

Új pedagógus az iskolában

2009/2010

Huszka Jenő

A csökkenő gyermeklétszám, a különböző iskola-összevonások, átszervezések és létszámcsoökkentések mellett ebben a tanévben is több pályakezdő, vagy régebbi munkahelyét megváltoztató pedagógus kezdi meg munkáját –**bizonyítani akaró tervekkel és elhatározásokkal** – egy számára új iskolában. A megváltozott körülmények és lehetőségek – kimondva vagy a nélkül is- mindenkiben egyfajta **bizonytalanságot**, öngazolásból és a megfelelni tudásból fakadó **szorongó érzést** és emberileg érthető **bizalmatlanságot** hoznak felszínre.



Az első időszakban a **munkahelyi környezet**, a **befogadó nevelőtestület**, az **ellátandó munkakör** és az **iskolavezetés elvárásainak való megfelelés** alakítja a napi „közérzetet”.

Néhány tanóra megtartása után az is kiderül, hogy **a tanulók és a szülők bizalmának megnyerése** mennyire emberpróbáló feladatot jelent. Mindez olyan súllyal nehezedhet, főleg egy pályakezdő kolléga mindennapjaira, hogy a külső és az önmagával szembeni **igényességet háttérbe szorítja** (szoríthatja).

Különösen akkor válik a helyzet **kritikusá**, ha **elmarad az új munkahelyen** a megfelelő tájékoztatás, a leendő diákok „felkészítése”, a gyakorlatias információkkal való ellátás és a mentor jellegű együttműködés. Ilyenkor jön rá az „új” ember, hogy **a fiatalos magabiztosság nagyon törékeny dolog egy ismeretlen környezetben**, és olyan „alkukhoz” vezethet, amelyek kezelhetetlenné válhatnak a későbbiekben. A csalódásokkal és kudarcokkal teli napok, a tanácsok nélkül megélt sikertelen események mindenkiben nyomokat hagynak. Ezek is vezethetnek az egyéni fejlődés és ambíció megtorpanásához, az egészséges önbizalom elvesztéséhez, vagy emberi sorsok kedvezőtlen (kilátástalan) alakulásához.

Ebben a rövidített írásban arra vállalkozom, hogy **megfontolásra alkalmas** (többnyire odafigyelést igénylő) **javaslatokat** és **észrevételeket** tegyek arra, hogyan (is) lehet (kellene) egy új munkavállaló kolléga:

- **beilleszkedését megtervezni,**
- **hatékonyan segíteni emberi kiteljesedését és szakmai munkáját.**

Tapasztalatból tudom, hogy az **iskolavezetés lehetőségein** „időnként” **túlnőnek az ilyen jellegű feladatok**. Az sem meglepő, ha külső szemlélő számára **formalitásnak** tűnnek! Erre utal az a tény is, hogy kevés településen kapcsolódik be ebbe a munkába a helyi önkormányzat illetékes bizottsága. Gondolok itt többek között a pályakezdő pedagógusok településszintű fogadására, a település oktatási koncepciójának és struktúrájának bemutatására, a közös eskütételre, az otthonteremtés segítésére, szakmai fejlődésük támogatására.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy egyre kevesebb helyen szerepel a *tettekkel is párosuló „napirendi pontok” között a pályakezdő pedagógusok helyzetének segítése.*



A munkáltatói jogkört gyakorló igazgató fentiekkel kapcsolatos feladatait nem vitatva, *érezni kellene* azonban azt, hogy *mást jelent* (kellene, hogy jelentsen) **ezeknek a feladatoknak a település szintű összefogása, gondozása, és más az iskolai szintű megoldása.**

Az új kollégák, (főleg a pályakezdők) az iskola (a település) saját lehetőségein belül, mindig a *jövőt jelentik* valamilyen minőségben. Éppen úgy, mint az iskola kapuját először átlépő diákok. *Ezért is megérdemlik a megkülönböztetett figyelmet és a támogatást.*




Gondolatok az un. Bevezető programról

Szerencsés az a kolléga, aki olyan iskolába kerül, ahol ismernek és alkalmaznak is ilyen programokat. Ezek *emberi és szakmai* értékei legtöbbször *meghatározóan iránymutatók!* Ezekből érződik igazán, hogy az „új tanár” is *először ember, érző és gondolkodó társas lény,* csak azután „a tanár”.

A gyakorlatban használatos *bevezető programoknak* két lényeges követelménye van:

-  *a személyre szabottság,*
-  *a helyi sajátosságok (települési, intézményi, tanulóközösségi) megjelenítése.*

Tartalmilag a feladatokat három fő csoportba lehet sorolni:

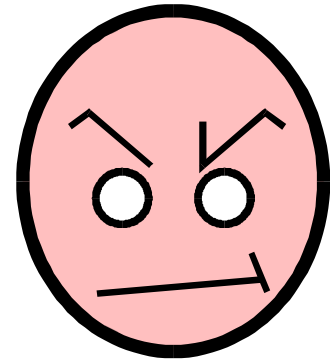
-  *A beilleszkedés, a jó közérzet (szűkebb és tágabb környezetben) elősegítése.*
-  *A napi teendők megismertetése és a különböző „szabályok” közös értelmezése.*
-  *Az oktatásirányítók fentiekkel kapcsolatos kötelezettségei.*

Sok új kollégának a tanári munkája egyben az első olyan időszakot is jelenti, amikor egyedül él család és barátok nélkül. Ezért is nagyon fontosak azok a körültekintően végiggondolt „szolgáltatások”, amelyek megkönnyítik a változás (kezdés, újrakezdés) folyamatát.

Nem egyszerű feladatot jelenthet a *lakásmegoldásban (vagy a naponta vidékről való bejárásban)* való együttműködés, a lehetőségek bemutatása, az elhelyezés segítése. Másik településről érkező kolléga számára igen hasznosak azok az *információk,* amelyek *bemutatják az adott település arculatát.* Gondolok itt például a következőkre: a helyi önkormányzat vezetői és oktatásirányítói, szokások, hagyományok, társasági események, közlekedés, művelődés, szórakozás, pihenés, szolgáltatások és azok igénybevétele stb.

Meghatározó jelentőségű esemény az új kolléga nevelőtestületi és a diákközösségek (osztályok, csoportok, stb.) előtti *bemutatkozása, bemutatása és biztató (külsőségeken is kifejezésre jutó) fogadtatása.* Itt érezheti munkatársunk azt, hogy *szükségünk van rá, mint alkotó emberre,* és nemcsak mint egy „gépnek” a munkájára.

Egy **új munkahely** minden munkavállalót, hosszabb-rövidebb időre *távolságtartóvá, bizonytalaná és bizalmatlanná tesz.* Ennek **főbb oka** IS LEHET!



Egyiknek azt tartom, hogy az adott helyzetben, mindenkiben jelen van egy bizonyos fokú **önigazolási kényszer**, amelynek hatására elsősorban „új” állapotának minél „sikeresebb” megélésére (megfelelésére) koncentrálnak.

Ebben a szituációban mindenki nehezebben tudja eldönteni, hogy **kihez fordulhat bizalommal**. Egyszerűen azért, mert nem ismeri előre senki, hogy az esetleges hiányos információk vagy ismeretek felszínre kerülése később milyen negatívumként jelenik meg a már régebben ott dolgozó kollégák, vagy az iskolavezetés előtt.

Az sem ismeretlen jelenség, hogy az új kollégát milyen *félelem (bizonytalanság)* kerítheti hatalmába, **ha a tanulók olyan próbára tették**, amelyre nem hívták fel a figyelmét, vagy nem tudott időben és eredményesen felkészülni.

Ez eredményezheti a *tanítási órák előtti feszültséget (bizalmatlanságot)*, ami hosszú távra meghatározhatja a pedagógus és az adott tanulócsoporthoz kapcsolódó, a közös munka hatékonyságát és sikereit.

Az „azonos korosztályú sors”, főleg a fiatalabb kollégák esetében, viszonylag gyorsan **baráti** kapcsolatokat hoz létre. Ezek előnyei és esetenkénti hátrányai mindig vezetői figyelmet és szükség esetén megfelelő intézkedéseket igényelnek.

Az **előnyöknél maradva** fontos tisztázni, hogy milyen alapvető különbségek vannak a **barát-tanár** és a **mentor-tanár** között.

Az **előbbi** elsősorban a *kortárs csoportokra jellemző módon* (szimpátiából kiindulva) segít eligazodni az *iskola és az adott település életében, megtöri az esetleges elszigeteltséget*, szükség esetén *támaszt jelent* az új tanárnak. Ő az, aki *saját tapasztalataira alapozva (jól, vagy öncélúan)* elmondja, hogy milyen a tanári szoba szociális struktúrája és szokásrendje, hogyan kell egy adott tanulói közösséggel bánni, megosztja a szórakozási és pihenési lehetőségeket, válaszol az új tanár egyéb, az intézmény működési rendjével kapcsolatos egyszerűbb kérdésekre stb.

A **mentor-tanár** a tanításra és annak közvetlen feltételeire, körülményeire koncentrálnak.

Ő olyan kolléga, akinek példás tanítási, tervezési, szervezési készségei vannak és megfelelő alkata arra, hogy segítse az újonnan jött tanárt. Ő hivatott arra, hogy a napi teendőket megismertesse az új kollégával, és egyértelművé tegye az ezekhez kapcsolódó konkrét feladatokat. Őt az intézmény vezetője kéri fel (bízza meg) az adott feladatra.



Természetesen ez nem zárja ki a kortárs csoportból való mentor-tanárválasztást, ha az iskolavezetés arra alkalmasnak találja.

Tapasztalatból tudom, hogy **a legjobb mentorok nem a regulázó őrmesterek**, akik mindig készek az általuk képviselt *egy igaz* válasszal, hanem a megértő és szeretetreméltó, elméletben felkészült és a gyakorlatban példamutató kollégák.

Őket *tudatosan és körültekintően kell az iskola vezetőinek erre a feladatra felkészíteni.* Általuk tud az új kolléga megfelelni a „tartalmi” beilleszkedés és a nevelőtestületi (az intézményi) elvárásoknak „együttműködő” módon (és nem csak azért, mert megkövetelik) megfelelni.

A felkészítés legfontosabb része, a mentori tevékenység alapszabályainak a tisztázása.

Egy javaslat lehet erre vonatkozóan, például a következő:

- ★ *A mentor szerep kollegiális, nem szakértői (szakfelügyeleti) kapcsolatot jelent.*
- ★ *Maximálisan egyetért azzal az értékrenddel és munkához való hozzáállással, amit a nevelőtestület és az iskolavezetés megkíván.*
- ★ *A mentor szerep nem a „tökéletes” megtestesítése, hanem a további tanulás, az egyéni fejlődés egy jó lehetősége.*

Az iskolavezetés kötelezettségei –a program helyi viszonyokra való kialakításán túlsokrétűek és változatos tartalmúak. Gondolok itt, például a mentor-tanár felkészítésére, kiválasztására, a programok egyeztetésére, a tantárgyfelosztás koordinálására (lehetőleg azonos tantárgyakat, azonos évfolyamokon tanítsanak) stb. Ezek mind az iskola sajátos arculatának egy- egy elemét alkothatják, ezért helyben kell megtalálni a leginkább célravezető terveket és tartalmakat.

A tanév során az új tanárok számára *speciális megbeszéléseket, gyakorlatias tréningeket, esetleg tanfolyamokat is előnyös tartani.*

Mindaddig a gyakorlati teendőkre célszerű koncentrálni, amíg az új tanárok nem érzik magukat otthonosan olyan alapkérdésekben, mint az *órávezetés, fegyelmezési módszerek, tanulói munkák ellenőrzése és értékelése, tantervi követelmények teljesítése, adminisztratív teendők ellátása stb.*

A túl sok, vagy az egyéni igényekkel nem találkozó információk feleslegesek, azokat kevésbé tudják hasznosítani.

Az iskolavezetés fontos feladata, hogy nyomon kövesse a mentorok és az új tanárok fejlődését.

A rendszeres beszélgetések, és a közös óralátogatások tapasztalatainak értékelései jó alkalmat adnak az eredmények számbavételére és a potenciális problémák felszínre kerülésére.

Minden iskolavezetőtől alapvető elvárás, hogy tisztességesen járjon el az új kollégával: neki is legyen megfelelő mennyiségű munkája, és megfelelő minőségű órarendje.

Adott helyen és időben merje az iskolavezetés az új kolléga érdekeit képviselni.

Az új tanárok sérülékenyek, ezért fontos mindent megtenni, hogy jól indulhassanak az adott munkahelyen.

Ebben a jó indulásban benne foglaltatik az a gondolat is, hogy a felelősségteljes munkával való megbízás és az elismerés motiváló hatásáról nem szabad megfeledkezni.

Hozzáteszem azt is, hogy **a felelősségteljes munka mindig hosszabb távon motiváló tényező, mint az elismerés.**

Bízom abban, hogy minden iskolában az „új” kollégáknak legalább a fentiekhez hasonló, emberközpontú fogadtatásban lesz (van) része.

Olyanban, amely lehetőséget teremt a gyors beilleszkedésre, a felelősségteljes munkára és az egyéni elképzelések sikereket hozó megvalósítására.

Huszka Jenő címzetes igazgató, nyugalmazott középiskolai tanár

