

KELENDI GYULÁNÉ

Budapest

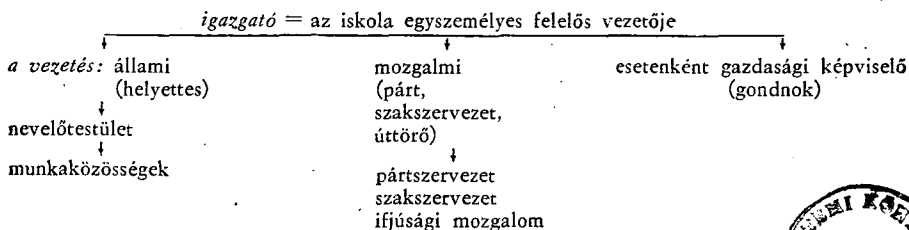
Szakmai munkaközösségek az iskolában

A napokban egy országos értekezleten vettem részt. Az előadó az új rendtartásokról, a tananyagcsökkentésről és a felügyelet új módszereiről beszélt. Megemlítette, hogy a felügyelet egyik legfontosabb feladata a jövőben *a szakmai munkaközösségek segítése* lesz, de amikor egy konzultációs kérdésre kellett válaszolnia, elismerte, erről eddig alig beszéltünk, írtunk, a szakmai munkaközösségek feladatai, munkamódszerük *kidolgozatlanok*. Az általános iskolák új Rendtartása a 6. §-ban foglalkozik a munkaközösségekkel. Meghatározása szerint „az azonos szakterületen működő pedagógusok csoportja”, amelynek célja az oktató-nevelő munka *fejlesztése*; a továbbképzés és az időszzerű tájékoztatás *biztosítása*; az iskola vezetésének *segítése*. A 6. § (3) pontja ezt a célt feladatokra bontja:

- a szakmai munkaközösségek az adott szakterületen segítsék az iskolavezetést,
- dolgozzák ki az iskolai munkaterv szakterületi vonatkozásait,
- segítsék a tan- és munkatervi feladatok végrehajtását,
- támogassák a kezdő nevelőket,
- vegyenek aktívan részt a munkaközösséghez tartozók munkájának értékelésében.

Meghatározza a Rendtartás *a munkaközösség vezetőjének* feladatait is: *irányítja* a tanmenetek elkészítését, *ellenőrzi* azokat, *segíti* az órarendek elkészítésében. Már itt megjegyezhetjük, hogy az elvi tisztázatlanságot tükrözi, hogy ez a meghatározás még inkább csak kísérlet a feladatok meghatározására, megoldásától még távol áll, bár a (7) pont kiszélesíti munkakörét: *javaslatot tesz* a munkaközösség tagjainak jutalmazására, és minden megbeszélésen *képviseli* a szakterület érdekeit.

A szakmai munkaközösségek igazi szerepét az új Rendtartás fényében is csak akkor határozhatjuk meg, ha *a szocialista iskola közösségi jellegéből* indulunk ki. Iskoláink tendenciájukban egyetlen közösséget alkotnak, ez az iskolaközösség azonban *a közösségek rendszeréből* épül fel. Most csak utalnék arra, hogy a legfontosabb kisebb közösségek: a nevelőtestület és az ifjúság, amelyekhez a gyerekeken keresztül kapcsolódik a harmadik: a szülői munkaközösség. Sajátos szervezete van a nevelőtestületnek is:



Ebben a szervezetben, mint a nevelőtestület kisebb csoportjait összefogó, a makarenkói közös célra, azonos feladatokra mozgósító, azonos tevékenységet kifejítő pedagógusok közösségei foglalják el helyüket a szakmai munkaközösségek. Tevékenységük meghatározója éppen ezért minden szocialista közösség egyik alapelve: *az önállóság és a függőség egysége*. Függőségük abból fakad, hogy csak részek az egészben, de ebből következik önállóságuk is, hiszen ugyanazokat a célokat, feladatokat egy körülhatárolt területen sajátos (nevelési, oktatási) eszközeikkel kell megvalósítaniuk. Ha pl. a nevelőtestület elhatározza, hogy megszilárdítják az iskolában a fegyelmet, ez mindenkit kötelez. Kétségtelen azonban, hogy az iskola nagyságától függő szakmai munkaközösségeknek kell meghatározniuk, mit tesznek a közös feladat teljesítése érdekében az osztályfőnökök, a napközis nevelők, az egyes szaktárgyak stb. Ugyanez érvényes, ha a tanítás korszerűsítését, a tanulók esztétikai kulturáltságának fejlesztését stb. jelölték ki feladatukul. Minden olyan esetben, amelyben tanterveink meglehetősen szűkszavúsággal annyit mondanak: járuljanak hozzá sajátos eszközeikkel a *közös feladatok* megvalósításához.

A szervezetek csak *szervezetten* képesek működni. Ezért szükséges, hogy minden munkaközösség olyan vezetőt válasszon magának, aki képes eleget tenni feladatainak:

1. Az adott szakterület (egyes iskolákban A, B, C szak, másutt az osztályfőnöki, az alsó tagozatos, a napközi otthoni és egyes szaktárgycsoportok) *legjobb szakembere* legyen az iskolában. Másképpen képtelen kollégáinak munkáját irányítani, ellenőrizni, segíteni, értékelésükben támogatni az iskolavezetést.

2. Olyan pedagógus legyen, akivel az igazgató, és aki az igazgatóval *képes hatékonyan együtt működni*. Ezért megválasztása előtt meg kell beszélni az igazgatóval, hogy a testület tagjainak jelöltjével egyet tud-e érteni. Eredményesen enélkül nem működhet egyetlen vezető sem az iskolában. Választásra viszont azért van szükség, mert a testület egy-egy kisebb közösségét csak olyan pedagógus vezetheti, akit vezetettjei elfogadnak, akinek szakmai, emberi *presztízse* van kollégái előtt.

3. A fővárosban több iskolában folynak ún. vezetési *kísérletek*. Ezekben azt vizsgálják, milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a munkaközösségek és vezetőik megfelelhessenek a velük szemben támasztott fokozott követelményeknek. Van olyan kísérleti iskola, amelyben az igazgatóhelyettesi és a munkaközösségvezetői feladatokat összeolvastva több *tagozatvezető* működik, akik közt arányosan osztják el az igazgatóhelyettesek órakedvezményét és működési pótlékát. Abból indulnak ki, hogy feladatokat senkire se ruházhatunk ellenszolgáltatás nélkül, ma pedig a munkaközösségek egyik legégetőbb problémája, hogy vezetőitől csak munkát igénylünk, ellenértéket biztosítani nekik nem tudunk. A kísérletek hivatottak bizonyítani, melyik megoldás a legcélravezetőbb, legeredményesebb. Addig *á jó munkaközösségvezetők* tevékenységét többnyire csak a *jutalmazáskor* tudjuk honorálni.

4. A munkaközösség-vezetők jelentős szerepet töltenek be a *szakmai továbbképzésben* is, ilyen szempontból a szakfelügyelők legfontosabb munkatársai. Nem közböcs, hogy velük is jó kapcsolatot tudjanak létesíteni. Egész oktatásügyi információs hálózatunk alaproblémája, hogy eddig sem lefelé, sem felfelé nem jutott el mindenkire. Ezen a problémán csak azzal segíthetünk, ha a központi irányelvek a szakfelügyelők közvetítésével jutnak el a munkaközösségek vezetőihez, majd rajtuk keresztül valamennyi pedagógushoz. A pedagógusok javaslatai ugyanezen az úton integrálódnak felfelé.

Nagyon sokszor hajlamosak vagyunk arra, hogy egy szervezet működését kizárólag *értekezletekhez* kapcsoljuk. Megbeszélésekre szükség van. Nélkülük képtelenség egységes elveken nyugvó terveket, tanmeneteket készíteni az iskolában. Egyeztetni kell a szakterület segédeszközeinek, szertárainak, könyvtári állományának fejlesztés-

tésére vonatkozó *egyéni* elképzeléseket is. Ahol kabinetrendszerű oktatás folyik, az egyes termeket csak közösen alakíthatják ki. Makarenko megállapítása szerint a közösség egyik ismertető jege, hogy *fejleszti* tagjait. Nem tarthatjuk igazi közösségnek az olyan együttést, amelyben a jók, az áldozatkészek megmaradnak ilyeneknek, de nem változnak azok, akik intrikálnak, kihúzzák magukat a közös tevékenységekből. Egyéni és csoportos megbeszélések, jó értelmű tapasztalatcserék szövik át az egész évi munkát, amelynek folyamatában csak ritkán, szükség esetén lehetséges formálisan is értekezletet tartani (pl. év elején, a szakterületet érintő szakfelügyelői látogatáskor, továbbképzési célokkal, értékeléskor stb.). Olyan esetekben, amelyekben az egész közösséget érintő, az egész területet átfogó kérdésekben kell *egységes állásfoglalásra* jutniuk.

Minden közösségnek (nevelőtestületnek, munkaközösségnek stb.) lényeges ismeretetője *saját igény szintje*. Egyik legjelentősebb ön- és továbbképzési feladatát is abban jelölhetjük meg, hogy tagjainak emberi, eszmei, pedagógiai, szakmai igényességét növelje. Közösségileg és egyénileg törekedjenek arra, hogy az iskolájukban egyre eredményesebbé váljék a tanulók *nevelése*, ennek érdekében segítsék egymást a személyiségek minél sokoldalúbb megismerésében és fejlesztésében; a tanulók etikus értékelésében (az egyoldalú tantárgyi osztályozás helyett értékeljék bennük különböző képességeiket: manuális, szervező, kapcsolatteremtő, szociabilitás képességüket.). Hívják fel egymás figyelmét a fontosabb szépirodalmi alkotásokra, szakmai közleményekre. Egymás szuverenitásának megsértése nélkül egymás egyéni problémáiban is osztozzanak abban az értelemben, amint Somogyi Tóth Sándor írja egyik regényében: néha az a legjobb, ha valaki meghallgatja az ember gondjait, bajait.

A munkaközösségeket *közösséggé* az alakítja, ha

- elemzik helyzetüket (a maguk területén),
- értelmezik feladataikat,
- kicserélik tapasztalataikat,
- összehangolják követelmény- és értékelési rendszerüket.

Jelenleg az okozza velük kapcsolatban a legnagyobb gondot, hogy a hivatalos „*elvárások*” egyre inkább fokozódnak velük kapcsolatban. Konfliktusos helyzetet teremt a vezetők számára az is, hogy semmilyen *utasítási joggal* nem rendelkeznek, tendenciájában viszont egyre inkább *felelős gazdáivá* kell válniuk az iskola egy-egy szakterületének. Képzésük sincs megoldva sem elméletileg, sem gyakorlatilag (egy-egy esetben szerveznek számukra központi továbbképzést, egy-egy foglalkozást előkészítő értekezleteket, ezeknek a programja azonban meglehetősen esetleges, nem mindig a gyakorlat égető problémáira keresi és adja meg a választ). Az iskolában sok ütközést idéz elő munkaközösségvezetők és pedagógusok között, ha egyes területeken, pl. a napközi otthonokban még a reggeli ügyelet, a szombati munkaidő beosztását is a munkaközösségvezetőkre bízzák.

Nagyon lényeges, hogy ilyen körülmények között az igazgatók a lehetőségeikhez mérten fordítsanak gondot munkaközösségvezetőik megbecsülésére. Megbecsülésen nem kizárólag anyagi elismerést (jutalmazást) értünk. Erkölcsi megerősítésre is szükségük van, így pl. a szünidők alatt ne osszák be őket foglalkozások vezetésére, mert ilyenkor jut idejük arra, hogy a szakterületükkel kapcsolatos elemző, értékelő munkát elvégezzék. Biztosítsanak tekintélyt számukra, növeljék presztízsüket azzal, hogy igénylik véleményüket, meghallgatják javaslataikat. Különösen azokban az esetekben ne feledkezzenek meg erről, amelyekben egy-egy munkaközösség irányítását helyettesükre bízzák, s ők csak *áttételesen* tartják a vezetővel a kapcsolatot. Ha elvárják, hogy hasznos munkatársaikká váljanak, tekintsék következetesen annak őket.

Nagyon sok szó esik újabban az iskolai élet demokratizmusáról. Leegyszerűsítés, ha megoldását kizárólag az igazgató személyéhez kapcsoljuk. Igaz, hogy a jó igazgató nem autokrata, bár vannak esetek, amelyekben autokratán kell döntenie, intézkednie; nem is rábágyó (lassée fair), bár önállóságot biztosít munkatársainak, s néha rájuk hagyja, hogy saját ügyeikben dönthessenek. A demokrata igazgató önmagában mégsem teszi demokratikussá az iskola életét, csak lehetőséget teremt a demokratizmus kibontakoztatására. Ahhoz, hogy igazi demokratizmus jellemezze az iskola életét, a kisebb-nagyobb iskolai közösségeknek aktívan kell közreműködniük:

- a munka tervezésében (nem elég, ha tudomásul veszik, elfogadják az iskolai munkatervet, kezdeményezniük, javasolniuk kell; az iskolai munkatervvel hangolják össze munkaközösségi és egyéni terveiket, pl. tanmeneteiket; aktívan vesznek részt munkájuk fejlesztésében),

- szervezésében (Sokan saját munkájuk megszervezésére sem képesek. Ezek mások segítségére szorulnak, hogy munkájukat összhangba hozzák a közösség teljesítményeivel. Egy közösség nem tűrheti, hogy keretei között kiemelkedő eredmények és kirívó hiányosságok férjenek meg egymás mellett. A szervezés nem látványos akciók rendezését jelenti, hanem a követelmény-rendszer összehangolását, egységes szokásrendszer kialakítását. Az akciók, rendezvények csak akkor értékesek, ha nevelési eredményekhez vezetnek.),

- ellenőrzésében (A munkaközösség tagjai nem felügyelői egymásnak. Ellenőrzésen azt értjük tehát, hogy a tantervi, társadalmi követelmények és a tényleges eredmények szembesítésével mindig tudják, hol állnak. Ne mosódjék el a különbség azok közt, akik valóban eredményesen dolgoznak, és akik csak az idejüket töltik az iskolában. A munkaközösségnek kell ügyelnie, hogy ne langyos közöny uralkodjék tagjai között, a munka lendülete és öröme kapcsolja egységbe őket.),

- értékelésében (A munkaközösség tegye lehetővé az igazgató számára, hogy mindig pontosan tudja az egyes munkaterületek problémáit. Milyen eredményeket tudnak elérni az alsó tagozatosok a nevelésben, az olvasás, írás stb. oktatásában? Egy-egy tantárgyban? A napköziben? A nevelőtestületi egység nem jelenti azt, hogy mindenki azonos módszerekkel tanít. Nem akkor egységes egy testület, ha benne mindenki programoz. Fontosabb, hogy egységesen értelmezzék: nincs nevelhetetlen, reménytelen gyerek. Ha foglalkozunk velük, minden tanuló elérheti saját plafonját. Nem szabad izgalmi állapotot teremteniük ha felettetnek, mert az eleve kizárja, hogy hiteles képet adjanak tudásukról a tanulók. De ne tőrjék azt sem, hogy jutalmat kapjanak olyan testületi tagok, akik kollégáik véleménye szerint - a fizetésük ellenértékét sem dolgozzák le az iskolában.).

A munkaközösség élete átfogja tehát az iskola egész életét. Mindezek a feladatok mégsem többletmunkát jelentenek tagjai számára, inkább szemléletmódjuk megváltoztatását követelik. Kétségtelen, hogy az iskolareform fokozatos kibontakoztatásával, a közoktatás fejlesztésére vonatkozó párthatározat végrehajtásával az iskolai szakmai munkaközösségek szerepe növekedni fog. Lényegesnek tartom, hogy felkészüljünk ennek a szerepnek betöltésére.

JEGYZETEK:

- [1] Rendtartás az ált. iskolák számára. MM 1973.
- [2] Dr. Kerékgyártó Imre: A szocialista nevelés közösségi jellege. Pedagógia. Az MSZMP marxizmus-leninizmus esti egyetemének tankönyve. Kossuth, 1972. Szerk. Voksán—Kiss. 172—176. l. első között foglalkozik azzal, hogy az iskolaközösség közösségek rendszere.
- [3] Kiss Gyula: Az igazgató a pedagógusközösségben. Bp. 1966. Először fogalmazza meg igazgató és iskolai nevelőtestület vezetési kapcsolatait.
- [4] Puskás Lajos: Szakmai munkaközösségek az általános iskolában. Iskolavezetés. Magyar Pedagógiai Társaság. 1970. II. kötet 38—40. l.