolt kérdéseimre és vállalta az interjút. A válaszadói hajlandóság tekintetében ez nem rossz arány. Ugyan országos következtetések nem vonhatók le ebből a merítésből, de nem is ez volt dolgozatom célja, mivel kizárólag saját intézményem szemszögéből vizsgáltam meg az áttanítás hasznosságát, nehézségét.

Itt kell megjegyezni, hogy a személyes kontaktus alkalmával a kutatás során néhányan megjegyezték, hogy a névtelenség ellenére adataik alapján beazonosíthatók az intézményvezető számára. Biztosítottam azt a néhány kollégát, hogy a titoktartást nem fogom megszegni, és csak a levont eredményeket, tapasztalatokat valamint a jövőre vonatkozó javaslatokat használom fel, és ismertetem, ha szükséges. Mert a célom, hogyha megtehetem könnyebbé tegyem az ő munkájukat is a jövőben.

2. Pedagógus szerepek, nemzetközi kitekintés az áttanítással kapcsolatban

„Az oktatási rendszer kulcsa a jó pedagógus.

A tanári munka minősége hat legerősebben a tanuló eredményességére.”

Egy nevelési-oktatási intézmény működését törvények, jogszabályok határozzák meg. Ezek alapján, illetve a fenntartó utasításának megfelelően kell megszerveznie az intézményvezetőnek, vezetőségnek a hétköznapi munkafolyamatait, ellátni az intézmény feladatait. Ám mindez nem megvalósítható, ha nem vesszük figyelembe a személyi feltételeket, a humánerőforrást. A falakon belüli munka minősége és hatékonysága a szabályok követésével elsősorban a pedagógusokon és a tanulókon múlik, ők a legjelentősebb meghatározói az intézmény eredménymutatóinak. Azonban számtalan kutatás, tanulmány bizonyította, hogy egy nevelési-oktatási intézmény hatékonysága, színvonalas működése a benne munkálkodó közösségek kooperatív tevékenységének köszönhető, melyet egy innovatív, megfelelő attitűddel és kompetenciákkal rendelkező vezető irányít. Elengedhetetlen a megfelelő, motiváló és nyugodt munkahelyi légkör kialakítása és megtartása a sikerhez. Ez azonban nem is olyan könnyű az oktatási intézmények pattanásig feszült, bizonytalan helyzetében. Egyre inkább demotiváló tényező a tanárhány, az egyre nagyobb mértékű fluktuáció, a növekvő elvárások - mind az intézmény, mind a pedagógusok irányában -, illetve a még mindig nagy szakadék a hangzatos, de nem adaptálható, vagy a más országokban jól működő oktatási stratégiák, módszerek, eszközök valamint a Magyarországon a gyakorlatban megvalósuló tendenciák között. A megnövekedett követelmények gyakran nem párosulnak a munkafeltételekkel és az életminőség javulásával, mely kiégéshez vezethet, ebben gyakran a kritikus társadalmi megítélés is szerepet játszhat. A munkahelyi leterheltséggel összefüggő burnout-szindróma afféle ördögi körré alakul, s tovább fokozza az átélt stresszt. A legismertebb kiégésmodell elmélet, amely Maslach nevéhez fűződik, három fő tünetcsoportot különít el, melyek közül az első a munkahelyi hatékonysággal összefüggő személyesteljesítmény-csökkenés, a második az érzelmi kimerülés, a harmadik pedig a társas közegtől való eltávolodást jelző depreszonalizáció. (Szabó - Jagodics, 2016)

A különböző társadalmi berendezkedésű és értékeket valló oktatási szakpolitikák változatos fejlesztési intézkedéseket tesznek oktatási rendszerük javítása érdekében. „A nemzetközi kutatások (pl. McKinsey & Co., 2007) ezek vizsgálata során arra a következtetésre jutottak,

hogy az instrumentális jellegű reformintézkedések még a növekvő oktatási ráfordítások mellett sem befolyásolják döntően a tanulók teljesítményét. Éppen ezért a kutatási fókusz is egyre inkább a humán tényezőkre irányul. Michael Fullan és Andrew Hargreaves *Professional Capital* (Szakmai tőke) című munkájukban a pedagógushivatásra is vonatkoztatható tőkeelméletet mutatnak be, mely szerint a szakmai tőke a humán tőkéből, a szociális tőkéből és a döntési tőkéből áll össze, és a szakmai tőkéhez tartozó egyéni tulajdonságok, ismeretek, készségek, szokások összesége leginkább az egész életen át tartó tanulással fejleszthető.” (Barna, 2016, 13.o.)

A pedagógusok képzése, továbbképzése annak sikerése elsősorban a megfelelő vezetőn múlik, hisz hiába szeretne adott pedagógus fejlődni, különböző szerepeinek (szaktanár, tanító, osztályfőnök, munkaközösség-vezető, középvezető, mentor, stb.) megfelelni, ha vezetője nem támogatja törekvéseit, ellehetetleníti szakmai fejlődését, vagy nem megfelelő képzési lehetőséget biztosít számára. Pedig nagy szüksége van az oktatóknak a naprakész tudásra, változatos módszerekre, főleg abban az esetben, ha egymástól nagymértékben eltérő korosztállyal kell foglalkoznia. A különböző tagozatok közötti áttanítás során még inkább igaz, hogy mennyire komplexek a napi pedagógiai, nevelési szituációk. A tanároknak nem csak az adott oktatási célt kell szem előtt tartaniuk, de a helyzetben résztvevő tanulók szociális, mentális, érzelmi állapotától kezdve a környezeti tényezőkön át a többi résztvevőig, számos vagy számtalan tényező alapján kell döntenüik, hogy miképpen viselkedjenek egy adott iskolai helyzetben. A kollaboratív vagy együttműködő szakmai kultúra az a tanári magatartás, amely – ha nem is egyetlen és egyedüli sikerkritérium – de mind a tanári, mind a tanulói munkára jelentős pozitív hatást gyakorol. „Kollaboratív vagy együttműködő kultúrának nevezik azt a tanári magatartást, ahol a pedagógusok a szükséges technikai kooperáción túlmutató, a szakmai fejlődést célzó kollaborációban dolgoznak, egymásnak rendszeresen fejlesztő hatású visszajelzést adnak, és megosztják egymással jó gyakorlataikat éppúgy, mint azokat a kihívásokat, amelyekre még nem találták meg a megoldást.” – írja Tóth-Pejeczka Katalin 2016-os szakdolgozatában. (Tóth-Pejeczka, 2016, 11.o.)

Több ország tanárpolitikáját elemezve láthatjuk, hogy általános problémának tekintik a tanári szakma, mint hivatás vonzerejének csökkenését, aminek egyik egyre szembetűnőbb következménye, hogy egyre kevesebb fiatal választja ezt a szakmát és a tanári populációk elöregednek. A tanárhány is egyre több helyen jelenik meg. „Annak ellenére, hogy a munkaidő-felhasználás központi módon szigorúan szabályozva van, a pedagógusok óraterhelése nagy szóródást mutat. Az aktív pedagógusok harmada... jelentősen túlterhelt, heti

óraszámuk több mint 20%-kal meghaladja a központilag előírt kötelező óraszámot” – tudhatjuk meg Lanner Judit és Sinka Edit szerkesztette kutatási beszámolójából. (*Lanner – Sinka*, 2009, 4.o.)

3. A vizsgált intézmény bemutatása

„Az iskola dolga, hogy megtanítsa velünk, hogyan kell tanulni, hogy felkeltse a tudás iránti vágyunkat, hogy megtanítsa bennünket a jól végzett munka öröme és az alkotás izgalmára, hogy segítsen megszeretni, amit csinálunk, és segítsen megkeresni azt, amit szeretünk csinálni.”
(Dr. Szent-Györgyi Albert)

Iskolánk általános 8 évfolyamos alapképzést és 4 évfolyamos gimnáziumi képzést nyújtó az Érdi Tankerületi Központhoz tartozó intézmény Érd-Tusculanum városrészében. Gimnáziumunk a 2010/2011-es tanévtől két párhuzamos osztállyal kezdte meg működését. Pedagógiai programunk a kerettantervek adaptációjával készült megőrizve hagyományainkat, sajátosságainkat is. Nagy hangsúlyt fektetünk a nyelvi képzésre (emelt óraszámú angol, német csoportok/osztályok 3-12. évfolyamon). Pedagógia tantárgy keretén belül sajátíthatják el gimnazistáink a tanulásmódszertant és a tudományos kutatás alapjait. A 2017/2018-as tanévtől az emelt óraszámú nyelvi osztályok mellett köznevelési típusú sportosztályt indítottunk. Ennek a bővítésnek a célja az érdi és a környező településeken élő, versenyszerűen a sporttal foglalkozó diákok nevelésének-oktatásának biztosítása. Egy tornaterem és egy sportudvar áll rendelkezésre a mindennapos testnevelés lebonyolítására. A 2019/2020-as tanévtől az ötödik évfolyam és a gimnáziumi tagozat sportosztályai az Érdi Arénában kaptak testnevelőinkkel lehetőséget a helyhiány miatt a testnevelésórák megtartására. Jelenleg 26 osztállyal, 821 tanulóval (390 fiú és 431 lány) működik az intézmény. Integráltan oktatunk SNI-s (látássérült, beszédfigyatékos, pszichés SNI-s, autista) és különböző fokú BTMN-es tanulókat (24 fő sajátos nevelésű igényű, 89 fő beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő). A TÁMOP-3.3.2-08/1-2008-0007 pályázat is segítette integrációs programunkat. Tanulóink nagyon eltérő családi környezetből érkeznek iskolánkba. Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben 43 gyermek részesül, hátrányos helyzetű tanulók száma 9, halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek száma 2 fő. Partnereink körében elismertségre és keresettségre tett szert iskolánk (mindig jelentős a túljelentkezés elsőbe és kilencedikbe). Magas osztálylétszámokkal dolgozunk, előfordul, hogy 39-41 gyermeket kell leültetni a tanteremben. A gimnáziumi tagozaton csoportbontást idegen nyelvből, matematikából, testnevelésből illetve 9-10. évfolyam esetén digitáliskultúra tantárgyból tudunk biztosítani.

Intézményünk kapcsolatban áll tankerületi iskolákkal, városi óvodákkal, kulturális intézményekkel, sportegyesületekkel, Szakszolgálattal, a járási és városi Gyermekvédelmi Szolgálattal, képességvizsgáló intézettel, média intézményeivel, rendőrséggel (bűnmegelőzés, D.A.D.A. program), civil szervezetekkel. Ezen kívül a Szociális Gondozó Központtal is napi kapcsolatban vagyunk, hiszen tantestületünkben dolgozik egy kollégájuk. Lehetőséget biztosítanak szakembereik révén előadások megtartására az egyes korosztályokat érintő, érdeklő témák kapcsán. Kapcsolatot építettünk ki a Magyar Vöröskereszt Pest Megyei Szervezetével is, a 2018-2019-es tanévben az általuk meghirdetett Nemzeti Tehetség Program PesTehetség programsorozatán vettünk részt nemcsak tanulócsoporthainkkal, hanem szülői illetve tantestületi szinten is. A középiskolai korcsoport számára tartanak foglalkozásokat. Ezen kívül együttműködési megállapodást írt alá iskolánk sportszövetségekkel, amelyek a megfelelő utánpótlásnevelést biztosítják. A tavalyi tanévben kaptuk meg először a SIOSZ támogatását, s kötöttünk velük szerződést. Természetesen a Pest Megyei Kormányhivatallal, az Érdi Tankerületi Központtal és Érd Megyei Jogú Város önkormányzatával is ápoljuk kapcsolatainkat. Városunkban Ifjúsági Önkormányzat működik, melynek során a városi ifjúsági életbe kívánják bevonni a tanulókat, több iskola diákképviselőjével a közös célok elérése érdekében az ifjúsági érdekképviselő munkájában kell részt venniük. Tavaly negyedik alkalommal Érd diákpolgármestere „Gárdonyis” diák lett. A Szülői munkaközösség példaértékűen működik intézményünkben. Segítőkések, kezdeményezők. Saját honlapot hoztak létre a jobb kapcsolattartás érdekében. Számos programon és rendezvényen segítik munkánkat (Szülők-Nevelők Bálja, Adventi vásár, stb.).

Az intézmény infrastruktúrája – a 2009-es teljes rekonstrukció ellenére is – még mindig fejlesztésre szorul. A 2015-ben bevezetett szaktantermi oktatás sajnos nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, így megszüntettük. Személyes indítatásból, és mert a 21. századi képességek és készségek ma már követelmény, az IKT infrastruktúra és a hangosítás helyzetét tartom továbbra is problémásnak. Annak ellenére, hogy mai felgyorsult világunk elvárásaihoz folyamatosan igyekszünk alkalmazkodni, tantermeink nagy része projektorral felszerelt, tanári laptopok, CD-s magnók állnak rendelkezésünkre. Ugyan az intézmény egész területén van internet hozzáférés, de a rendszer még mindig lassú. Így továbbra is kevés lehetősége van a pedagógusoknak, hogy digitális, IKT-s órákat tartsanak. Sajnos az online oktatás a belső továbbképzések ellenére is még akadozik, hisz például nem megoldható, hogy a jelenlévő osztályoknak online órát tartson otthonról egy szaktanár.

Nevelőtestületünkben 61 tanár dolgozik, ebből 27 fő alapképzésű és 34 fő egyetemi végzettségű. (4 fő mesterpedagógus, akik egyben országos szakértők is, 1 fő kutatótanár, 12 fő pedagógus II., 35 fő pedagógus I., 2 fő gyakornok, 4 fő egyéb). 4 részmunkaidős és 1 óraadó kollégánk van. Az átlagéletkor magas, kevés a fiatal, kevés a gyakornokként érkező. A tantestületben 9 férfi, 52 nő dolgozik. A pálya elnöiesedése a mi tantestületünkben is megfigyelhető. Munkánkat 2 iskolatitkár, 1 könyvtáros, 4 fejlesztő pedagógus, 1 gyógypedagógus, 1 gyógytestnevelő, 5 pedagógiai asszisztens, 1 laboráns, 1 rendszergazda és 1 pszichológus segíti a nevelőtestület részeként. A technikai dolgozók száma 9 fő. Iskolánkban hat szakmai munkaközösség működik (alsó tagozatos; osztályfőnöki; természettudományi; társadalomtudományi; mozgáskultúra és művészetek; idegen nyelvi), amelyek fontos feladatuknak tartják, hogy céljaink eléréséhez megjelölt tevékenységek mind az oktatás, mind a nevelés területén kerüljenek megvalósításra. A nevelési-oktatási folyamatban gyakori az innováció. A belső tudásmegosztó fórumok főként a munkaközösségeken belül működnek. Hatékony együttműködésünk elismeréseként nevelőtestületünk kiemelkedő szakmai tevékenységéért 2016 júniusában miniszteri elismerésben részesült pedagógusnap alkalmából.

A nevelőtestület tagjai segítőkészek, probléma-érzékenyek, kreatívak. Nyitottak vagyunk; szívesen alkalmazunk új módszereket, eszközöket; hagyományaink ápolására, szaktudásunk fejlesztésére nagy hangsúlyt fektetünk. A kor elvárásainak megfelelő korszerű, kompetencia alapú oktató-nevelő munkára törekszünk. Célunk, hogy a jövőben is hasznosítható tudással rendelkező diákokat képezzünk, az egyén tehetségének kibontakoztatása, valamint a közösség fejlesztése, értékeink minél magasabb szintű átadása, az egészséges, harmonikus életvitelt megalapozó szokások kialakítása a tanulók, cselekvő tevékeny részvételével. Számos tanórán kívüli programot kínálunk diákjainknak. Valljuk, hogy személyes példamutatásával egységes szemléletű tantestületünk minden egyes tagja aktív, személyiségformáló erő. Hibák, hiányosságok vannak, de igyekszünk ezekből tanulni.

4. A különböző tagozatok közötti áttanítás vizsgálata

„Amikor van energiám, motiválnak a kihívások, hogy sokoldalú legyek. Amikor kiégettnek érzem magam, a változás új dimenziót ad a munkámban.”

Először végig gondolva az interjúkat nagyon vegyes gondolatok és érzések kavargtak bennem. Természetesen ez abból is ered, hogy a saját intézményemben szerettem volna egy „állapotfelmérést” végezni. Azonban ez azzal is összefügg, hogy már több éve ismerem a megkérdezett kollégákat, és bizonyos esetekben, bizonyos kérdésekre nagyon ellentmondásos válaszokat kaptam.

A jelenleg betöltött intézményvezető-helyettesi pozícióból adódóan is nagyobb rálátásom van a kollégák munkájára, viselkedésére, illetve a nap mint nap felmerülő problémákra, azok megoldásához való hozzáállásukra. Valamint azt gondolom és tapasztalom is, hogy még kevés ideje hagytam el a tanáriban lévő asztalom, így frissen élnek bennem az ott megtapasztalt, átélt élmények. Bevallom nagy kíváncsisággal vártam a kollégák válaszait, hisz vezetőként fontosnak tartom, hogy az intézmény mindennapi életét érintő kérdésekben ismerjem a pedagógusok véleményét. Egyfajta reflexióként is tekinthetők ezek a válaszok az áttanítás tapasztalataira, illetve talán képet alkotnak arról is, hogy a különböző tagozatokon tanítók hogyan viszonyulnak egymáshoz kollégaként, és hogyan tekintenek a tagozatokra mint egységre.

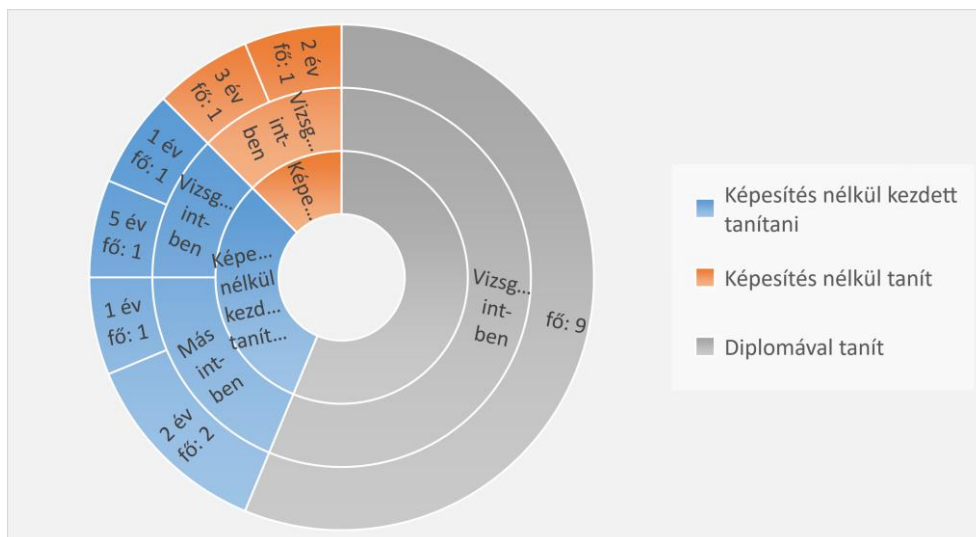
Nagyon érdekes volt látni, ahogy az objektív válaszok felett eluralkodtak az érzelmek. Amint a emberi kapcsolatokról kezdtem kérdezni a kollégákat, nem tudtak igazán tárgyilagosak maradni, és néhányan elkalandoztak, vagy nem is a konkrétan feltett kérdésre válaszoltak. A már hosszú évek óta ebben az intézményben dolgozó kollégák válaszaiban sértettség érezhető, úgy érzik, munkájuk nincs eléggé megbecsülve, félre tették őket az újak – elsősorban a gimnáziumban tanítók – miatt. Persze ennek megvan a maga háttere. A gimnáziumi tagozat csak 2010 szeptemberében indult. Az épület felújításakor a tervek még csak általános iskolára készültek, és ennek megfelelően történt a kivitelezés is. Tehát a gimnáziumi tagozat „betolakodónak” számít.

A 2021-2022-es tanítási évben intézményünkben, az Érdi Gárdonyi Géza Általános Iskola és Gimnáziumban 21 pedagógus tanít át a különböző tagozatok között. Ebből 18 kolléga (2 férfi és 16 nő) válaszolt a kérdéseimre.

4.1. Az interjú kérdéseire választ adó pedagógusok

Az első kérdéscsoport (1-8. kérdés) általános adatokat tartalmaz. A kutatás szempontjából elsősorban azt szerettem volna felmérni, hogy mennyi az az idő, amit tényleges tanítással, a valós gyakorlattal töltött az illető. Ugyanis nem mindegy, hogy mennyire érzi elkötelezettnek magát egy pedagógus, mennyire tekint hivatásként foglalkozására. Meghatározó a nevelő-oktató munkát végzők esetében – főleg ha diploma nélkül tanítanak -, hogy milyen benyomások, élmények érik őket az első tanévekben. Fontosnak tartom minden pedagógus esetében, hogy legyen egyfajta belső motiváltsága, amely - a kezdetben még ismeretlen területen is - erőt ad az eléje kerülő akadályok leküzdéséhez, a fejlődéshez. Meghatározó szerepe van az intézményi légkörnek, annak, ahogy a tantestület tagjai viszonyulnak egy-egy kezdő, illetve új kollégához. Megtartó ereje van a segítőkész, segíteni akaró, előre haladó, pozitív szemléletű tantestületnek.

Az interjúkból kiderült (4.1. *diagram*), hogy a 18 pedagógusból heten képesítés nélkül kezdték pályafutásukat, és a tanítás mellett végezték tanulmányaikat, szerezték meg diplomájukat. Hárman előző munkahelyeik egyikében, négyen pedig a vizsgált intézményben. Jelenleg két fő dolgozik képesítés nélkül iskolánkban. Az egyik személy három éve kezdett az intézményben informatika tantárgyat tanítani, majd a következő tanévtől történelem és állampolgári ismeretek tantárgyat is kapott, ő remélhetőleg 2022-ben szerez diplomát informatika – történelem és állampolgári ismeretek szakon. A másik személy két éve jelentkezett intézményünkbe napközis álláshelyre, amely feladatkört folyamatosan ellátja, valamint besegít a spanyol nyelv oktatásába is a 10. és 11. évfolyamokon, mivel spanyol nyelvszakos tanárból csak egy van iskolánkban, a spanyol csoportok tanuló létszáma pedig ezeken az évfolyamokon nagyon magas. A kolléganő várhatóan 2023-ban veheti kezébe tanítói diplomáját.



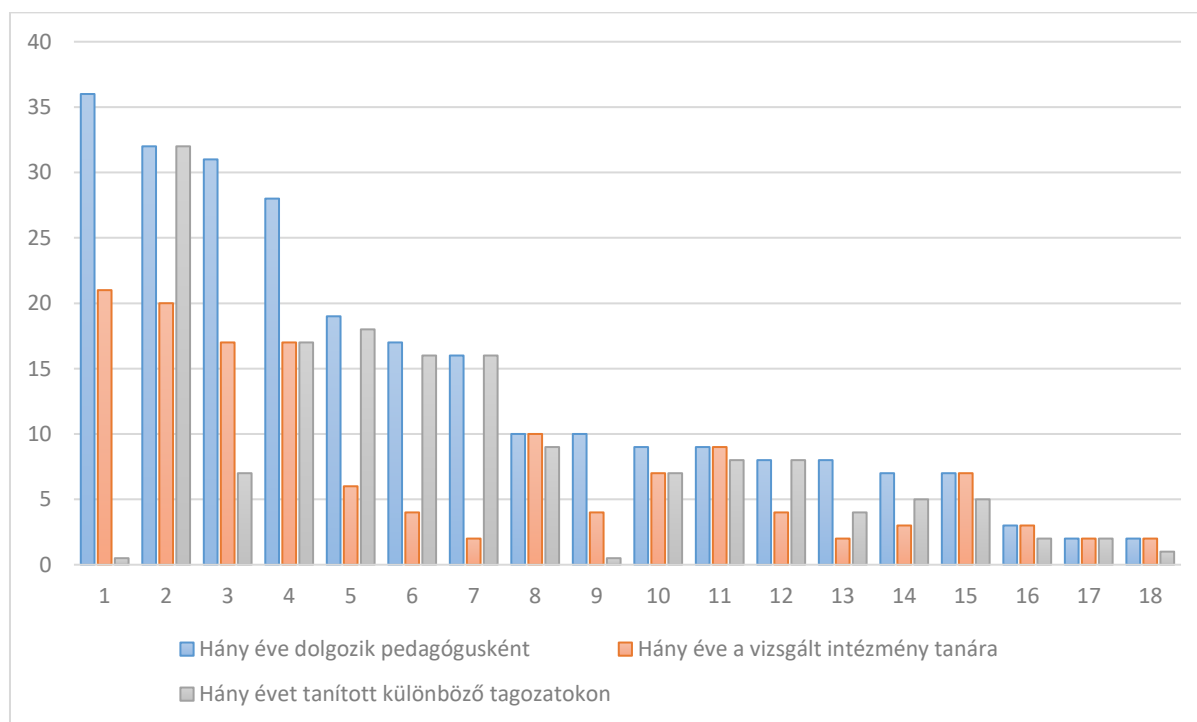
Forrás: Saját készítés

4.1. diagram: A tanári pálya kezdete

Fontos meghatározó a vizsgált téma szempontjából, hogy hány éve van a pályán a pedagógus, illetve mióta tanít különböző tagozatokon. S mivel a saját intézményemben szerettem volna tisztább képet kapni az áttanításról, így fontos adat az is, hogy hány éve tagja a vizsgált iskolának a különböző tagozatok között áttanító kolléga.

Az alábbi 4.2. *diagramon* jól látható, hogy az interjút adó kollégák összetétele heterogén abból a szempontból, hogy hány éve vannak a pedagógus pályán. A legtöbb időt foglalkozott diákokkal a 36 éve tanító kolléganő, aki 21 éve oszlopos tagja a vizsgált iskola tantestületének. Azonban a tagozatok közötti áttanítás területe számára ugyan nem ismeretlen – hisz 2016-ban egy évig már tanított ilyen formában -, mégis kezdőnek számít, mert csak 2021 szeptemberétől kapott újra ilyen feladatkört. A diagram azt is szépen tükrözi, hogy az interjút adó 18 pedagógus közül csupán öten vallják magukat teljesen kezdőnek, ez a vizsgált személyek 28%-a. Közülük ketten két éve kapták meg ezt a feladatkört, egy szaktanár egy éve, és kettő az idei tanévben kószolhatott bele a munkakör szépségeibe, így ők abszolút kezdőnek minősülnek. Megállapíthatjuk, hogy 72%-a (vagyis 13 fő) a megkérdezett szaktanároknak rendszeresen áttanít a tagozatok között, tapasztalattal rendelkezik ezen a területen. Azonban azt is leolvashatjuk a diagramról, hogy az áttanítók többsége (10 fő) – ugyan csak kis különbséggel - a vizsgált intézményben szerezte tapasztalatait. Viszonylag azonos ez a szám más oktatási intézményekben szerzett gyakorlati tapasztalatokkal rendelkezők számával (8 fő vagyis 44%).

Intézményvezető-helyettesként úgy gondolom, fontos, hogy tájékozódjunk szűkebb és tágabb környezetünkben egy-egy témával kapcsolatban. Ugyanis ha csak a saját intézményünkben szerzünk tapasztalatot, hajlamosak vagyunk természetesnek venni az adott helyzetet. Nem látjuk meg benne sem a hibákat, sem a lehetőségeket. Ha valamelyik kollégának már korábbi munkahelyén volt része abban, hogy teljesen eltérő korosztályokat tanítson, akkor képessé válik kicsit felülről vizsgálni saját feladatait, módszerit. Van alapja összehasonlítani a jelenlegi helyzetet a korábbival, és ebből adódóan már tudja, mi az a módszer, eszköz, amely biztosan nem váltja valóra a hozzá fűzött reményeket, és mi az, amely igen. Valamint nemcsak ő lehet hatékonyabb, hanem a jelenlegi kollégái is, ha alkalmat kap, hogy megossza tudását, és természetesen nyitottak rá a nevelő társai is, valamint a vezetők személyében is támogatásra talál a tudásmegosztás. Természetesen a jó vezető is nyitott szemmel kell, hogy járjon. Meg kell találnia azokat az intézményeket, amelyek hasonló szerkezetűek és hasonló feladatokat látnak el. Törekednie kell a jó szakmai kapcsolat kiépítésére ezekkel az oktatási intézményekkel, hisz a tájékozódás, az egymásnak átadott tudás, tapasztalat (például jó-gyakorlatok, tapasztalatcserék, közös szakmai programok) előbbre viszik az adott iskolát a szakmai fejlődésben, hatékonyabbá teszik az oktató-nevelő munkát.

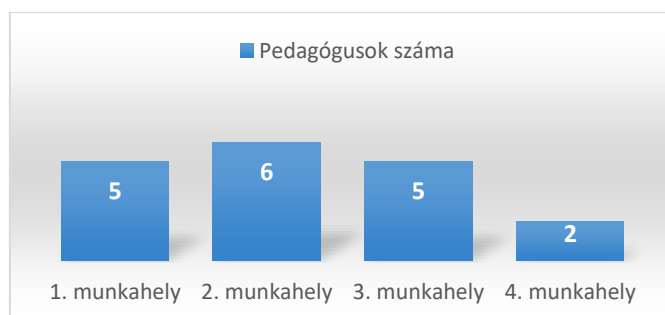


Forrás: Saját készítés

4.2. diagram: Az áttanítók pedagógus éveinek eloszlása a vizsgált intézményben töltött idő és a különböző tagozatokon történő tanítás idejének szempontjából

Annak, hogy egy pedagógus jól és hatékonyan végezze a rábízott feladatokat, egyik jelentős feltétele, hogy szeresse az intézményt, amelyben dolgozik, illetve jól érezze magát abban az intézményi közegben, amelynek tagja, megtalálja helyét az ott dolgozó pedagógusok, nevelés-oktatást segítőik valamint a technikai dolgozók körében. Úgy gondolom, nem elég magát a munkát, feladatkört szeretni, hanem nagyon fontos tényező az épített környezet is, illetve az abban tevékenykedő közösség. A vizsgált intézményben a többlet feladatok ellenére több okból is szeretnek a kérdezett pedagógusok tanítani. A velük való beszélgetések során az is kiderült, hogy úgy gondolják, megtalálták a helyüket a vizsgált iskolában, annak ellenére, hogy néhányan nem igazán érzik támogatónak, ösztönzőnek a vezető stílusát. Az iskolához való ragaszkodásukat tükrözi az is (4.3. diagram), hogy 11 főnek (vagyis az interjú adók 61%-ának) ez az intézmény az első vagy a második munkahelye már több éve. Öt fő dolgozik itt pályakezdése óta, hat főnek ez az intézmény a második munkahelye, s nem is szeretne továbblépni. Szintén öt fő, akiknél harmadik munkahelyként jelenik meg a vizsgált iskola, és ketten vannak, akik számára ez a negyedik hely, ahol pedagógusként dolgoznak, és hosszú távon maradni is szeretnének.

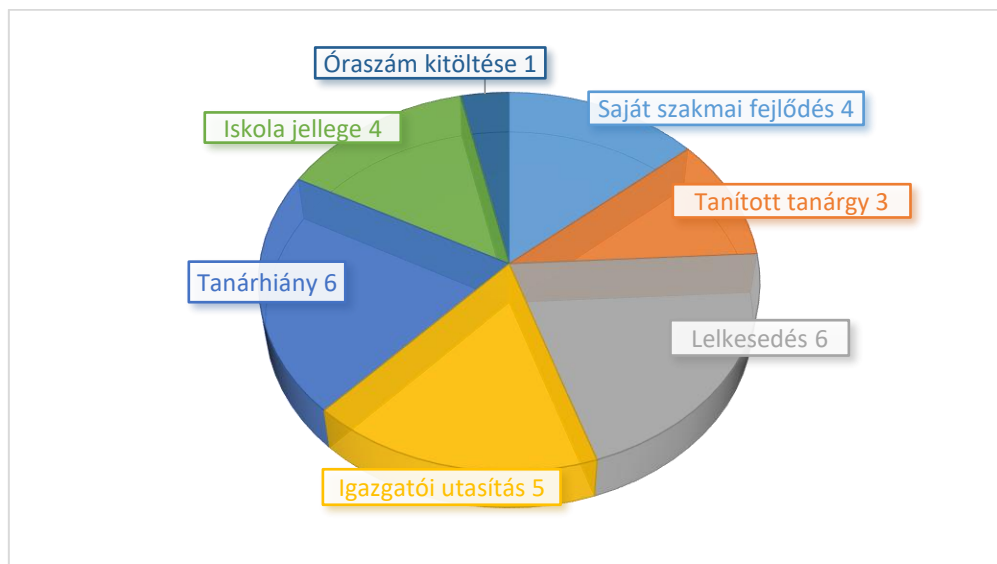
Ha megfordítjuk a vizsgálódást, s azt nézzük meg, hogy hányan vannak azok a személyek, akik a vizsgált intézmény falain kívül is szereztek ismereteket az áttanítással kapcsolatban oktatási területen, akkor láthatjuk, hogy az interjúalanyok 72%-a (13 fő) nyerhetett betekintést más iskolákban folyó pedagógiai munkába. Vagyis – feltéve, hogy a vezető is preferálja ezeknek a tapasztalatoknak a megismerését, illetve megismertetését – a többségük össze tudja vetni a megszerzett ismereteket, és ebből adódóan gyakorlati tanácsokkal, jó ötletekkel szolgálhat többek között az áttanítással kapcsolatban is.



Forrás: Saját készítés

4.3. diagram: Az áttanítók pedagógusok munkahelyeinek száma szerinti megoszlása

A különböző tagozatok közötti áttanítás okait vizsgálva láthatjuk (4.4. diagram), hogy kétféleképpen csoportosíthatók a hogyan, miért kezdte az áttanítást kérdésre megfogalmazott válaszok. Az egyik csoportba azok tartoznak, amelyek külső, kényszerítő okok, a másikba pedig a személyiségből fakadó, belső motiváció tartozik.



Forrás: Saját készítés

4.4. diagram: Az áttanítás okai

A 4.4. diagramon látható, hogy nagyobb arányban külső okok vezetnek ahhoz, hogy egy pedagógus különböző tagozatokon végezze nevelő-oktató munkáját. Összesen 29 különböző indokot soroltak fel az interjút adók. Ennek 89%-a pedagógusokon kívülálló tényező, és csak 72% fakad a tanár lelkesedéséből. A kérdezettek egy része nem csak egy indokkal magyarázta az áttanítás okát.

Egyértelműen a körülményekből fakadóan kezdett tanítani a tagozatok között 10 fő (55,5%). Számukra az áttanítás „nem volt opció”, valamilyen tőlük független meghatározó miatt kapták ezt a feladatkört. Azonban egy személy (5,5%) esetében ez a kényszer elsősorban nem az iskola szerkezeti felépítéséből, vagy a vezetőség pedagógiai szempontokat figyelembe vevő tantárgyfelosztásából fakadt. A törvényben kötelezően előírt neveléssel és oktatással lekötött órák száma 22-26 óra. Egyszakos lévén - mivel nem nagy gimnáziumi tagozatról van szó, hisz évfolyamonként csak két-két osztály van – nem tudták biztosítani számára a kötelező óraszámok alsó határát, ezért felső tagozaton is osztottak rá órákat. Ugyanis történelem és

állampolgári ismeretek tantárgyból nem olyan magasak az óraszámok, főleg akkor nem, ha egy kezdő gimnáziumi tagozatról van szó, amely a kolléga pályájának elején még csak három évfolyammal működött. A többiek esetében két fő (11%) kizárólag az intézmények többcélúságát, szerkezeti összetettségét nevezte meg indokként. Azt gondolom, amely oktatási intézményben általános iskolai és középiskolai tagozat is működik, ott egyértelműen elkerülhetetlen bizonyos esetekben a tagozatok közötti átoktatás. Valamint talán legnagyobb mértékben befolyásoló tényező, hogy az iskola vezetőjének törekednie kell arra, hogy biztosítsa az órák szakszerű ellátását intézményében. Többek között ez és a pedagógusok hiánya szolgáltat okot az ilyen fajta oktatásszervezésre. Annak ellenére, hogy konkrétan a tanárhányt csak hárman (17%) nevezték meg kiváltó okként, ebbe a kategóriába sorolható az a három fő (17%) is, aki kizárólag a kapott tantárgyfelosztásra hivatkozik mint okra. Ugyanis a beszélgetések során kiderült az is, hogy ezekben az esetekben is teljes mértékben kihasználta az intézményvezető az iskola humán erőforrásait, hisz így tudta biztosítani az oktatás színvonalas szakszerű ellátását intézményében. Egy fő (5,5%) mondta el, hogy azért tanított alsó és felső tagozaton is, mert az iskola vezetősége mindenképpen azt szerette volna, ha szakos tanár tanítja a testnevelés órákat mindkét tagozaton. Ebben az esetben elsősorban pedagógiai megfontolásból döntött a vezetőség az áttanítás mellett, s nem szükségszerű volt a döntése. Tehát heten vannak azok, akik nem önszántukból választották - majdnem azonos okokból -, hogy egymástól nagyon eltérő korosztályokat tanítsanak. Ez a megkérdezettek 39%-át teszi ki.

A 18 interjúalanyból csupán csak négy fő (22%) nyilatkozott úgy, hogy önként vállalta ezt a feladatkört. Őket szakmájuk szeretete, az áttanításban rejlő szakmai fejlődés lehetősége motiválta. Valamint pedagógiai szempontból is fontosnak tartják, hogy bizonyos tantárgyakból, mint például idegen nyelvek esetében, hogy ugyanaz a tanár vigye tovább a tanulókat felső tagozatban is, aki bevezette őket az adott idegen nyelv rejtelseibe. S nem utolsó szempont az sem, hogy szeretik a kihívásokat, és az áttanításra, mint építő, személyes fejlődésüket elősegítő, szakmai tudásukat bővítő lehetőségre tekintettek, és tekintenek most is. Ők négyen megtiszteltetésnek érezték, hogy megkérték őket, hogy tanítsanak egy másik tagozaton is. Számomra intézményvezető-helyettesként az is fontos és szimpatikus hozzáállás, hogy ezeknek a kollégáknak nemcsak az általános iskolai tagozatról a gimnáziumi tagozatra való áttanítás volt megtisztelő feladat, hanem az is, amikor gimnáziumi tagozaton tanítóként kaptak lehetőséget az általános iskolai tagozatos diákok oktatására.

Négyen (22%) vannak azon személyek is a válaszadók között, akik nemcsak rajtuk kívülálló okokat említettek meg az áttanítással kapcsolatban, hanem lelkesedésüket, szakmai előre

menetelüket valamint tanítványaik szeretetét is. A külső okok között két személy esetében a tanárhiány és az intézmény összetett jellege szerepel, a másik két illető esetében az „igazgatói utasítás” illetve „igazgatói nyomás” is megjelenik. Az egyikőjük a vizsgált intézményben tapasztalta ezt, amikor hosszú évekig tartó alsótagozaton végzett munkáját kibővíthette magyar nyelv és irodalom tantárgy esetében a felső tagozatos diákok körében is. A másik idegen nyelvet tanító kolléganő, akinek az általános iskolai korosztályhoz húz a szíve, és szeret munkálkodni az alsó és a felső tagozaton is, a gimnazisták oktatását azonban csak kényszerből vállalta el.

Megállapíthatjuk, hogy változatosak annak okai, hogy ki miért vág bele az eltérő tagozatokon történő tanításba. Azonban az is jól látszik, hogy az esetek többségében valamiféle pedagógustól független okra vezethető vissza az áttanítás. A vizsgált intézmény esetében is meghatározó az iskola szerkezeti felépítése (8 évfolyamos általános alapképzés + 4 évfolyamos gimnázium), amelyből egyenesen következik az áttanítás lehetősége. Be kell látnunk azt is, hogy a jelenlegi helyzetben egyre több a pályát elhagyó pedagógus, valamint vannak úgynevezett „hiány szakok”, amelyek oktatásában nagyon nehéz biztosítani, hogy szakos kolléga lássa el a tanórákat. Valamint olyan tantárgyak esetében, amelyeknek kevés a heti óraszám (1 vagy 2 óra hetente), vagy nem a főtantárgyak közé tartoznak, és csak bizonyos évfolyamokon oktatják, megoldásként tekintenek az áttanításra. És nem utolsó sorban meghatározóak a finanszírozási szempontok is. Hisz sokkal gazdaságosabb és kifizetődőbb, ha az emberi erőforrások kihasználtsága maximális.

4.2. Tagozatok és áttanított tantárgyak

Az áttanító kollégák szakjait megvizsgálva láthatjuk (4.5. táblázat), hogy viszonylag elég színes a paletta. Tizenegy féle tantárgy van, melyeket a választ adó tanárok különböző tagozatokon tanítanak. Idegen nyelvet (angol, német és spanyol nyelv) oktatnak legtöbben az eltérő korosztálynak (7 fő, vagyis 39%). Hárman vannak (17%), akik a biológia, illetve biológia és egészségtan rejtelseibe vezetik be a tanulókat, ketten (11%) mutatják meg a diákok számára a magyar nyelv és irodalom tantárgyak szépségeit. Nyolc tantárgyat (fizika, kémia, matematika, etika /erkölcstan, testnevelés és sport, történelem és állampolgári ismeretek, rajz és vizuális kultúra, informatika/digitális kultúra) egy-egy fő ismert meg a gyermekekkel az áttanítás során. Két szaktanár mindkét szakját tanítja a különböző tagozatokon. Közülük az egyik biológia - kémia szakos, a másik biológia – fizika tanár. Az alábbi táblázat összefoglalja, hogy

ki milyen tantárgyakat (a sárgával kiemelt tantárgyat tanítja át a másik tagozatra) és melyik tagozatokon tanít.

Tagozat	Szakok			Fő
A + F	tanító-etika	tanító-rajz és vizuális kultúra	tanító-magyar nyelv és irodalom	3
A + G	tanító-német nyelv	napközi-spanyol nyelv	napközi-biológia	3
F + G	biológia-fizika	biológia-kémia	testnevelés-angol nyelv	7
	testnevelés	történelem	matematika	
A + F + G	angol nyelv	informatika-történelem- (testnevelés)	történelem-angol nyelv	5
		angol nyelv	spanyol-angol nyelv	

A= alsó tagozat F= felső tagozat G= gimnáziumi tagozat **sárga kiemelés** = áttanított tantárgy

Forrás: Saját készítés

4.5. táblázat: Tagozatok és áttanított tantárgyak

Az áttanítók közül legtöbben (heten) a felső és gimnáziumi tagozatok között „ingáznak” (39%). Meglepően magas az aránya azonban azoknak, akik mindhárom tagozaton feladatot látnak el (5 fő, vagyis 28%), bár azt is meg kell említeni, hogy a szürke háttérrel kiemelt szakokat tanító kollégák a megkérdezés pillanatában csak két tagozaton végezték munkájukat, a harmadikra csak helyettesíteni jártak. Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy az angol nyelv tantárgyat oktatók találkoznak mind három tagozat diákjaival. Az alsó és felső, valamint az alsó és gimnáziumi tagozaton tanítók azonos számban vannak (3-3 fő, ez 17%-17%). Az alsó tagozaton magasabb óraszámú oktató tanítók a szakirányuknak megfelelő tantárgyat oktatják a felsős diákoknak, ezzel segítenek abban, hogy ezeket a tanórákat is szakos pedagógus lássa el. Ugyancsak a tanárhiányból adódott, hogy a német nyelv, spanyol nyelv és biológia tantárgyak esetében is az áttanítás volt az egyetlen megoldás. Azonban az érintett három kolléga önszántából kérte a gimnáziumi tagozaton történő feladatellátást. Ez nagyon érdekes abból a szempontból, hogy nagy a korkülönbség a gyermekek között, melyet nem is olyan egyszerű áthidalni az oktató-nevelő munkát végző pedagógus számára. A két napközis csoporttal foglalkozó kolléganő esetében a foglalkozások jellege is teljesen más besorolásba tartozik. Ám mindketten fiatalok, a tanári pályán kezdők (az egyik képesítés nélküli még, a másik gyakorlók). Ők az áttanításban lehetőséget láttak arra, hogy szakmailag fejlődjenek,

tapasztaltot szerezzenek. A harmadik pedagógus esete ennél bonyolultabb. Ő három tanéven keresztül - amióta a vizsgált intézménybe került – német nyelvet oktatot kizárólagosan a gimnáziumi tagozaton, majd az idei tanévtől kérte, hogy tanítóként dolgozhasson nagyobb óraszámban, hiszen előző munkahelyén hat évig német nemzetiségű tanító volt. A németes csoportjai közül - az intézményvezető adta lehetőséget kihasználva – a végzős csoportot választotta. Így ő az egyetlen, aki az első évfolyam egyik osztályának tanítónénije és a 12. évfolyam egyik németes csoportjának szaktanára. A nagy korkülönbség ellenére - azt nyilatkozta a kolléga -, hogy mivel már mindkét tagozaton dolgozott, így nem igényelt, illetve nem igényel módszertani megújulást a különböző tagozatokon történő munkavégzés. Ugyanakkor azt is mondta, hogy részt vett szakmai továbbképzéseken a sikerebb feladatellátás érdekében, hiszen az alkalmazott módszerek és eszközök tekintetében, melyeket az adott korosztályhoz válogat - jelentős eltérések vannak.

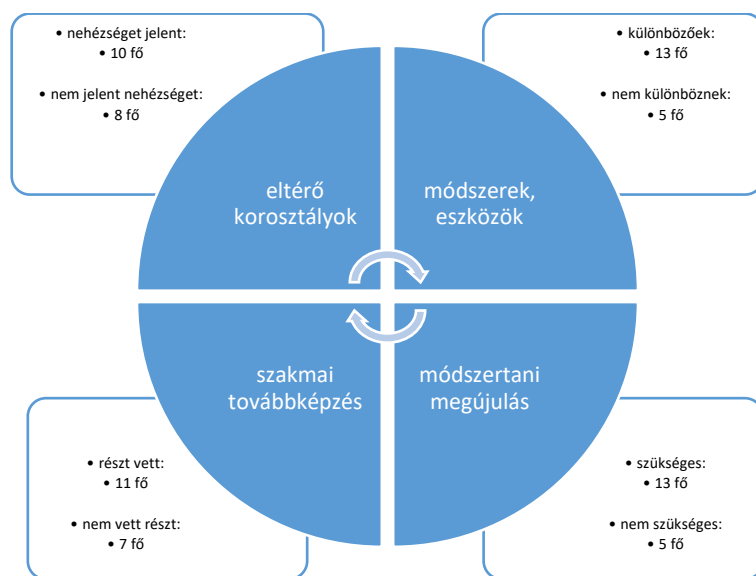
4.3. Módszerek, eszközök – továbbképzések, innováció

A különböző korosztályok eltérő életkori sajátosságokkal rendelkeznek mind fizikai, mind szellemi, érzelmi, mentális és pszichés fejlődésük tekintetében. Ebből adódóan eltérő a motiváltságuk, a tanuláshoz való hozzáállásuk, az általuk alkalmazott tanulási technikák, módszerek. Másképpen viszonyulnak társaikhoz, a különböző generációk képviselőéhez (tanáraikhoz, szüleikhez, stb.), más a kommunikációs eszköztáruk, érdeklődési körük. Az általános eltérések mellett meghatározóak a személyiségben rejlő sajátosságok is. És természetesen nem egyformán reagálnak a közvetlen és távolabbi környezetükben bekövetkező változásokra. Nem egyformán tolerálják a megszokott, már ismert rendszer, rituálék, szokások megváltozását sem. Mindezekből következik, hogy másképpen kell bánni velük, más kommunikációs nyelvet kell használni körükben, más módon lehet megérinteni őket, bevonni a munkába. Éppen ezért nagyon fontos, hogy az iskolában mind a tanórák alatt, mind a tanórákon kívüli foglalkozásokon, szünetekben a pedagógusok megfelelő módszereket, eszközöket, kommunikációs nyelvet használjanak munkájuk során. Elengedhetetlen, hogy ismerjék az általuk tanított diákok életkorából fakadó sajátosságokat, azokat a módszereket, melyekkel a leghatékonyabban tudják megvalósítani nevelő-oktató tevékenységüket. Tehát az eltérő korosztályok tanulói más módszertani technikák, eszközök alkalmazását igénylik a velük foglalkozó személyektől mind az oktatás, mind a nevelés területén. A tanárképzésben résztvevő

hallgatóknak el kell dönteniük képzésük során, melyik korosztállyal szeretnének foglalkozni. Már a felvételtől eltérőek a követelmények, a felvételi szempontjai. Például a tanítói szakos hallgatóknak gyakorlati vizsgájuk van, melyen bizonyítaniuk kell, hogy rendelkeznek azokkal a kompetenciákkal, képességekkel és készségekkel, melyek alkalmassá teszik őket a 6-10 éves gyermekekkel való foglalkozásra. A szaktanárok esetében sem mindegy, hogy rendelkeznek-e egyetemi, mester szakos diplomával vagy nem, hisz diplomájuknak megfelelően sorolják be őket, tölthetik be álláshelyüket, illetve annak megfelelően kapják meg munkaköri leírásukat, tantárgyfelosztásukat. Vagyis a tanulmányaik befolyásolják, hogy a 10-15 éves vagy a 15-18 éves tanulókkal foglalkoznak majd. A képzésük során nemcsak a szakmai tudásukban figyelhetők meg eltérések, hanem – ha nem is nagymértékben – eltérő módszertani oktatásban is részesülnek. Természetesen a különböző korosztályokkal való megfelelő bánásmód, a velük való munka sikerességének kulcsa maga a pedagógus, annak személyisége, adottságai, kompetenciái, ismereti, tudása. Fontos tényező, hogy hogyan tud viszonyulni a rábízott diákokhoz, képes-e elfogadni őket, képes-e velük együtt haladni, változni. Ismeri és megfelelően tudja-e alkalmazni a különböző módszereket, technikákat, eszközöket. Hatékony és eredményes, előre mutató munkakapcsolatot tud-e kiépíteni tanítványjaival. El tudja-e fogadni és lépést tud-e tartani a változásokkal az oktatás területein. Képes-e a megváltozott igényeket, elvárásokat kielégíteni, a rábízott feladatokat ellátni. Rendelkezik-e megfelelő önismerettel, végez-e rendszeres önreflexiót, képes-e hiányosságainak felismerésére. Hajlandó-e a fejlődésre, a folyamatos tanulásra, vagy a meglévő tudását, módszertani eszköztárát elegendőnek találja feladatainak ellátására.

Az interjút adó kollégák válaszaiból egyértelműen kiderül, hogy a tagozatok közötti különbségek jelentősek, és egyáltalán nem könnyű – főleg hosszú távon – megfelelni a rájuk bízott feladatköröknek. Az alábbi 4.6. *ábra* azoknak a kérdéseknek az eldöntendő részét foglalja össze, amelyek az általuk alkalmazott módszerekre, eszközökre, a módszertani megújulás szükségességére, valamint a továbbképzéseken való részvételre kérdezett rá a különböző korosztályokba tartozó tanulók tanításának nehézségei mellett. Az 4.6. *ábra* egyértelműen mutatja, hogy az eltérő korosztályok tanításához különböző módszerekre, eszközökre van szüksége az oktatóknak, amelyeknek csak egy részét ismerik csupán. Ahhoz, hogy eredményes és hatékony munkát végezzenek, folyamatosan ki kell egészíteniük meglévő tudásukat, vagyis folyamatos módszertani megújulásra van szükségük. Ezt a megújulást az önképzés mellett a szakmai továbbképzéseken van lehetőségük megtenni. A megszerzett és elsajátított ismereteket pedig alkalmazni tudják a különböző tagozatokon. És mivel a világ folyamatosan változik,

fejlődik, és a fiatal generációk tagjai már ebbe a megváltozott világba születnek bele, s számukra ez a természetes, így évről-évre változnak a különböző korosztályok tulajdonságai is. És ebből egyértelműen következik, hogy a pedagógusoknak folyamatos megújulásra, fejlődésre van szükségük. A fentiekben leírtakat bizonyítják válaszaik is, hisz tizenhárman (72%) azt állították, hogy jelentősen eltérő módszereket vagy eszközöket kell használniuk a tagozatokon, és az eredményes áttanításhoz szükséges számukra a módszertani megújulás. Csak 28% (5 fő) nyilatkozta azt, hogy azonos módszereket vagy eszközöket használ, s ugyancsak öten voltak, akik nem érezték szükségét a módszertani megújulásnak. Azonban figyelembe kell venni, hogy ebből hárman még egyetemi tanulmányokat folytatnak, így egészen friss ismeretekkel rendelkeznek, illetve bővítik tudásuk tárházát. Érdekes, hogy szakmai továbbképzésen már csak 11 fő (61%) vett részt, s heten nem, ám valójában ebből hárman még egyetemet végeznek, így csak 4 személyről beszélhetünk, ez 22%, s valójában 78%, aki valamilyen formában tovább képezi magát. Nyolc fő (44%) ugyan azt mondta, hogy számára nem okoz gondot a különböző korosztályok tanítása, mégis közülük heten részt vettek szakmai továbbképzésen az eléjük gördülő akadályok sikeresebb leküzdése érdekében. Egyetlen személy jelentette ki, hogy szakmailag és emberileg is felkészült minden korosztály oktatására, alsós gyermekekkel és gimnáziumban is dolgozott már, nincs szüksége továbbképzésre.



Forrás: Saját készítés

4.6. ábra: Tagozatok és módszerek

A többiek számára - bármennyire is gyermekközpontúak és elfogadóak a tanulókkal szemben – a végzettségüktől eltérő tagozat tanítása nagyobb energia befektetést, odafigyelést igényel tőlük. A tagozatok közötti eltérések okaiként az életkori sajátosságokat, a logikus gondolkodásra való képességet, a nyelvi fejlettségi szintet, az adott tanulócsoport sajátosságait, kohézióját, attitűdök, képességek eltérését, a motivációban és motiváltságban lévő különbségeket, valamint a játékosághoz való többféle viszonyukat, tanulási tempóban való fokozati eltéréseket nevezték meg.

A válaszokból viszonylag egységes vélemény rajzolódik ki a tagozatokról. A 6-10 éves gyermekek motiváltsága a legnagyobb mértékű, szabálykövetőbbek és a legjátékosabb feladatokat igénylik. Számukra a tevékenykedtető, tapasztalati tanulás, a rávezető gyakorlatok hangsúlyosabbak. Nagymértékben igénylik az odafigyelést, a beszélgetést mind egyénileg, mind csoportosan. Nyitottabbak és együttműködőbbek. Ez az aktivitás és érdeklődés sajnos a kamaszkorral 10 és 15 éves kor között egyre inkább alább hagy. Nem szeretnek megnyilvánulni, véleményt cserélni, beszélni mások előtt, így egymás előtt sem. Egyre több türelemre, differenciálásra van szükség oktatásukhoz, hisz kevésbé motiváltak, mint kisebb társaik. Nehezebb megtalálni a nekik megfelelő haladási tempót, a motiváló módszereket. A kamaszkor domináló stílusjegyein kívül nem könnyíti meg az oktatást a heterogén osztályösszetétel sem, általában nyolcadikra egyre nagyobb a szakadék a motivált, jobb képességű tanulók és az alul motivált, nehéz körülmények között élő, gyengébb képességű diákok között. Viszont sokkal kevesebbet hiányoznak, mint gimnáziumi tagozatos társaik, viszonylag kevesebben vannak egy osztályban, játékosabb módszereket igényelnek. Az egyéni, páros- és csoportmunka, a házi dolgozat, a hangos olvasás és munkafüzet használata jellemzően jól működik náluk. A gimnazisták esetében már többek szerint a frontális munkaforma és az egyéni feladatmegoldás dominál a csoportos és projektmunka mellett. Kevesebb tanári magyarázatot igényelnek, hatékonyabban működik náluk az önálló feladatvégzés is. Ők a legkevesbé motiváltak, náluk a legnehezebb megtalálni a hozzájuk vezető kommunikációs és motivációs csatornákat. Nagyon változatos módszertanra van szükség esetükben, hogy minél gördülékenyebben haladjanak a tananyagban és ez által az érettségi vizsgák felé. Jól megválasztott zeneszámokkal, filmekkel, oktató videókkal, interaktív tananyagokkal lehet tudásszomjukat felkelteni. A magas osztály létszámok ellenére abból a szempontból könnyebb a helyzet ezen a tagozaton, hogy egyrészt a tanári ellátottság függvényében csoportbontásban oktatják az idegen nyelveket, az informatikát és a matematikát. Másrészről pedig valamilyen szinten mégiscsak válogatott, egy rostán már átment gyermekek kerülnek be a gimnáziumi

tagozatra, akiknél bizonyos alapok már megvannak. Még akkor is, ha nem a legerősebb gimnázium a térségben a vizsgált intézmény, de a diákoknak célja van a tanulással, sikeres érettségi vizsgákat szeretnének tenni. Mindhárom tagozaton nehéznek gondolják a sajátos nevelési igényű és a beilleszkedési, tanulási nehézséggel küzdő tanulók differenciált oktatását. A gyermekek pillanatnyi lelkiállapota, pszichés állapota egyre gyakrabban írja felül az előre kigondolt óraterveket. Sajnos a jelenlegi pandémiás helyzet, is az oktatás minden résztvevőjét megviselte, megviseli. A digitális oktatás, az online térben való kapcsolattartás, a személyes kontaktus hiánya is rányomta bélyegét mind az oktató-nevelő munkára, mind pedig az emberi kapcsolatokra.

Abban mindannyian egyetértettek a megkérdezettek, hogy valójában az áttanítás motiválja őket, annak ellenére, hogy néhányan kényszerből, külső nyomásra kezdték ezt a feladatkört végezni. Meglévő eszközeiket, módszereiket folyamatosan bővítik, így tudják a sikerélményt biztosítani tanítványaik és önmaguk számára is. Bármennyire is könnyen tudnak alkalmazkodni a környezethez, a különböző korú gyermekekhez, még akkor is, ha egyenlő mértékben közel állnak hozzájuk, a folyamatos fejlődést szükségesnek tartják. Az áttanítás valamilyen szempontból inspirálja őket az innovációra. Ismereteiket vagy szervezett továbbképzés, vagy önképzés formájában bővítik. Internetes szakmai csoportokhoz csatlakoznak, figyelemmel kísérik mások munkáját, jógyakorlatokat vesznek át. Akár autodidakta módon sajátítják el az új módszereket, akár csak utána néznek, vagy megkopott szakmai tudásukat frissítik, de a megújulásra törekszenek. Be kell látni azt is, hogy a monotonitást senki nem viseli túl jól, a változatosságra úgy a tanárnak, mint diákjainak szüksége van kortól függetlenül. Az egyik kolléga nyilatkozta a különböző korosztályok tanításáról: „Nagyon változatos, ezt szeretem leginkább benne. Minden korosztály más és más, így élmény minden órát megtartani. Néha nagyon jó érzés a gimnazisták unott arca után a kicsik lelkes mosolyát látni... Néha pedig a nyüzsgő kicsiktől jó kicsit a gimnazistáknál „megpihenni”.” Természetesen az sem vitatható, hogy a rutinosabban végzett munka a már ismert terepen, egyfajta biztonságérzetet ad.

A fentiekben leírtak alapján bizonyítást nyert az a hipotézisem, hogy az áttanítás fokozza a pedagógus motiváltságát eszköztárának, módszereinek folyamatos bővítése mellett, inspirálja az innovációra. A válaszadók által megfogalmazott gondolatok azt a feltételezésemet is alátámasztják, hogy az áttanítás a nevelő-oktató munkát támogatja, mivel a tanulók nagyobb fejlődési szakaszára enged rálátást. Így vall erről a megkérdezett matekszakos kolléga: „Tanárként lenne lehetőség azt kérni, hogy elsősorban a gimnáziumban tanítsak. Első iskolában sokan az áttanítást „letanításnak” hívták és így is gondolkodtak róla. Én erről

egészen másképpen gondolkodom. Én örülök, ha mindkét tagozaton taníthatok, még akkor is, ha ez rengeteg feladattal és munkával jár. Ez ösztönöz, hogy ne rutinból tanítsak, mindig újra kell gondolnom a dolgokat, én ezt hasznosnak tartom. A gyermekeim születésével már nemcsak a két tagozat matematika fejlődését, hanem a matematikai fejlődés teljes menetét látom. Ez egy hosszú folyamat, amiből minél többet látunk, tapasztalunk, annál jobban értjük és tanítjuk bármelyik korosztályt.”

Ugyancsak alátámasztják a megfogalmazott hipotéziseket azok a válaszok, melyeket azokra a kérdésekre adtak, hogy milyen innovációs lehetőségeket látnak az áttanításban, annak módszertanában, és mi tartja meg őket ebben a feladatellátásban.

Az áttanítás teljesebb képet ad a tanulási folyamatról, és lehetőséget olyan készségek alapozására, amelyre később lesz szükség. Komplexebb rálátást biztosít a tananyagra, a követelményekre, a különböző korosztályok fejlesztési lehetőségeinek megismerésére. Tapasztalatot lehet szerezni, melyeket hasznosítani lehet a későbbi munka során. Lehetőséget ad egy-egy módszer, játék kipróbálására a különböző korosztályok esetében, és ezáltal azoknak megreformálására, alakítására. Teret enged a módszertani megújulásnak, a különböző módszerek bevezetésének, fejlesztésének. Mivel végig lehet kísérni egy-egy tantárgyon belül a különböző tanulási és tanítási folyamatokat megtapasztalva azok használhatóságát és hatékonyságát olyan új feladatbankokat tudnak létrehozni, melyeket a szintén áttanító pedagógusok is sikeresen tudnak használni. Lehetőségük van a szaktanároknak, hogy újítsanak, új módszereket és folyamatokat, új eszközöket a gyakorlatban is kipróbáljanak, azok eredményességét megvizsgálják. Így például az IKT-eszközök tárházának bővítése, megfelelő online platformok használata, a digitális szemléltetés, a csoportmunka különböző formáinak szervezése, kivitelezése. A válaszadók közül 15 fő (83%) egyetért abban, hogy az áttanítás teret biztosít az innoválásra, vagyis a megújulási, fejlődési és ezzel együtt átalakulási folyamatra. Tehát cáfolják annak az egy kollégának a véleményét, aki a következő képpen nyilatkozott: „Az innováció kifejezés jelentését tekintve itt nincs ilyen lehetőség, újításokról beszélhetünk, innovációról nem”. A többség innovatív tanárnak, vagyis újító és fejlesztő pedagógusnak vallja magát, hisz például a különböző tagozatokon való oktató-nevelő munka során megtapasztalva a játék, a játékoság tanulóakra tett hatását, újabb módszereket dolgoztak ki a tagozatok számára, melyeket kipróbáltak, és addig formáltak, alakítottak, míg hatékonyan nem működött. Vagy például a vizuális kultúra tárgyat tanító szaktanár vegyes korosztályú rajz szakkör létrehozásán munkálkodik. További lehetőségnek látják, hogy az áttanításra, mint eszközre tekintsünk. Szerintük ennek a feladatkörnek az ellátása során egyértelműen kiderül, hogy a pedagógus mely

tagozaton végzi legeredményesebben munkáját. Vagyis mind saját maga számára, mind vezetői számára segítséget jelent, hisz így világosan látják, mely feladatkörben érzi azt a szaktanár, hogy valóban a helyén van. Ezt figyelembe tudják venni a tantárgyfelosztás elkészítésekor, és így azokkal az osztályokkal, csoportokkal dolgozhat a későbbiekben a pedagógus, akikkel leginkább együtt tud működni.

Intézményvezető-helyettesként az egyik legfontosabb feladatom, hogy segítsen az intézményvezetőt abban, hogy a rábízott iskola a lehető leghatékonyabban működjön a hétköznapiak során. Ahhoz, hogy ennek a feladatnak eleget tudjak tenni, ismernem kell azt az intézményt, amelyben dolgozom, és mindennek előtt azokat a kollégákat, akikkel nap mint nap együtt végzem a munkámat. Ezért is próbáltam tájékozódni ebben a témában. Az áttanítás lehetősége a vizsgált intézményben - szerkezetéből adódóan - egyértelműen megvan, és a vezetőség preferálja ennek a kihasználását. Azonban azt is meg kell jegyezni, hogy gyakran a szakos ellátottság biztosítását veszélyeztető pedagógushiány rá is kényszeríti a vezetőt arra, hogy több tagozaton is megbízza a szaktanárokat a nevelő-oktató munka ellátására. Viszont nagyon meghatározza az adott iskola mindennapi működését, légkörét, valamint a nevelő-oktató munka eredményességét az, hogy hogyan teszi ezt az igazgató. Nem elhanyagolható, hogy az intézmény dolgozói, hogyan élik meg azt, hogy ki kell mozdulniuk komfortzónájukból, több időt és energiát kell rá fordítani a tanórákra való felkészülésre, több egyéb feladatot kell elvégezniük a tanításon kívül, ezáltal sokkal jobban át kell gondolniuk, meg kell szervezniük mindennapi tevékenységüket is. Vezetőként arra kell törekedni, hogy minden kolléga el tudja fogadni, sőt sajátjának érezze tantárgyfelosztását, ezáltal pozitívan szemlélje munkáját, felismerje az abban rejlő lehetőségeket. Átéltje azt, amit az egyik interjúalany így fogalmazott meg: „Akkor még nem is sejtettem, hogy az áttanítás által sokkal többet tudok a gimnáziumi tagozatról is. Sok dolgot megértettem, hogy egyes dolgok miért nem mennek a gimnazistáknak. A gyerekek fejlődésének újabb szakaszát megismerve, sokkal jobban megértettem a nagyobbakat: mind emberileg, mind módszertanilag rendkívül sokat tanultam.”

A beszélgetésekből valamint a 13. és a 35-36. kérdésekre adott válaszokból egyértelműen látszik, hogy az áttanítás jelentősen befolyásolja a tervezési és szervezési munkáját az oktatóknak (15 fő 83%), csupán három fő (17%) számára nem jelent befolyásoló tényezőt. Szinte egyöntetűen (16 fő 89%) úgy látják, a vezetőség stílusa preferálja az áttanítást, néhányan azonban megjegyezték, hogy a jelenlegi helyzetben nincs is más választása az intézményvezetőnek. A vezetés a mostani szorult állapotában azt preferálja, hogy minden feladat ellátásra kerüljön. Ezért sajnos sokszor nem szakmai döntések születnek, mert a helyzet

nem teszi lehetővé. Ugyanakkor azt a pedagógust, aki kevésbé volt sikeres egy tagozaton, lehetőség szerint nem osztják be az adott tagozatra. Ketten vannak, akik úgy ítélték meg, hogy nem támogatja a vezetőség stílusa ezt a munkaformát. Az elvégzett munka értékeléséről, az értékelés arányairól már megosztó vélemények születtek. Egy (5%) kolléga nem tudja eldönteni, hogy értékeli vagy sem a vezetőség az áttanítással járó többlet munkavégzést, nyolcan (44%) úgy érzik, nem értékelik a befektetett munkájukat, kilenc pedagógus (50%) szerint értékeli a vezetőség a megkapott feladatok elvégzését. Az egyik interjúalany a következőket nyilatkozta: „Iskolánk a minőségi munkát elismeri, mivel anyagilag nem tudja honorálni ezt a pedagógusok általi többlettevékenységet, így közös értekezletek, év végi záróértekezletek során oklevéllel, könyvjutalommal, miniszteri elismerő oklevéllel értékeli ezt a munkát. Eszmei értékű, erkölcsi megbecsülés ez.” Egy másik személy pedig ezt mondta: „Én úgy érzem, akik ismerik és látják a gyerekekkel végzett munkámat, elismerik és megbecsülik. Az elmúlt 17 pályán töltött évben a gyerekek, a szülők, a vezetőség szinte mindig megbecsülte a munkám. Ez tartott a pályán.” Érdekes volt szembesülni annak a két kollégának a véleményével ebben a kérdésben, akik a két kollégánál által felsorolt elismeréseket már mind megkapták a vizsgált intézményben az elmúlt 5-6 év során az intézményvezetőtől, sőt anyagi juttatásban is részesültek, illetve részesülnek. Az egyik így válaszolt: „Nincs arányban, ezt magától értetődőnek veszik, s az elismerés gondolata sem merül fel bennük.” A másik pedig kifejtette: „Nem vettem észre az elmúlt években ilyesmit, ellenőrzés lehet van, értékelés már kevésbé. Sokak munkáját nem is ismeri (nem akarja ismerni) a vezetés más prioritások miatt, lásd tavalyi digitális munkarendű oktatás. Sokat lendítene a munkamorálon a külső visszacsatolás, de ezekben azok részesülnek, akik jól menedzselik magukat a vezetés felé, felhívják magukra a figyelmet, holott nem biztos, hogy ők dolgoznak a legtöbbet és legjobban. Ebből a szempontból sokat csalódtam.”

Sajnos is azt látom, hogy a választ adók közül az a két kolléga, akiket az intézményvezető többféle módon is kiemelt, jutalmaz, különböző kedvezményeket biztosít számukra, teljes mértékben elégedetlenek munkájuk értékelésével. Ők azok, akik csalódottságuknak adnak hangot, akik ugyan azt állítják, hogy mennyire elismerik és becsülik a kollégáik munkáját - pontosabban az általuk nagyra tartott kollégák munkáját -, s mégis saját érdekeiket helyezik előtérbe minden egyes esetben a hétköznapiakban. Számukra fel sem tűnik, hogy viselkedésükkel, kerülő utas megoldásaikkal – melyet vezetőként és kollégaként sem tudok összeegyeztetni beszélgetéseink során adott válaszaikkal, mert szöges ellentétben áll a kettő – egyre több embert bántanak meg és haragítanak magukra. Érdekes lenne számomra többféle

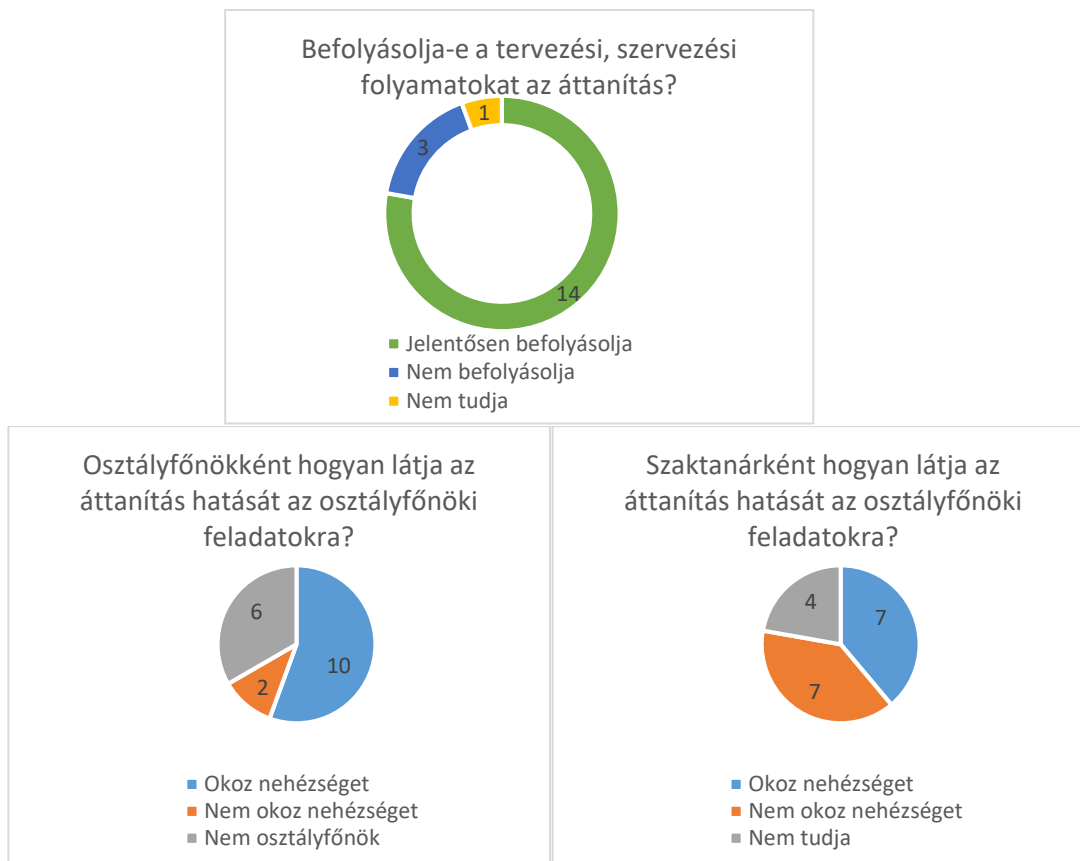
szempontból is, hogy vajon mit gondolnak ők valójában, vajon milyenek e mögött az álarc mögött. A jövőben azt is érdemes lenne megvizsgálni, hogy miért ilyen ellentmondásos a viselkedésük. Az intézményi környezet váltja ki, vagy a személyiségükben rejlik a probléma, vagy egyéb elvárásoknak szeretnének megfelelni, külső vagy belső erők motiválják őket? Még lehetne folytatni a kérdéssort, de dolgozatomnak nem ez a fő témája. Ám azt is be kell látnunk, hogy vitathatatlanul szorosan kapcsolódnak egymáshoz, valamint igazat kell adnom abban a tekintetben nekik, hogy a megfelelő vezetőnek – ha nem is tökéletes mindenben – át kellene látnia dolgozói tevékenységét, ismernie kellene jellemét, személyiségét. Elgondolkodtató számomra, hogy azon kollégák, akik becsületesen elvégzik a rájuk bízott feladatokat, és a felmerülő problémákra megoldásokat keresnek, felajánlják segítségüket, miért csak akkor panaszkodnak a vezetésre, ha az valóban jogos. Ők miért tudnak örülni egy-egy elismerő „köszönömnek” is.

Teljes volt az egyetértés abban a kérdésben, hogy a befektetett munka és annak értékelése nincs arányban egymással. Azt is többen megállapították, hogy valójában a bérezéssel van a legfőbb problémájuk, és valójában az nincs arányban az elvégzett munka mennyiségével és minőségével. Mindennek ellenére kevesebben vannak az áttanító kollégák között azok, akiket ebben a feladatkörben - saját bevallásuk alapján – a jelenlegi tanárhiányos szükségállapot vagy a vezetői utasítás, tantárgyfelosztás tart meg. Ezek a rajtuk kívül álló okok öt személy (28%) felsorolásában szerepelnek. Ketten (11%) abban reménykednek – miután szakmai fejlődésük szempontjából mindenképpen hasznosnak gondolják a különböző korosztályokkal való foglalkozást -, hogy idővel hosszabb távon, azokon a tagozatokon taníthatnak majd, amelyek a legközelebb állnak hozzájuk. A többiek 11 fő, vagyis 61% számára megtartó erők között a belső motiváció, az akarat, a kötelességtudat, a tanári pálya és a gyermekek szeretete, az ebből fakadó öröm a tevékenységek elvégzése közben szerepel. Az, hogy szívesen foglalkoznak a különböző korosztályokkal nemcsak a szeretetből és örömből fakad, hanem, hogy szeretnének sokoldalúak lenni, ezért a fejlődés egyik lehetséges formáját, kihívást látnak az áttanításban. A változatosság számukra új dimenziókat ad munkájuknak, ösztönzi őket: a rutin elkerülésére, az innovációra, a folyamatos önreflexióra, az állandó önfejlesztésre, az élethosszig tartó tanulásra. Mivel nagyobb fejlődési szakaszra enged rálátást, így segíti nevelő-oktató munkájuk hatékonyságát, eredményességét. Tehát hipotéziseim megerősítést nyertek.

4.4. Az áttanítás hatása a tervezési, szervezési folyamatokra

A nevelési-oktatási munka szervezését illetően azt feltételeztem, hogy a tagozatok közötti áttanítás technikailag a nevelési-oktatási munka szervezését illetően számtalan nehézséget okoz a mindennapokban.

Rákérdeztem interjúalanyaimnál a tervezési és szervezési folyamatokra. Itt kíváncsi voltam a tanórákra való felkészülésben okoz-e nehézséget illetve a mindennapok logisztikájában, órarendben valamint a tanórán kívüli tevékenységek megszervezésében. Kíváncsi voltam arra is, hogyan vélekednek kollégáim az osztályfőnöki tevékenységek, feladatok ellátásáról az áttanítás során mint osztályfőnökök, és mint külső szemlélők. Ugyanis a különböző tagozatokon bizonyos szempontokból eltérő feladatköröket jelent az osztályfőnökség. Ha összevetjük az alábbi 4.7. *diagramokat* láthatjuk, hogy a többség úgy vélekedik, hogy nagy mértékben hatással van az áttanítás mind a felkészülési, szervezési folyamatokra, mind pedig az osztályfőnöki munka ellátására. Azonban szembevetendő az is, hogy míg a tanóra szervezését, az arra való felkészülést a megkérdezettek 78%-a szerint jelentősen megnehezíti a különböző tagozatokon történő tevékenykedés, addig ez az arány kicsit módosul az osztályfőnöki munkára tett hatás megítélésében. Ez adódhat abból is, hogy a válaszolók közül 12 fő osztályfőnök, 6 főnek nincs osztálya. Az is látványos, hogy külső szemlélőként kevésbé látják az osztályfőnökök áttanításból adódó problémáit. Bár néhányan megjegyezték, hogy erősen befolyásolja a pedagógus személyisége, hogy ezen feladat ellátását nehezen vagy könnyedén tudja megoldani.



Forrás: Saját készítés

4.7. diagram: Az áttanítás hatása a tervezési, szervezési, osztályfőnöki feladatokra

A nehézséget elsősorban az okozza az áttanítók számára, hogy jóval több időbe telik az órákra való felkészülés, azok megtervezése. Egyrészt kevesebb felhasználható anyag, feladat van a tarsolyukban, másrészt kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, harmadrészt mások az igények, melyeket ki kell elégíteniük, más a munkatempó, ezért más módszerekre, eszközökre van szükségük a tanulók motiválásához, az ismeretek átadásához, a tanulási folyamatok megvalósításához, a számonkéréshez és az értékeléshez is. Ez nagyon sok energiát és időt igényel, még akkor is, ha csak egy tantárgyat tanítanak át a másik tagozatra, vagy ha csak egy osztállyal, csoporttal kell foglalkozniuk az eltérő tagozaton, tagozatokon. A tervezés fázisában tehát technikailag is megnehezíti az áttanítás a pedagógusok munkáját. Ehhez társul, hogy több tagozaton is meg kell felelni az elvárásoknak nemcsak tanórán, de a tanórán kívüli programok, feladatok terén is. Ez az alkalmazkodás nagyfokú szervezést, odafigyelést igényel a résztvevőktől. Problémaként merül fel a szervezésben, ha nem a legszerencsésebben van összeállítva az órarend. Legtöbbször az órák közötti gyors váltás nehezíti a tanárok feladatellátását. Ugyanis nagyon nehéz 10-15 perc alatt egyik korcsoporttól kiszabadulva egy

teljesen eltérő korosztály igényeihez átállítani az agyunkat. Más szerepet kell felvennie annak a szaktanárnak, aki egy tizenkettedikes osztályból német óráról az elsősökhöz megy matematikát tanítani. Az egyik kolléga szerint néha úgy érzi legalább két személyiséget (ha nem hármat) is igényel az áttanítás. De problémát okoz az is, ha ez a váltás ugyanazon a napon felváltva történik. Nemcsak gondolkodásban szükséges az állandó koncentráció, hanem az egyéb technikai eszközök, taneszközök szállításának megoldásában, illetve a tanórák előkészítésében. Tovább bonyolítja a helyzetet, ha a tanórák közötti szünetekben ügyeleti, ebéldeltetési feladatot is el kell látnia a pedagógusnak. Nagyon nehezen tolerálják az intézményvezető ad hoc áthidaló probléma megoldásait, az egyre több előre nem tervezett feladat ellátását, azonnali megoldását. Sajnos jelen helyzetben egyre gyakoribbak a váratlanul felmerülő problémák, többletfeladatok. Az osztályfőnökök számára is többlet terhet jelent az áttanítás a saját osztályukkal kapcsolatos feladatok ellátása miatt. Ők az áttanítás hátrányaként élik meg, hogy nem tudnak elegendő időt tölteni saját osztályukkal, nem tudnak rájuk figyelni a szünetekben, kevesebb lehetőségük van a kötetlen beszélgetésre diákjaikkal. Sajnos ezen hiányosságok tükröződnek a neveltségi mutatókban és a tanulmányi eredményekben is, hiszen több alkalmuk van a fegyelmezetlenségre. Gyakran nagyon nehéz – néha lehetetlen – összeegyeztetni a tagozatok programjait. Például ha felső tagozatos osztálya van a pedagógusnak, és gimnáziumban is tanít, akkor nem tud részt venni a gimnáziumi tagozat programjában – még akkor sem, ha szaktanárként érintett lenne –, mert az osztályával kell foglalkoznia. De ez igaz fordítva is, olyankor osztályát kell másra bízni, amelyet az osztályközösség (legyen az általános iskolai vagy gimnáziumi) jogosan sérelmez. Ugyanakkor az osztályközösségek szempontjából előnyként megemlíthették azt is, hogy önállóbbakká válnak, és meg tudják könnyíteni számukra a tagozatváltás kritikus időszakát.

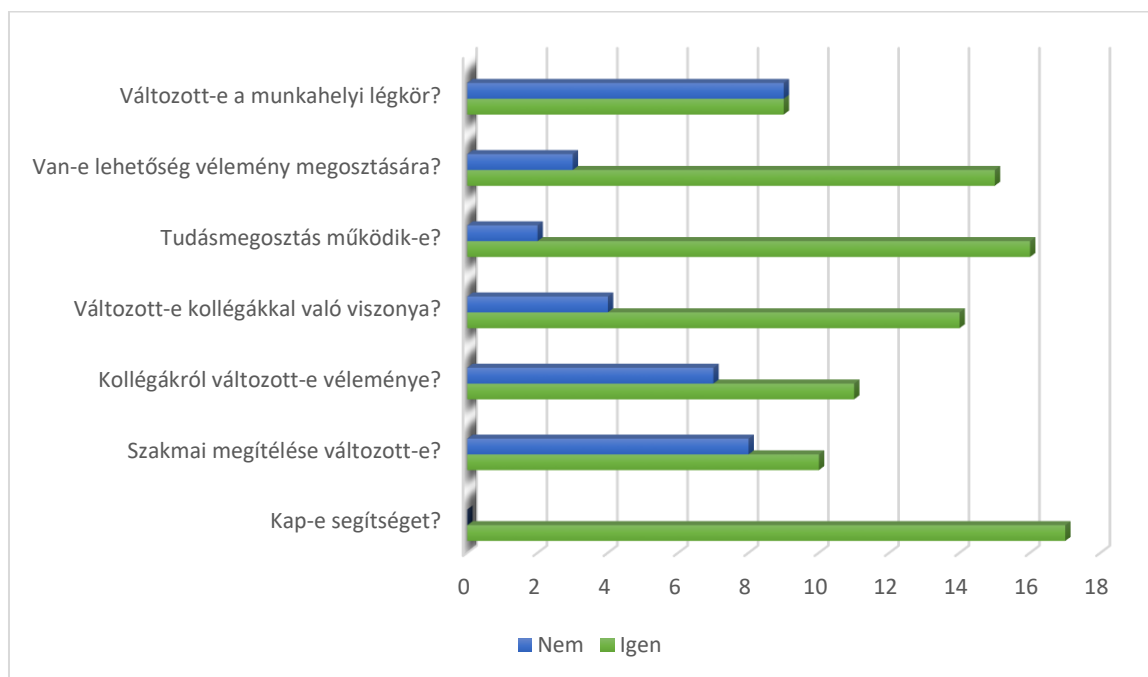
Tehát az eddig leírtakat átgondolva elmondhatom, hogy megállapításom, miszerint az áttanítás technikailag a nevelés-oktatás szervezését illetően számtalan nehézséget okoz a mindennapokban, nem alaptalan. A legnagyobb mértékben az órarend összeállítása befolyásolja a már említett technikai, szervezési nehézségek gyakoriságát. Azonban a megfelelő órarend elkészítését erőteljesen megnehezítik a többszörösen áttanító kollégák órái. Az egyéb szempontok mellett az órarend elkészítőjének – jelen esetben nekem - a jelenlegi helyzetben lehetetlen figyelembe vennie minden kikötést, így valamelyik szempont csak részben vagy egyáltalán nem teljesül. Ez sem a pedagógusoknak, sem a tanulóknak, ebből kifolyólag az intézménynek sem megfelelő. Ez egyfajta láncreakciót generál. Ugyanis ha sérülnek a pedagógiai elvek – hiába férnek még bele a törvényi keretekbe, felelnek meg a

jogszabályoknak -, nem lesz hatékony és eredményes a nevelő-oktató munka sem. Ha a pedagógusok nem látják a befektetett energiájuk és munkájuk sikerességét, demotiválttá válnak. Ebből adódóan szép lassan tanítványaik is elvesztik motiváltságukat, aktivitásukat. Az érintettek elveszített munkakedve konfliktusokat szül, melyek feszültséget keltenek. Ennek következtében az intézményi légkör is feszültté válik, megromlik. És mindez negatív hatással lesz az intézmény teljesítménymutatóira is. Természetesen ez a folyamat sokkal árnyaltabb, de ha nem foglalkozunk a felmerülő nehézségekkel, és nem vesszük figyelembe a lehetséges következményeket, csak halmozódnak és hatványozódnak a problémák. Helyettesként az órarend elkészítése az én feladatkörömbe tartozik, éppen ezért fontosnak tartom megismerni azokat a tényezőket, amelyek meghatározzák az órarend összerakását, mi mindent kell még figyelembe venni, hogy sokkal praktikusabb, hatékonyabb, működő képesebb legyen.

4.5. Az áttanítás hatása a kollegiális munkafolyamatokra

A negyedik hipotézisem az volt, hogy az áttanítás pedagógiai szempontból a kollegiális munkafolyamatokat erősíti. Az ide tartozó kérdésekkel elsősorban azt szerettem volna megtudni, hogy a különböző tagozatokon történő munkavégzés mennyiben változtatta meg az áttanító pedagógus látásmódját, mennyire erősítette a kollegiális munkafolyamatokat. Az azonos munkakörben dolgozók között szorosabb kapcsolat alakul ki egy munkahelyen belül is, hisz szakmai szempontból is azonos az érdeklődésikörük, azonosak a felmerülő problémáik, hasonló témák foglalkoztatják őket. A közös feladatvégzés - ha akarják, ha nem – során jobban megismerik egymást az együtt dolgozók. Óhatatlanul feltárulnak azok a tulajdonságai az embernek, melyek más területeken munkálkodók számára rejtve maradnak, hisz mások a körülmények, feltételek. A szerepek is változnak a különböző szituációknak megfelelően. Egy pedagógusnak számtalan szerepet kell betöltenie iskolájában munkája során, eltérő feladatköröket kell ellátnia (többféle szaktanár, osztályfőnök, nevelő, oktató, munkaközösség-vezető, kolléga, barát, segítő, szervező, felelős, adminisztrátor, stb.). Feladatvégzése során minél több kollégával kerül kapcsolatba, annál jobban belelát mások munkájába is, ezáltal felismerheti a hasonlóságokat, és a különbségeket. Szakmailag és emberileg is közelebb kerülnek egymáshoz. Nem feltétlenül lesznek barátok, de kölcsönösen el tudják fogadni a másikat, mert elismerik például szakmai hozzáértésüket vagy emberileg vívják ki egymás szemében a tiszteletet.

A kérdésekre adott válaszokat megvizsgálva azt láthatjuk, hogy a vizsgált intézmény tantestülete - egy-egy esettől eltekintve – együttműködő és segítőkész. Az áttanítás során a kollégák egymással való viszonya, egymás munkájának és személyének megítélése a többség esetében pozitív irányban változott, formálódott. A tagozatok életébe való nagyobb betekintés, a fejlődési- és munkafolyamatok követésének lehetősége, a felmerülő nehézségek, problémák és azok megoldásának végig követése, az eddig kevésbé ismert kollégák szakmai munkájának, személyiségének alaposabb megismerése megerősítette és elmélyítette a kollégák közötti kapcsolatokat. Nagyobbra értékeli egymás munkáját, elismerik és tisztelik egymást mind szakmailag, mind emberileg. Ez segíti az egységesebb szemléletmód kialakítását, megkönnyíti a kooperációt, előre mozdítja a tudásmegosztást, teret biztosít a véleményformálásra is, valamint teljesebb képet kap a pedagógus saját intézményéről, annak emberi és technikai jellemzőiről. Az alábbi 4.8. diagram egyértelműen alátámasztja az előbbieken leírtakat.



Forrás: Saját készítés

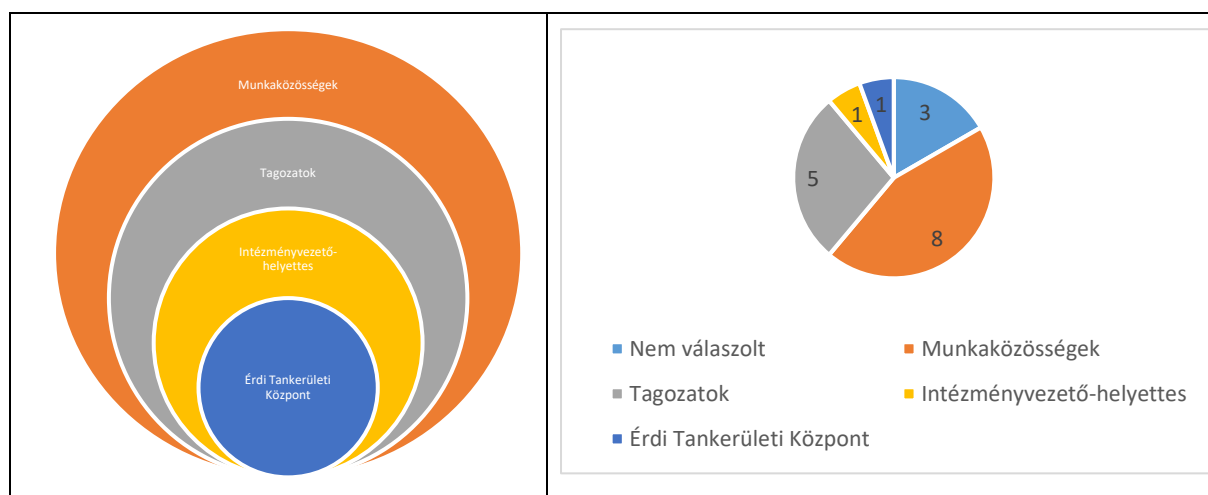
4.8. diagram: A 25-32. kérdésekre kapott válaszok

Mint láthatjuk, a megkérdezettek mindannyian azt mondták, hogy maximális mértékben kapnak segítséget mind szakmailag, mind emberileg. Megértő és segítő attitűddel fordulnak egymásfeléjük az intézmény tagjai. Ketten jegyezték meg, hogy ők csak a kollégáktól kapnak

segítséget (az egyik a munkaközösség-vezetőjétől, a másik intézményi szinten hiányolta a segítségnyújtást). Egy személy közölte, hogy ő nem igényli ezt, magában akarja megtalálni a megoldást. Szakmai megítélés tekintetében 10 főnek (55,5%) nem változott a véleménye (továbbra is úgy gondolják, soha nem szabad sarkosan gondolkodni), 8 fő (44,5%) nyilatkozta, hogy teljesebb és részletesebb képet kapott az iskoláról és a kollégákról. A kollégákról kialakult véleményét az áttanítás nem változtatta meg 7 (39%) pedagógusnak, 10 fő (55,5%) viszont rokonszenvesebbnek látja a másik tagozaton tanító kollégáit, sokkal jobban értékeli erőfeszítéseiket, munkájukat. Egy pedagógus nyilatkozott csalódottan az áttanításról ebből a szempontból, ő az az egy fő, akinek a kollégákkal való kapcsolata megromlott („Kicsit két szék között a földre estem. Az új munkaközösség nem igazán ismeri el szakmai hozzáértésemet, pontosabban nem kíváncsiak rám, a nyelviék kicsit leírtak.”). A többiek esetében 13 fő (72%) pozitív változásról számolt be („Javult, látom, hogy milyen nehézségekkel kell megküzdenuünk, megértőbb lettem. Igyekszem a kollégákat is tájékozódásra, megértésre buzdítani.”), négyen (22%) kapcsolataiban nem történt változás. A tudásmegosztás 16 (89%) áttanító pedagógus szerint jól működik, ketten (11%) ítélték csak nem megfelelőnek. A tanári szobában mindig van lehetőség az egyeztetésre, a beszélgetésre. A munkaközösségen belül is van lehetőség a tudásmegosztásra, illetve erre intézményi törekvés is van különböző értekezletek és megbeszélések formájában. A válaszoló kollégák 83%-a (15 fő) szerint van lehetőség véleményük megosztására is kollegiális körben, munkaközösségi megbeszéléseken, évfolyam vagy más értekezleteken, belső továbbképzések alkalmával, 17% (3 fő) viszont azt állította, hogy nincs. Közülük az egyik szaktanár szerint azért nincs, mert nem tartanak igényt az ő véleményére. A munkahelyi légkör a nyilatkozók 50%-a szerint nem változott, a másik 50% szerint változás tapasztalható. Azonban csak hatan mondták, hogy az áttanításnak köszönhetően pozitív irányban változott, három fő szerint negatív ez az irány. Azonban kihangsúlyozták, hogy ez nem a különböző tagozatokon történő munkavégzésből fakad.

A különböző tagozati csoportok elvárásaihoz való alkalmazkodás öt (28%) főnek nehéznek bizonyult, s van aki még mindig úgy érzi, nem teljesen tud megfelelni ezeknek. A többség (72%, 13 fő) azonban arról számolt be, hogy könnyen alkalmazkodott, egyrészt személyiségéből fakadóan, mivel rugalmasság, tudásra törekvés, folyamatos igyekezet, önképzés és munkafegyelem jellemző rá, másrészt a kollégák, középvezetők és tagozatvezetők pozitív megerősítéseinek köszönhetően sikeresen veszi ki részét a tagozat munkájából. Az áttanító pedagógusok tantestületben elfoglalt helye az interjúk alapján nem nagyon változik ennek a feladatkörnek az ellátása következtében. Azonban elkerülhetetlenül lesznek néhányan, akik

nehezebben találják meg helyüket. Ennek számtalan oka lehet. A vizsgált intézményben az idei tanévben első osztályt vállaló eddig csak gimnáziumban tanító kolléganő esetében, egyértelműen meglepő volt a többiek számára ez a váltás. Ehhez még hozzájárult az is, hogy önkényes intézményvezetői döntést vélelmeztek a háttérben. Éppen ezért mondhatta az érintett kolléganő: „Mintha új munkahelyen kezdtem volna... és ez nagyon meglepett, és nem is esett mindig jól”. Szakmai irányítás szempontjából (4.8. diagram) nyolcan (44%) a szakjukból adódó szakmai munkaközösségekhez sorolták magukat, öten (28%) valamelyik tagozathoz. 1-1 fő (5,5-5,5%) az intézményvezető-helyettes, illetve az Érdi Tankerületi Központot nevezte meg szakmai irányítójának, hárman (17%) pedig nem adtak választ a kérdésre.



Forrás: Saját készítés

4.8. diagram: Hova tartozik az áttanító szakmaiirányítás szempontjából

4.6. Az áttanítás előnyei és hátrányai a résztvevők és az intézmény oldaláról

Négy hipotézisem közül háromban az áttanítás egy-egy előnyét fogalmaztam meg, és egyben a nehézségeit. Az interjúk során rákérdeztem (17-22. kérdések) az előnyök és hátrányok mellett a lehetséges veszélyekre és a lehetőségekre is. Először nézzük meg, hogy mit fogalmaztak meg az áttanítás előnyeiként.

4.6.1. Az áttanítás előnyei

Rálátást biztosít a pedagógus számára a tanulás teljes folyamatára, a tanulók fejlődésére, iskolai „életútjára”, ezáltal átlátja és egységben szemléli a változást. Lehetőséget ad a diákok személyiségének, az életszakaszok sajátosságainak mélyebb megismerésére. Elmélyítheti, bővítheti tantárgyi tudását, ismereteit, melynek következtében naprakészebb lesz, tudatosabban és könnyebben utal vissza vagy előre a tanórákon, valamint világossá válik számára, hogy mire építhet, és mire kell nagyobb hangsúlyt fektetnie a nevelő-oktató tevékenységében. Módszertani újításokra sarkallja a pedagógust, lehetőséget ad különböző módszerek, eszközök kipróbálására, bemérésére. Biztosítja a szakmai sokszínűséget, módszertani változatosságot. Lehetőség van a tapasztalatszerzésre mind a tanítás, mind pedig a korosztályokhoz való hozzáállás területén. Megerősíti, elmélyíti a tanár-diák kapcsolatot, így több teret nyer a személyiség és a közösség formálása. Élményközpontú, tevékenykedtető tanulásra ad alkalmat, ezáltal a tantárgyak megszerettetésére is. A pedagógus hatékonyabban tudja segíteni a tagozatok közötti átmenetet. Elősegíti a kollégákkal kialakított kapcsolatok megerősítését, egymás tiszteletét, elismerését. Előmozdítja a folyamatos szakmai fejlődést, hisz gyakoribb továbbképzésre sarkallja a pedagógust. Biztosítja a változatosságot, izgalmas kihívásként élük meg szereplői. A tanuló számára segíti az adaptációs időszakot. Céltudatosabban lehet felkészíteni a diákokat a középiskolai tanulmányokra, követelményekre. A tanuló hozzászokik a változásokhoz, ezáltal megtanul alkalmazkodni a körülményekhez. Felismeri, hogy bárkitől lehet tanulni, s nem egy bizonyos tanárt tekint az ismeretek egyetlen forrásának. A tanulók és a szülők is jobban megismerik a tantestületet alkotó pedagógusokat, jobban tudnak azonosulni az intézmény által képviselt értékekkel. Az intézmény mint egység jelenik meg, ahol mindenki ismeri a másikat, és annak munkáját. Elősegíti a szakmai értékek, tapasztalatok hagyományozását. Nagyobb mozgásteret biztosít az órák elosztásában. Segít a pedagógushiány csökkentésében, a szakosellátottság lefedésében. Motiválja a pedagógusokat az innovációra, mely színvonalasabb, hatékonyabb munkát eredményez, amely növeli az intézmény színvonalát, eredményességét is.

4.6.2. Az áttanítás hátrányai

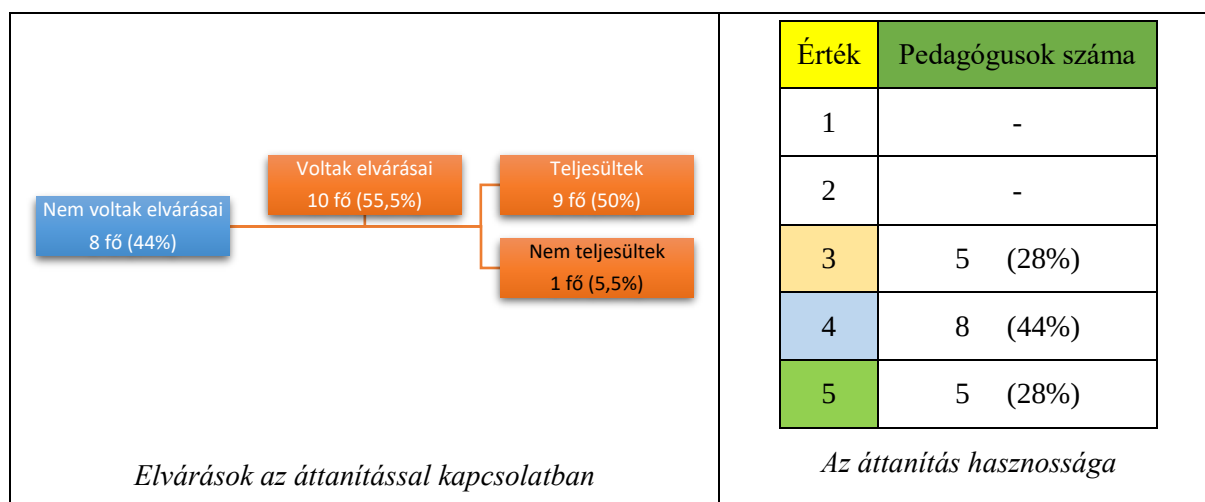
Azonban az áttanításnak hátulütői is vannak, melyek megnehezítik ezt a feladatellátást. Az interjúalanyok szerint a pedagógus számára nagyon sok felkészüléssel, befektetett energiával, időtöbblettel járó tevékenység a különböző tagozatokon tanítani. Szakmájában nagyon képzettnak, tájékozottnak kell lennie, valamint nagyon sokoldalúnak, alkalmazkodónak és nagyon rugalmasnak, hogy sikeres legyen a munkavégzésben. A nagy korosztályi különbségek, eltérő módszertant követelnek meg mind az oktatás, mind a nevelés terén. Az áttanítás következtében megnövekedett elvárásoknak való megfelelés megterhelő az oktatók számára. Kevesebb idejük jut az osztályfőnököknek saját osztályukra, és a hiányzó tanári jelenlét – főleg a kisebbeknél -, problémát okoz, mely konfliktus helyzetet szül. Hátrányként említették még, hogy az egyik terület óhatatlanul dominánssá válik, és így „elhanyagolja” a másik tagozatot, annak programjait, s ennek ellenére sem tudja a pedagógus, hogy valójában melyik tagozathoz is tartozik. Nehézséget okoz az is, hogy nem minden kolléga tekinti az érintett pedagógust egyenrangú szakmai partnernek. Az áttanítás legfőbb hátrányának mindannyian azt emelték ki, hogy rohanniuk kell, nincs elég idejük felkészülni a különböző korosztályok elvárásaira, ugyanis erre kevés a tanórák közti szünet 10-15 perce. Ennek következménye lesz, hogy rutinból tanítanak, s ez a tanulókat hátrányosan érinti, akárcsak a pedagógus rugalmatlansága. Az intézmény szempontjából hátrányként elsősorban a szervezési nehézségeket emelték ki. Az órarend kialakításánál, illetve a programok összefésülésénél komoly problémát okoz több szempontból is az áttanítás. Sokkal nehezebb a kollégák munkájának koordinálása, a helyettesítések megoldása, az értekezletek, egyéb tevékenységek összehangolása. A túlzott megterhelés, a kényszerből ellátott feladat, az energiák nem megfelelő célú kihasználása stresszhelyzethez vezet. De az is hátrány, ha az áttanító pedagógus nem tud azonosulni az eltérő normákkal, így nem tudja követni sem azokat. a szülők részéről hátrány lehet, hogy több pedagógussal kell kapcsolatot tartaniuk.

4.6.3. Az áttanítás hasznossága - veszélyek és lehetőségek

Veszélyként fogalmazták meg, hogy felesleges megfelelési kényszerszerűen ültetünk el tanítványainkban. Az intézmény nem a megfelelő pedagógust pozicionálja az adott álláshelyre,

feladatra. A tanulónál a nem megfelelő tanítási kultúra miatt motivációvesztés, érdektelenné válás tapasztalható. A megbecsültség hiánya, a korai elfáradás, az elvárásoktól való esetleges elmaradás miatt frusztráció alakul ki. Fluktuáció miatt több óraadó, részmunkaidős pedagógus alkalmazása, mely az állandó munkaerőre nagyobb terhet ró, fennáll a pedagógus „felaprózódásának” veszélye. A lehetőségek között említették egy másfajta szemléletmód kialakulását, mely szorosabb együttműködést eredményez az áttanítók között (közös tervezés, szervezés és kivitelezés). További tagozatok kipróbálása, a tágabb tudásátadás megszervezése, pszichológusok, neveléskutatók bevonása, új képzési forma (hat-, nyolcévfolyamos gimnázium) kialakítása szerepelt a lehetőségek között. Az előbbieken leírtakat végig gondolva és figyelembe véve, hogy a válaszadók 50%-a egyértelműen előnyösnek tartja az áttanítást, és csak 17%-a (3 fő) lát benne hátrányt, megállapítható, hogy az áttanításnak többféle szempontból is jóval több előnye, mint hátránya van. Hatan (33%) pedig úgy gondolják, hogy mindkettő jelen van ilyen vagy olyan mértékben, és ezt leginkább az áttanító pedagógus személyisége határozza meg. Az ő rugalmassága, felkészültsége, motiváltsága, elhivatottsága lesz leginkább mérvadó.

Interjúm végén fel szerettem volna mérni, hogy mennyire értékelik az áttanítás hasznosságát, hogy voltak-e elvárásaik a különböző tagozatokon végzett munkájukkal szemben, és ezek teljesültek-e. Szerettem volna azt is látni, hogy szívesen végeznék-e ezt a feladatkört a jövőben is, illetve megoldási javaslatokat kértem tőlük az áttanítás felmerülő nehézségeire. Örömmel tapasztaltam, hogy a feladatot ellátó kollégák közül majdnem mindenkinek teljesültek az elvárásai az áttanítással kapcsolatban, ezt az alábbi 4.10. ábra jól szemlélteti. Az áttanítás hasznosságát öten (28%) 5-tel, nyolcan (44%) 4-gyel, szintén öten (28%) voltak, akik 3-mal értékelték.



4.10. ábra: Az áttanítás hasznossága, elvárások

Az áttanítás során felmerülő nehézségek, problémák megoldására kértem javaslatot a kollégáktól. Több célom is volt ezzel a kéréssel. Először is szerettem volna, ha nemcsak megállapításokat tesznek, és kritikát fogalmaznak meg a választ adó pedagógusok, hanem elgondolkodnak, hogy mivel lehetne segíteni, megkönnyíteni ennek a feladatkörnek az eredményes ellátását. Másodszor nagyon kíváncsi voltam véleményükre, építő gondolataikra, hisz ők azok, akik nap, mint nap megbirkóznak ezzel a feladattal. Harmadszor beosztásomból fakadóan is fontosnak tartom a problémák feltárását, azok kielemezését, okainak megszüntetését. Ehhez úgy gondolom valós segítséget - egy jelen esetben külső szemlélőnek -, az ebben érintett résztvevők tudnak adni. És nem utolsó sorban intézményvezető-helyettesként a gördülékeny, eredményes munka elérése a célom, amely kizárólag csak akkor valósulhat meg, ha elvégzése közben jól érzi magát minden résztvevője (tanuló – pedagógus – vezetők), s szívesen vesznek részt benne. Ennek véghez viteléhez elengedhetetlen a tájékozódás. Ezért is szeretném felhasználni javaslataikat a jövőben. A megfogalmazott megoldásokat megfontolandónak és nagy részüket megoldhatónak találom. A kollégák több kommunikációt szeretnének, mely segítené a tudásmegosztást is, illetve a tapasztalatok átbeszélésével, az esetmegbeszélésekkel előre lépést érhetnénk el az intézményi mutatókban is. Annak a felülvizsgálata, hogy valóban megfelelő helyen van-e a pedagógus általában megtörténik, ám az adott körülmények gyakran lehetetlenné teszik a változtatást. Ide kapcsolódik az előzetes felmérések készítése is, mely megelőzheti, hogy az érintett pedagógust felőrölje ez a feladat. Az órarendi egyeztetés valóban szükséges, ám talán ezt látom a legnehezebben megvalósíthatónak, de nem lehetetlen. Belső továbbképzéseket szakmailag és emberileg egyaránt elismert kollégák által, hospitálást, önismereti tréningeket javasoltak még. Megfontolandónak tartom a jövőre nézve azt a gondolatot is, hogy az áttanítás, mint speciális munkahelyzet – amivel foglalkozni kell – legyen számon tartva, hallgassák meg a tapasztaltakat. Az egyik tanárnő így fogalmazott: „Több korosztály esetén pedig mindenképpen fontos lenne, mindegyik korcsoport életkorbeli sajátosságait figyelembe venni, ezeket megérteni és elfogadni, majd ennek tudatában mindezt összehangolni a szakmai tudással.”

S végül az utolsó kérdésre adott válaszok is alátámasztják hipotéziseimet, hisz csupán hárman (17%) nyilatkoztak úgy, hogy nem döntenének az áttanítás mellett, mert megnehezíti mindennapi munkájukat, és szívesebben koncentrálnának saját osztályukra. Egy személy nem

tette le voksát, nem tudott dönteni. Ám tizennégyen (78%) egyértelműen az áttanítás pártján állnak. Ők a következőkkel magyarázták döntésüket. Mindegyik tagozatnak megvannak a maga szépségei, s árnyoldalai. Viszont több oldalról kaphatunk megerősítést, szeretetet, s adhatunk cserébe tudást a tőlünk telhető legmegfelelőbb módon. Fejlesztő hatással van tanulóra és tanárra egyaránt. Változatosságot, szakmai kihívást biztosít, és ezek tartják életben a pedagógusok lelkesedését. Segít megtalálni azt a korosztályt, amely személyiségben és szakmailag is a legközelebb áll a pedagógushoz. Néhányan arra is felhívták a figyelmet, hogy a mértékletességre nagyon oda kell figyelni, illetve a tantárgyfelosztást és az órarendet minél korrektebb módon kell megoldani, mert kiteljesedni, hitelesnek maradni és ezáltal jól tanítani csak ott lehet, ahol a tanár is jól van.

Összegzés

Dolgozatomban a különböző tagozatokon történő áttanítás hatásait, előnyeit és hátrányait próbáltam körbe járni saját intézményemben. Első sorban azért vizsgáltam ezt a témát, mert az Érdi Gárdonyi Géza Általános Iskola és Gimnázium egy összetett szerkezetű intézmény, és az iskola felépítéséből következik, hogy az intézményben dolgozó pedagógusok egy része nemcsak kizárólag egy tagozaton (alsó, felső, gimnázium) tanít, hanem egy vagy kettő másikon is. Ez a tagozatok közötti áttanítás azonban rengeteg munkával jár, nagyon alapos szervezést és együttműködést igényel az intézmény minden egyes tagjától. Az egész oktatási intézmény életére hatással van, befolyásolja az abban zajló nevelő-oktató munka eredményességét, így az intézmény eredmény mutatóit, de hatással van a munkahelyi légkörre is. Másod sorban intézményvezető-helyettesként munkaköri leírásomnak megfelelően feladataim közé tartozik többek között például az órarend elkészítése, a tagozatokon folyó tevékenységek, programok összehangolása, megszervezése is. Ezeknek a szervezési és technikai feladatoknak a megoldása, a vezetői elképzelések, utasítások és a gyakorlati megvalósítás összehangolása nem könnyű feladat. Az áttanítás zökkenőmentes és hatékony működése erről az oldalról tekintve számtalan nehézséggel jár. Mint már korábban is írtam annak, hogy egy pedagógus jól és hatékonyan végezze a rábízott feladatokat, egyik jelentős feltétele, hogy szeresse az intézményt, amelyben dolgozik, illetve jól érezze magát abban az intézményi közegben, amelynek tagja, megtalálja helyét az ott dolgozó pedagógusok, nevelés-oktatást segítők valamint a technikai dolgozók körében. Úgy gondolom, nem elég magát a munkát, feladatkört szeretni, hanem nagyon fontos tényező az épített környezet is, illetve az abban tevékenykedő közösség. Többek között a korábban leírtak miatt legfőképpen arra a kérdésre kerestem a választ, hogy célszerű-e vezetőként preferálni az áttanítást az intézményben, illetve milyen mértékben, mikor érdemes előnyben részesíteni. És természetesen az is érdekelt, hogy mit lehet levonni a kollégákkal készített interjúkból, azok kiértékeléséből a jövőre vonatkozóan.

Négy hipotézist fogalmaztam meg, melyeket kutatásom eredményei igazoltak. Vagyis beigazolódott, hogy H1: a tagozatok közötti áttanítás technikailag a nevelési-oktatási munka szervezését illetően számtalan nehézséget okoz a mindennapokban. Azonban azt is igazolták az interjúkban megfogalmazott válaszok, hogy a felmerülő nehézségek, problémák ellenére H2: az áttanítás a nevelő-oktató munkát támogatja, mivel a tanulók nagyobb fejlődési szakaszára enged rálátást. Továbbá H3: fokozza a pedagógus motiváltságát eszköztárának, módszereinek

folyamatos bővítése mellett, inspirálja az innovációra. És végül az is bebizonyosodott, hogy H4: pedagógiai szempontból a kollegiális munkafolyamatokat erősíti.

Tehát arra a kérdésre, hogy hatékonyan segíti-e a tanulást, az intézmény életét a tagozatok közötti áttanítás határozottan azt a választ kaptam, hogy igen. Ezt igazolják az egyik kolléga alábbi gondolatai is: „A sok feladat mellett a mai napig sokszor ott a kétkedés, hogy jól csinálom-e, jó lesz-e egy anyagrész feldolgozása, hatékonyan csináljuk-e dolgunk. Ezt a normális keretek között zajló egészséges kételkedést leszámítva, meg vagyok győződve róla, hogy az áttanítás hasznos és fontos.” Vagyis minden hátránya ellenére sokkal többet lendít a tanulási folyamatokon, tevékenységeken. Ugyanis folyamatában látjuk a diákok fejlődését, megismerjük a különböző életszakaszok sajátosságait, egységben látjuk, hogy honnan indultunk és hova jutottunk el. Bizonyos fejlesztési tevékenységek áthatják a képzés teljes idejét, és kapcsolatban állnak valamennyi részterülettel. Ebből adódik a tervezésnek az a sajátossága, hogy egyes témakörök ismételten visszatérnek. De ez nem egyszerű ismétlődést jelent, hanem növekvő igényességi fokon folyamatosságot, állandó bővülését az ismeretanyagnak és a fokozatos fejlődését a különböző képességeknek. A tanulók megtanulnak alkalmazkodni, könnyebb lesz számukra a tagozatok közötti váltás is. A változatosság, az egységben való gondolkodás elősegíti a fejlődést minden téren. Mint láthattuk az áttanítás motiválja a pedagógusokat, hogy módszertan területén is fejlődjenek, bővítsék ismereteiket mind az oktatással, mind a neveléssel kapcsolatban. Innovációra, az emberi kapcsolatok elmélyítésére (tanár-diák; tanár-tanár; diák-diák) ad lehetőséget. Mindezek pozitívan hatnak az egész intézmény életére, minőségi és színvonalas munkára ösztönzik a résztvevőket, és ezáltal egyre jobb eredményeket tudnak felmutatni. Hiszen ami egyaránt hasznos diáknak és pedagógusnak, az hasznos az iskola számára is.

Vagyis megállapíthatjuk a jövőre vonatkozóan, hogy vezetőként célszerű előnyben részesíteni a különböző tagozatokon történő tanítást. Azonban a mértéktartás – mint minden másban – ebben az esetben is nagyon fontos. Sokkal szélesebb spektrumban kell tájékozódni a tervezésnél, a tantárgyfelosztás és az órarend elkészítésekor. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a megfelelő és hatékony kommunikációra, a tapasztalatok megosztására. A rajtunk kívül álló okok figyelembe vételével nagyobb teret kell biztosítani a pedagógusok választási lehetőségének. Ugyanis ha ő maga választja az áttanítást, akkor sokkal jobban fog fejlődni, és dolgozik azon, hogy jól idomuljon a különböző helyzetekhez. Egyetértek azzal a javaslattal, hogy mindenkinek ki kellene próbálnia magát ebben a feladatkörben is, hogy megtapasztalja a tagozatok sajátosságait, ám nagyon fontos a felülvizsgálat, a folyamatos reflexió, hogy valóban

megtalálja a helyét az adott pedagógus. Hisz ne feledjük, boldog gyerekeket boldog pedagógusok tudnak nevelni, tanítani.

Conclusion

In my thesis, I tried to examine the effects, advantages and disadvantages of teaching across different departments in my institute. The reason I chose this topic was that the Érdi Gárdonyi Géza Primary and Secondary School is a multi-purpose institute and according to its structure, its teachers not only teach at one department (lower, upper department, secondary school) but also, they teach at other departments as well. This way of teaching takes a lot of effort from the teacher and it requires careful organization and cooperation from all the members of the institute. It affects the everyday life of the school, the success of the educational processes. This way the markers of the school and also the atmosphere is influenced by teaching across different departments. On the other hand, as a deputy headmaster my responsibilities include the creation of the timetable, controlling and organizing the teaching processes in different departments. Solving these organizational and technical issues, implementation of the ideas and orders by the leadership, it is not an easy task to be done. The effectiveness of teaching across different departments has many difficulties. As I have mentioned before, a teacher – in order to be able to accomplish the given task – needs to have emotional bond to the school he/she is teaching in, furthermore, he or she should like the institute because of its atmosphere among teachers and all the participants of the school. I suppose, it is not enough to like the work itself but a really important factor is the building itself, the environment and the community which work inside its walls. Moreover, according to the previous thoughts I was looking for the answer whether it is beneficial to prefer the method of teaching across different departments, when and what extent it is needed to be preferable by a leader. I was also interested in the answers of the interviews with colleagues and the evaluation of them according to future planning.

I have had four hypothesis which have been verified based on my research. It meant that my first hypothesis had been verified – teaching across different departments has countless difficulties technically in the aspect of the organizing educational work. The answers received from the interviews have also proved that teaching across different departments supports the educational work in spite of their difficulties which was my second hypothesis because it allows to have a wider range of attention paid to students by their teachers. Furthermore, according to my third hypothesis, teaching across different departments at school motivates teachers to have and to improve their skills and their set of tasks. In this way, teachers are inspired for innovation. Initially, my fourth hypothesis proved that in the aspect of colleagues, it strengthens their cooperative progress.

It has definitely been proved that teaching across different departments helps learning. It is shown by one of my colleagues' thoughts: "Among the constant tasks, there is always doubt whether we are doing our job right, it is effective enough or how to teach the given material. Besides questioning myself in a healthy condition I am convinced that teaching across different departments is useful and important". Despite of its difficulties it is more advantageous in the aspect of teaching and educational processes because this way of teaching gives us an opportunity to see how our students develop, to be familiar with the preferences of given ages and to see as a unit where they came from and where they have managed to get. Some given activities affect the whole duration of studying process and are related to most of the sub-fields. Therefore, most of the topics and materials return time to time which is a really important factor during the planning phase. It does not only mean a simple repetition but it also means the continuity and development of teaching materials and skills according to the growing needs. Students learn to adapt and it would make the change between departments easier for them. Thinking as a unit and the variety of tasks conduce to improve in all fields of work. As we could see teaching across different departments motivates teachers to develop their methodological knowledge and to expand their educational attitudes and methods. It gives them opportunity to innovate and to strengthen human relations (teacher-student, student-student, teacher-teacher). All of these affect the institute's life positively, all the participants are encouraged to produce better quality work so that they can have better results initially. Which is useful for teachers and students that is also useful for the school, too.

According to the future, we can state that teaching across different departments should be favored because of its beneficial consequences by the leader. In contrast, well-balance – as it is in other fields of work – is truly important. During the phase of planning, separating subjects and the creation of the timetable a wider range of perspective is required. We must make sure teachers are given possibility to make their own choice considering the circumstances beyond our control. If the teacher chooses the possibility of teaching across different departments, he or she will develop faster and better and the teacher will work on his/her ability to solve all the important issues that may arise. I also agree with that suggestion which states everyone should try him/herself in this position in order to be able to experience the unique features of separate departments, however, self -reflection is important so that the given teacher can make sure he/she has found their place. It is essential not to forget about it: happy children can be taught, educated only by happy teachers.

Irodalomjegyzék

Buda, M. (1999): Minőség és szelekció. *Educatio* 1999/3, 517-532.o.

Cseh, Gy. (2009): Intézményértékelés-szervezésfejlesztés. Elérhető: http://ofi.hu/sites/default/files/ofipast/2009/05/Tovabbkepzesi_segedanyag_-_intezmenyertekeles.pdf, 5-6 (Letöltés időpontja: 2021.12.06.)

Csapó, B.(2000): A minőségfejlesztés az oktatási rendszer fejlődésének katalizátora. *Iskolakultúra*, 2000/1, 80.o.

Szüdi, J. (1998): Minősegbiztosítás a közoktatásban. Országos Közoktatási Intézet, *Új Pedagógiai szemle* 1998/11.

Szabó, É. – Jagodics, B. (2016): Erőforrások és követelmények. A tanári kiegész munkahelyi komplex vizsgálata. *Iskolakultúra*, 2016/11, 26.

Barna, M. (2016): Fókuszban: Együttműködő, motivált pedagógusok *Pályázati Pávilon, Tempus Közalapítvány Magazin*, 2016. ősz

Tóth-Pjeczka, K. (2017): A tanárok közti együttműködés hatása az oktatás minőségére. *Tempus Közalapítvány Magazin*, 20017. Elérhető: <https://tka.hu/hir/7343/a-tanarok-kozt-egyuttmukodes-hatasa-az-oktatas-minosegere> (Letöltés időpontja: 2021. november 20.)

Lanner, J. – Sinka, E. (2009): A pedagógus munka- és munkidő-terhelése. Kutatási beszámoló. Elérhető: [https:// www.ofi.hu > files > pedagogusok_a_palyan](https://www.ofi.hu/files/pedagogusok_a_palyan) (Letöltés időpontja: 2021. november 10.)

Tantervi és módszertani útmutató füzetek Elérhető: <https://www.oktatas2030.hu/utmutatok-modszertani-segedletek> (Letöltés időpontja: 2021. október 10.)

Csatolt mellékek jegyzéke

1. Melléklet - Interjú kérdései

1. Melléklet

A különböző tagozatok közötti áttanítás vizsgálata egy összetett szerkezetű iskolában

Interjú

1. Mikor, milyen szakon szerezte diplomáját?
2. Mióta dolgozik pedagógusként?
3. Mióta dolgozik ebben az intézményben? Hányadik munka helye ez az intézmény?
4. Van-e tapasztalata, hogy más intézményben hogyan zajlik a különböző tagozatok közötti áttanítás?
5. Mikor kezdett különböző tagozatokon tanítani?
6. Hogyan, miért kezdte az áttanítást?
7. Rendszeresen tanít különböző tagozatokon vagy kezdőnek számít?
8. Jelenleg melyik osztályban milyen tárgyat tanít?
9. Mennyiben térnek el a különböző tagozatokon alkalmazott módszerek, eszközök ugyanazon tantárgy esetében?
10. Kívánt-e módszertani megújulást a különböző tagozatokon történő munkavégzés?
11. Részt vett-e szakmai továbbképzésen a sikerebb feladatellátás érdekében?
12. Okoz-e nehézséget, hogy különböző korosztályokba tartozó tanulókat tanít? Válaszát indokolja!

13. Mennyiben befolyásolja tervezési, szervezési munkáját a különböző tagozatokon történő feladatellátás?
14. Milyen innovációs lehetőségeket lát az áttanításban, annak módszertanában?
15. Sorolja fel, mi tartja meg ebben a feladatellátásban!
16. Értékelje az áttanítás hasznosságát 1-től 5-ig!
17. Pedagógusként Ön szerint milyen előnyei/ hátrányai vannak az áttanításnak?
18. A tanulók szempontjából pedagógusként előnyösnek/ hátrányosnak tartja az áttanítás lehetőségét?
19. Az intézmény szempontjából milyen előnyeit/ hátrányait tapasztalja az áttanításnak?
20. Szülőként előnyösnek/ hátrányosnak tartja a tagozatok közötti áttanítást?
21. Milyen további lehetőségeket lát az áttanításban?
22. Milyen további veszélyeit látja a különböző tagozatokon való tanításnak?
23. A mindennapok szervezését hogyan befolyásolja ez a feladatkör?
24. Hova tartozik szakmai irányítás szempontjából?
25. Hogyan változott a kollégákkal való kapcsolata az áttanítás során?
26. Hogyan tudott alkalmazkodni a különböző tagozati csoportok elvárásaihoz, munkamoráljához?
27. Változott-e szakmai véleménye megítélése, meggyőződése, álláspontja az áttanítás során?

28. Változott-e véleménye a másik tagozaton tanító kollégákról?
29. Hol helyezi el önmagát a tantestületben mióta áttanít? Érez-e változást a munkahelyi légkörben?
30. Kapott-e, kap-e segítséget kollégáitól ezen feladatellátásban?
31. Működik-e a tudásmegosztás az áttanítók között? Meg tudja-e beszélni, osztani a különböző csoportok tapasztalatait a különböző tagozatokon lévő kollégáival?
32. Van-e lehetősége véleményének, tapasztalatainak megosztására intézményen belül?
33. Osztályfőnökként hogyan befolyásolta az osztályfőnöki feladatok ellátásában a tagozatok közötti áttanítás?
34. Szakostanárként hogyan látja az áttanító osztályfőnökök munkáját? Okoz-e számukra nehézséget az áttanítás osztályfőnöki feladataik ellátásában?
35. Ön szerint a vezetés stílusa preferálja-e az áttanítást?
36. Milyen módon értékeli a vezetőség az áttanítók munkáját? Meglátása szerint ez arányban van-e a befektetett munkával?
37. Voltak-e elvárásai az áttanítással kapcsolatban? Teljesültek-e ezek az elvárások?
40. Milyen megoldási javaslatai vannak a jövőben a felmerült nehézségekkel kapcsolatban?
41. Ha a jövőben dönthetne az áttanítás lehetőségéről, akkor döntene-e mellette? Válaszát indokolja!