

3. A MEGOSZTANI KÍVÁNT SZERVEZETFEJLESZTÉSI MODELL BEMUTATÁSA

Intézményünk két olyan szervezetfejlesztési innovációs gyakorlatot dolgozott ki, melynek tapasztalatait, eredményeit jó gyakorlatként, mint bázisintézmény átadni képes.

1. Belső Szakmai Műhely (hálózati és horizontális egymástól való tanulás)
2. Megoldásközpontú pedagógiai szemlélet elsajátítása, bevezetése és alkalmazása az iskolában

1. Belső Szakmai Műhely mint szervezetfejlesztési jó gyakorlat

A Belső Szakmai Műhely (továbbiakban BSZM) a 2015/2016. tanév elején alakult meg az intézményben azzal a szándékkal, hogy tevékenységével támogassa a pedagógusok egymástól való tanulását, amely szervezett órakeretek között biztosított legyen úgy, hogy nem lépünk ki az intézmény falai közül. A műhely céljai és feladatai a pedagóguskompetenciákban foglaltak alapján lettek meghatározva. A BSZM tevékenységét a műhely felelőse szervezi működési szabályzat alapján. A szabályzat tartalmazza a küldetésnyilatkozatot, a célokat és a feladatokat, a működési rendet, a hospitálások lebonyolításának menetét, fázisait, valamint a felhasznált nyomtatványmintákat, amelyeket évente frissítünk a javaslataink, tapasztalataink alapján.

A tanév során minden pedagógus legalább egy órát, foglalkozást tart és kétszer hospitál, valamint egy alkalommal felkérhető segítőként. Ezenként kijelölésre kerül egy- két szakmai terület, melyek bemutatása, fejlesztése köré szerveződnek a bemutató foglalkozások. A 2015/2016. tanévben a csoportmunka és a differenciálás alkalmazása került kijelölésre. Minden tanév elején elkészül az évfolyamonkénti ütemezés októbertől májusig. A bemutató órák, foglalkozások havonkénti bontásban választhatóak a *Belső hospitálási terv* szerint. Az adott évfolyamra eső hónapban a pedagógus eldöntheti, hogy mely tantervi témát dolgozza fel bemutató foglalkozásán. A hospitálni kívánó pedagógusok előzetes írásbeli jelentkezés alapján látogathatják az órákat, foglalkozásokat. Egy foglalkozásra maximum 10 fő jelentkezhet be látogatóként. A jelentkezések után a bemutató foglalkozást tartó pedagógus a jelentkezők közül felkérhet egy kollégát, aki az előkészületi munkákban segít. A bemutatót tartó nevelő a tanítási órájáról, foglalkozásáról tervezetet készít, amely nyomtatott formában és elektronikusan a belső intézményi szakmai műhely mappájában kerül elhelyezésre a hospitálás lezárásakor készített feljegyzéssel együtt. A hospitálások dokumentálása céljából jelenléti ív készül. Ezek a dokumentumok a tantestület számára nyitottak. Az órák látogatása szakmai tapasztalatcsere, szakmai módszertan és eszközhasználat bemutatása, nem minősítés céljából történik. A bemutató foglalkozás utáni megbeszélésen először az órát tartó pedagógus mondja el saját reflexióját, majd a látogatók véleményükkel adnak visszajelzést a foglalkozást tartó pedagógusnak, a kompetencterületek mentén elemezve azt.

A BSZM dokumentumai elektronikus formában az iskolai hálózat számítógépén elkülönített mappában, nyomtatott formában BSZM címen külön lefűzött mappában találhatóak. A látogatásról a pedagógus hozzájárulásával fénykép, videofelvétel készülhet. A műhely felelőse félévente összegzi, értékeli az elvégzett munkát, amely az intézményi beszámoló részét képezi. Az előző tanévben összesen 28 kolléga tartott bemutató foglalkozást, ebből 15 fő az alsó tagozaton, 13 kolléga pedig a felsőbb évfolyamokon. A foglalkozások tantárgyak szerinti megoszlása nagyon változatos volt. A hospitálások száma az alsóban 88, a felső tagozaton 55 volt. Átlagosan 5 kolléga jelent meg hospitálni egy – egy bemutatóórán. Ideális esetben az órák megbeszélése még az adott napon megtörtént. A legtöbb órát a műhely felelőse, az intézményvezetés tagjai látogatták meg, és rendszeresen hospitáltak munkaközösség-vezetők. Tapasztalatok: A kollégák a kezdeti fenntartások után egyre elfogadóbbá váltak. Jól előkészített, tudatosan megtervezett órákat tartottak, és színvonalas óraterveket készítettek. A hospitálásokon szerzett ötleteket, módszereket felhasználták saját

tantárgyi óráikon bővítve és átalakítva azt. A kollégák digitális kompetenciája fejlődött. Önképzési, továbblépési, együttműködési igény szintjük növekedett. A szaktanácsadói látogatások tapasztalatait is beépítették a foglalkozásokba. Törekedtek minél változatosabb értékelési módszerek alkalmazására. Erősödött a hálózati tanulás iránti igényük. Kiemelendő, hogy a BSZM hatására az alsó tagozatos kollégák között példás együttműködés, egymástól való tanulás alakult ki. Ebben a tanévben december végéig a 2-4. évfolyamokon zajlottak le a BSZM bemutatóórái. Összesen 12 foglalkozást tartottak meg a kollégák. Tantárgyak terén nagy volt a választék, mert láthattak a hospitálók órákat magyar irodalomból, rajzból, angol nyelvből, matematikából, környezetismeretből, testnevelésből. A napközis nevelők tartottak sportfoglalkozást, játékfoglalkozást, és megmutatták, azt is, hogy hogyan készítik el a házi feladatokat a tanulók, illetve hogyan gyakorolnak. Az 1. és 2. osztályos sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztő foglalkozását is meg lehetett tekinteni. A hospitálók száma összesen 79 volt. Átlagosan 7-8 pedagógus volt egy-egy foglalkozáson, ami az előző évhez képest nőtt. Elmondható, hogy ez a növekedés az előző év pozitív tapasztalatainak köszönhető, amikor tudatosult a pedagógusokban, hogy a látott módszerek, eszközhasználatok, értékelési minták a saját tanítási óráikon azonnal adaptálhatók, beépíthetők, ezek pedig segítik a későbbi tanfelügyeleti ellenőrzésre, minősítő vizsgára történő szakmai felkészülést. A megbeszéléseken már kevesebb kolléga jelent meg az egyéb munkahelyi elfoglaltságok miatt. De általában 4-5 fő meghallgatta a bemutatót tartó kolléga önértékelését, és elmondta véleményét a látottakat illetően.

2. Megoldásközpontú pedagógiai szemlélet elsajátítása, bevezetése és alkalmazása az iskolában

Az iskola vezetése és nevelőtestülete célul tűzte ki a problémamegoldó gondolkodás helyett a megoldásközpontú pedagógiai szemlélet elsajátítását és bevezetését. Alkalmazását vezetői, középvezetői, munkaközösségi és osztályközösségi szinten fejlesztettük ki.

A megoldásközpontú gondolkodás lényege, hogy a probléma fókuszba állítása helyett a megoldások keresésén, és jövőbeni megvalósulásán van a hangsúly, melyet az egyén önmaga fogalmaz meg, talál ki. Ehhez a pedagógus vagy a vezető egy sajátos kérdéskultúrán keresztül ad segítséget. Intézményünkben ennek megvalósítása koncentrikusan, egymásra épülő fejlesztésekkel valósult meg. Első körben az intézmény felső vezetői sajátították el és alkalmazták ezt a technikát, majd középvezetői körben a kibővített vezetői értekezletek során sajátították el a diákönkormányzat-vezető, a munkaközösség-vezetők ezt az új gondolkodásmódot. Ennek a gondolkodási formának vezetői szinten történő megértése után – amely kifejezetten a saját megértési folyamatokon alapult –, a nevelőtestület pedig szakember segítségével ismerte meg, majd ültette át a gyakorlatba. Ezzel párhuzamosan segítségünkre volt a WOWW MEGKÖZELÍTÉS – megoldásépítés az iskolában c. szakmai kiadvány.

A szülők és a pedagógusok közösen keresik azt az utat, mely az intézmény specifikációjához, a gyerekek, szülők, pedagógusok egyéniségéhez a legjobban illik. A tanulók a megoldásra váró problémáikat a „MEGHALLGAT-LAK” teremben hetente egy alkalommal megbeszélhetik a gyermek- és ifjúságvédelmi felelőssel. Igény szerint akár más napokon is előre egyeztetett időpont alapján.

3. Megoldásközpontú pedagógiai szemlélet elsajátítása, bevezetése és alkalmazása az iskolában

Az iskola vezetése és nevelőtestülete célul tűzte ki a problémamegoldó gondolkodás helyett a megoldásközpontú pedagógiai szemlélet elsajátítását és bevezetését. Alkalmazását vezetői, középvezetői, munkaközösségi és osztályközösségi szinten fejlesztettük ki.

A megoldásközpontú gondolkodás lényege, hogy a probléma fókuszba állítása helyett a megoldások keresésén, és jövőbeni megvalósulásán van a hangsúly, melyet az egyén önmaga

fogalmaz meg, talál ki. Ehhez a pedagógus vagy a vezető egy sajátos kérdéskultúrán keresztül ad segítséget. Intézményünkben ennek megvalósítása koncentrikusan, egymásra épülő fejlesztésekkel valósult meg. Első körben az intézmény felső vezetői sajátították el és alkalmazták ezt a technikát, majd középvezetői körben a kibővített vezetői értekezletek során sajátították el a diákönkormányzat-vezető, a munkaközösség-vezetők ezt az új gondolkodásmódot. Ennek a gondolkodási formának vezetői szinten történő megértése után – amely kifejezetten a saját megértési folyamatokon alapult –, a nevelőtestület pedig szakember segítségével ismerte meg, majd ültette át a gyakorlatba. Ezzel párhuzamosan segítségünkre volt a WOWW MEGKÖZELÍTÉS – megoldásépítés az iskolában c. szakmai kiadvány. A pedagógusok fokozatosan építették be mindennapi pedagógiai tevékenységeikbe ezt a jó gyakorlatot. A gyerekek körében történt szemléletváltás első szervezeti elem a havonta megtartott iskolagyűlés, melynek központjában az eredmények, sikerek, pozitív értékek kiemelésére kerül sor az iskola közössége előtt. Ezáltal az egyéni és közösségi sikerek intézményi sikerekké is válnak, mely erősíti az iskolai egységet, közösségtudatot és együttműködést. Ez nem marad az intézmény falai között, hiszen a tanulók beszámolnak az iskola értékeiről szüleiknek, családtagjaiknak, ismerőseiknek. A tanulók a megoldásra váró személyes problémáikat egy úgynevezett „MEGHALLGAT-LAK” szobában beszélhetik meg a gyermek- és ifjúságvédelmi felelőssel. Megoldási utakat keresve egyénre szabottan. A szervezetfejlesztési módszer alkalmat teremtett intézményünkben arra, hogy a diákok, a pedagógusok és az intézményvezetés közötti tisztelet és együttműködés sikeresebb legyen.