

Portugália – *Figueira da Foz* – *Agrupamento de Escolas Figueira Norte*

Bevezetés

Isabel Breda-val a mobilitás koordinátorával

Az öt napos mobilitás 2025.02.24-2025.02.28 között Figueira da Foz (továbbiakban Figueira) városban valósult meg, 15 pedagógus részvételével. A minket fogadó Agrupamento de escolas Figueira Norte intézmény a város és agglomeráció északi részének, 17 oktatási egységét (óvodák, általános iskolák és gimnáziumok) összefogó hálózat.



A portugál kollégák mellett, spanyol, olasz és török tanárok vettek részt, hazánkat mi hárman képviseltük. A képzés alatt megismertük a Portugál oktatási rendszer felépítését és fő alapvetéseit. Intézményeket, órákat látogattunk és kulturális programok által a portugál kultúrát is megismertük.

Beszámolónkat négy kérdés körül központosítottuk, melyek által a leginkább át tudjuk adni a mobilitás során tapasztaltakat.

Kérdéseink a következők:

- Mik a portugál oktatás célja és alapelvei? (Bodai János)
- Hogyan, milyen struktúrában valósul meg az oktatás? (Lányi Erzsébet)
- Milyen a diákok és tanárok kapcsolata? (Jánosy Zoltán)
- Milyen jó gyakorlatok tudnánk átültetni?

Ahhoz, hogy ezekre a kérdésekre választ tudjunk adni, elengedhetetlen, hogy ismerjük a tágabb és szűkebb környezetet. Az oktatás nem egy steril tudomány az intézmények és a nekik helyet adó városok, egymásra hatással vannak. Figueira Coimbra tartomány második legnépesebb városa (62,125 fő) kulturális, turisztikai és ipari központ. Egy folyamatosan változó és növekvő közegben kell az intézményeknek választ találniuk és adniuk a felmerülő kérdésekre.

Imponáló volt számomra mennyire része az ottani gondolkodásmódnak a „Gondolkozz globálisan, cselekedj lokálisan.” szemléletmód és maga a város is mennyire sajátjának tekinti az iskoláit. Az oktatás nem mint szolgáltatást látják, kezelik a szülők, hanem a közösség egy alapjának

I.Mik a portugál oktatás célja és alapelvei?

(Bodai János)

Első olvasatra a kérdésekre a válasz egyszerű lehet. Az oktatás feladata felkészíteni a diákot az életre, a megfelelő tudás átadása. De miben és hogyan mérjük a megfelelő tudást, az életre való felkészítést? Érettségi eredményekben, egyetemre való sikeres felvételikben?

Hazánkban egy intézmény akkor sikeres, ha jók az érettségi eredményei és sok diákja jut be a felsőoktatásba. De érettségi és az egyetem nem kötelező, ezek a diák választásai. Lehet e másban mérni a sikert vagy máshogy megfogalmazni a célt? Lehet-e a középiskola feladata a bizonyítvány megszerzése?

Igen. A portugál oktatás célja a magyartól eltérő. Nem feladata az érettségire vagy egyetemre való eljuttatás, nem méri sikerként az itt elért eredményeket. Ezek természetesen visszajelzések számára, de az érettségi és a továbbtanulás a diák felelőssége és választása.

Az oktatás célja olyan környezet kialakítása, amelyben minden diák a lehetőségeihez képest a legjobban kibontakozzon és megfelelő visszajelzés által segítse a céljai elérésében. A siker elsődleges indikátora a környezet.

Melyek azok az elvek, amik ehhez a célhoz kapcsolódnak?

- a választás szabadsága
- gyakorlatiasság
- felelősség
- értékelés
- integráció

A választás szabadsága:

Portugáliában az oktatást három nagy ciklusra bontják. Az első ciklus 1-4, a második 5-8, a harmadik a 9-12 évfolyamig tart. A második és a harmadik ciklus során is van lehetőség, tagozatok választására. A diák saját egyéni céljai és érdeklődése alapján választ az iskola vagy iskolák tagozatai között. Ez a fajta szabadság magában hordoz nagy fokú felelősséget és tudatosságot is. Ő határozza meg milyen területek mélyíti el a tudását és hogyan, milyen irányba specializálódik. Ez a forma kevésbé alapoz nagy lexikális tudásra, koncentráltan a kötelező és a választott területek ad tudást.

Gyakorlatiasság:

Az oktatás rendkívül gyakorlatias, a tagozatosság miatt. Nem cél a lexikális és mindent átfogó tudás átadása. Minden diák azokat az ismereteket sajátítja el, amelyek a saját céljai érdekében elengedhetetlenek. Számunkra elképzelhetetlen, hogy egy diák ne tanuljon a világtörténelemről vagy csak egy idegen nyelven beszéljen. Portugáliában a fókusz az alkalmazott és a célzott

tudás átadásán van. Megismerem, alkalmazom, beépítem mindig azt és annyit amire az adott időszakban szükségem van.

Felelősség:

Felmerülhet a kérdés kinek a felelősségére gondolok. A válasz kettős a pedagógus és a diák felelősségére. Magyarországon a tanárok az irányító szerepben vannak, míg Portugáliában inkább a facilitátor szerepét töltik be, elsődleges feladatuk a megfelelő környezet kialakítása és lehetőség megteremtése minden diák számára.

Elsős koruktól kezdve fokozatosan és tudatosan nevelik a diákokat arra, hogy a döntéseik és tetteik a felelősségét ők viselik, ahogyan a tanulmányi eredményeik is a befektetett munkát vagy annak hiányát jelenti. Ők jelentkeznek a vizsgákra, vásárolják meg a számonkéréshez a nyomtatványokat, ahova a megoldások kerülnek, intézik a menza rendelést, a szülők és a tanárok vagy osztályfőnökök szerepe ebben kicsi.

Úgy érzem ez a fajta szemlélet a magyartól idegen. Vezetjük diákjainkat, közben sok esetben a felelősség súlyát is levesszük a vállukról. Nem adunk teret és lehetőséget arra, hogy mint majd az életben felnőttként ők legyenek felelősek a határidőkért és cselekedeteikért.

Értékelés:

A portugál oktatás ciklusaiban az értékelés formája jelentősen eltér, de céljaiban megegyezik.

Ciklus:	Formája:	Értékei	Bukás:
Első (1-4)	Leíró (1-2) Osztályozás(1-4) Félév vagy harmad	leíró jellemzés a diák tanulmányi erősségeiről, gyengeségiről 1-5	Nincs bukás
Második (4-8)	Osztályozás Félév vagy harmad	1-5	Igen. 1-2 estén
Harmadik (9-12)	Osztályozás Félév vagy harmad	1-20	Igen, 1-9 esetén

Mind a három ciklusban a cél a visszajelzés a diák felé azzal kapcsolatban, hol tart tanulmányai során. Az osztályozás célja nem értéket adni a megszerzett ismereteknek, hanem visszajelezni

a diákok felé, hol vannak az erősségek és gyengeségek, az általuk befektetett munka gyümölcseről.

Egy héten összesen három számonkérése lehet egy diáknak, ezeknek az időpontját a félév elején az összes diák megkapja. Vagyis a félévi tanári értekezlet legfontosabb pontja az értékelések ütemezése, megtervezése az adott évfolyamon tanító kollégák között. Az értékelés felépítése és módszertana minden pedagógus esetében a digitális naplóból és pedagógia programból elérhető.

Az értékelésről:

Két fajta értékelésről beszélhetünk Portugáliában a hagyományos, illetve egy kompetencia területek szerinti értékelésről. Minden intézmény maga dönti el melyik értékelési formát alkalmazza.

A kompetenciák szerinti értékelés során minden pedagógus meghatározza, hogy a tantárgyához kapcsolódó kompetencia területek hány százalékát adják az jegynek. Ezekre a területekre a tanár részjegyet ad. Az év végi vagy félévi jegy az ezeken a területeken szerzett részjegyek átlaga. Úgy gondolom ez óriási munka, de megéri mivel nagyon tudatos és pontos jelzést ad a diákok felé.

A bukások kezelése:

A nagyon érdekes volt számomra a bukások kezelése. A bukással nem jár együtt az automatikus osztályozó vizsga és évismétlés veszélye. A diákok folytathatják a tanulmányaikat az adott tantárgyból, de a következő évben az óraszám függvényében meghatározott osztályzatot kell elérni különben osztályozó vizsgát kell tenni és ismételnie kell a tárgyat. Egy heti két órás tantárgy esetén, ha kilenceset kapott valaki minimum 12-est kell szereznie a következő évben, számára a 10-es és 11-es jegy is bukással egyenlő.

Integráció:

A portugál oktatás nagyon nyitott és arra törekszik, hogy mindenki számára adott legyen a lehetőség arra, hogy céljait elérje. Külön munkacsoport van az intézményben, amely azzal foglalkozik, hogy az integráció teljes egészében megvalósuljon. Programokat és eseményeket terveznek valósítanak meg mind a pedagógusok és a diákok körében.

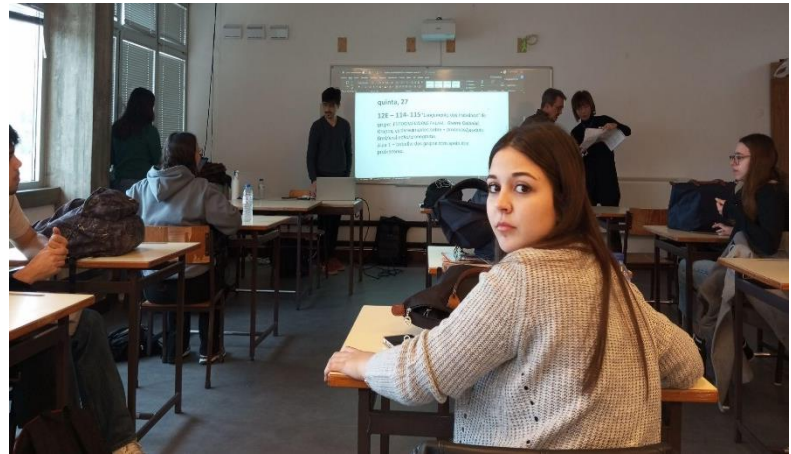
Úgy gondolom ez a fajta tudatosság és tervezettség példa értékű és követendő minta bárki számára.

II.Hogyan és milyen struktúrában valósul meg az oktatás?

(Lányi Erzsébet)

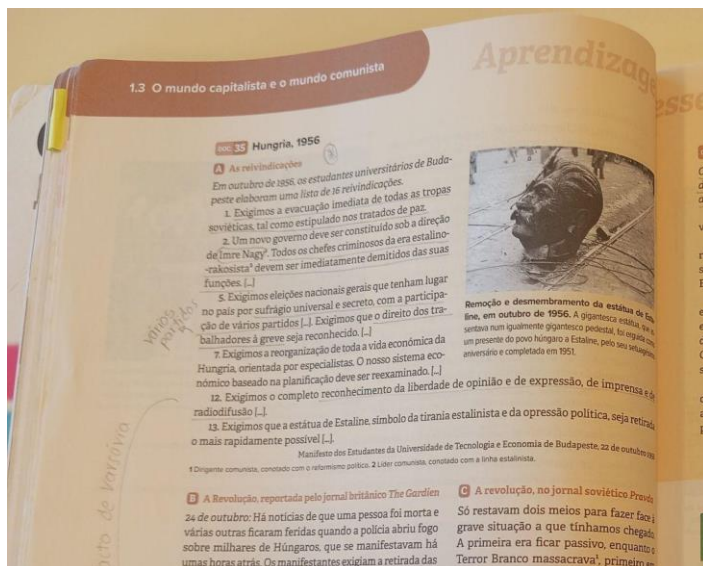
Escola Secundária de Cristina Torres nevű középiskolában teljesen világos és jól működő vezetési struktúrák voltak megfigyelhetőek az oktatás, az oktatásirányítás és az oktatást segítő körében.

A tanórákon a tanárok tekintélye egyértelmű volt. Meglepetésemre a diákok a nálunk megszokottnál kevésbé igyekeztek saját privát (az órához nem kapcsolódó) életüket élni a tanóra alatt, általában nagyobb fegyelem volt tapasztalható. A folyosón a diákok köszöntek a tanároknak, bár inkább csak az őket tanítóknak és a vezetésnek.



Általában vidáman, nyitottan és bizalommal fordultak nevelőikhez. A tanárok tanóravezetési stratégiái nem különböztek különösebben az itthon tapasztaltaktól. Habitusuknak megfelelő eltérésekkel, de általában sétálva, kérdésekkel, problémafelvetésekkel tanító pedagógus modelljét láttam minden általam meglátogatott órán. A tantermek puritán díszítetlensége inkább egy cég tárgyalótermét idézte, mint a nálunk megszokott színes, egyéni megvalósításokat. A tanórai eszköztár a tankönyv, füzet és projektor volt.

A diákok vándoroltak az épületben a következő tanórára, ahol lepakoltak és a szünetet a folyosón töltötték. Minden emeletnek külön pedagógiai asszisztense volt, aki felügyelt a rendre, munkájukat lelkiismeretesen komolyan vették. Személyüket a viselt színes köpeny



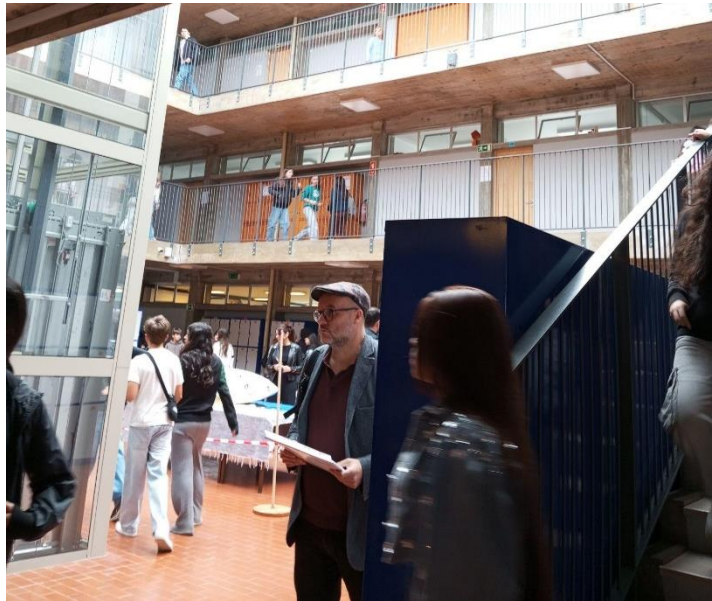
mutatta már messziről. Tartásuk, tettekkészségük mind azt mutatta, hogy fontosnak és értelmesnek tartják a munkájukat. A jelző csengő megszólalásakor elkezdtek megszólítani a diákokat, hogy induljanak órára, akik szót is fogadtak nekik. Ezen kívül minden épületben volt egy ügyeletes pedagógiai asszisztens, aki a teljes napot egy központi helyen lévő asztalnál töltötte, és a tanórák alatt is felügyelte / segítette a diákok ügyeit.

Ebben az iskolában is tantárgycsoportonként tartoztak a szaktanárok kisebb egységekbe, mondhatni munkaközösségekbe. Ezek metszete kevesebb volt, mint itthon, ugyanis inkább volt jellemző az egyszakosság, mint a szakpár. Különösen megdöbbenek az én magyar-történelem szakpáromon, ugyanis mind az irodalom + nyelvészet, illetve a történelem alapvető és tekintélyes szaknak számított, ami mellé nem választ senki második szakot. Olyan is előfordult, hogy az irodalom + nyelvtan kombinációból csak az egyiket tanította az egyik portugál kolléga, természetesen komoly elhivatottsággal.

A tanárok hetente 22 órát tanítanak, egészen 50 éves korukig, amikortól elkezdi csökkenni a gyerekek között tartott kontaktórák száma. Az első 5 évben kettővel, majd újabb kettővel, majd az utolsó 5 évükben a nyugdíj előtt összesen 8 órával kevesebbet tartanak, helyette pedig egyéb,

az oktatással összefüggő feladatokat vállalnak: mint programszervezés, kirándulás, témahét, projektek, stb.

Portugáliában is jellemző a tanári közösség elöregedése, ebben az iskolában is elmondták, hogy a tanári kar 40%-a 60 év feletti, és öt éven belül nyugdíjba fog menni. Ám az ő pótlásuk mégsem nehezedett fenyegetően a vezetésre, ugyanis az új tanárok kiválasztása, alkalmazása mind az iskolán kívüli, állami szervezetben történik. Elmesélésük alapján a portugál tanárok, ha állást keresnek, akkor fel kell kerülniük egy központi adatbázisba, ahonnan lehívják az oktatásvezetéssel foglalkozó állami hivatalnokok az



elérhető tanárok adatait. Először ideiglenes (= határozott idejű) szerződéssel alkalmazzák őket, akár a lakhelyüktől igen távoli intézményben. Személyük kiválasztásába semmilyen beleszólása nincs az adott iskolának. Ebben a státuszban előfordulhat, hogy más intézménybe áthelyezik, ha azt a helyzet úgy kívánja. Ha állandó szerződést kötnek, onnantól helyzetük kedvezőbb, stabilan az adott iskola tanári közösségének tagjai lesznek, nem fenyegeti őket az áthelyezés lehetősége. A rendszer hátránya, hogy az iskolák kész tényként kapják az érkező új tanár személyét, kondícióit, és így kell őt integrálni a tanári és iskolai közösségbe. Előnye viszont, hogy nem őket terheli a tanárok pótlásának dilemmája, nagyobb kínálatból kerül kiválasztásra az új kolléga, illetve a már állandó szerződést kötött tanárok nem szívesen mozdulnak, nehogy újra a kezdeti bizonytalan helyzetbe kerüljenek.

Az iskolavezetést ebben a 2000 diákot és 200 tanárt foglalkoztató intézményben a főigazgató személye, illetve a 3 helyettes jelentette. A helyettesek végezték a szervezési feladatokat, láthatóan menedzser személyiségű típusú, aktív, ugyanakkor az emberekkel jól kommunikáló, rugalmas tanárok voltak mindannyian. A főigazgatóval láthatóan igazi team voltak, ahol az igazgató maximálisan megbízott bennük, s tette azt úgy, hogy gyakorlatilag minden szervezési munkát és az ezekkel járó döntéseket a helyettesek hozták.

Különösen érdekesnek találtam, hogy az egyik helyettes speciális feladata volt, hogy a szülőkkel, külső partnerekkel adódó problémákat, konfliktusokat kezelje. Nincs náluk olyan opció, hogy az esetleges fennmaradó nézeteltérés esetén – mintegy feljebb viteli bírósággént – még a főigazgatóhoz is elmegy panaszra valaki. A kijelölt helyettes végzi ezt a munkát, és döntése (amiben kikérheti a főigazgató véleményét vitás esetben) végleges. A rendszer előnye, hogy erre a sokszor kellemetlen feladatra ki lehet választani egy olyan személyiségű tanárt, aki valóban eredményesen tudja a konfliktusokat elsimítani, megfelelő továbbképzésekkel ezt meg lehet támogatni. És ebből következően a főigazgató nem kell, hogy felmorzsolódjon ezekben a helyzetekben, és tud jobban a kollégákkal való eredményes együttműködésre koncentrálni. A minket fogadó főigazgató is számos alkalommal hangsúlyozta, hogy neki ez a legfontosabb feladata, hogy az igazgatóhelyettesekkel, tanárokkal, pedagógiai asszisztensekkel, egyéb

alkalmazottakkal jó kapcsolatot ápoljon.

Ez elmondása és élő tapasztalataink alapján is abból állt, hogy pontosan tisztában volt a problémákkal, megoldandó helyzetekkel, zajló projektekkel, és ezekhez kapcsolódóan mindig volt egy érdeklődő, valódi (= nem felületes) kérdése mindenkihez, a rövid udvari / folyosói beszélgetés folyamán mindig értő figyelemmel fordult a megszólított alkalmazott felé, és így ez a beszélgetés egyszerre volt hasznos, és egyszerre volt emberileg rendkívül támogató. Ezek



a rövid megbeszélések gyakran előttünk folytak, azaz bár a főigazgató sok időt és figyelmet szánt az erasmusos vendégek fogadására, segítésére, sosem lépett ki a szerepéből, és kontaktolt az alkalmazottakkal. A megszólítottak mind örültek a rövid beszélgetésnek a főigazgatóval, láthatóan

tudták, hogy érdeklődése sosem számonkérő, hanem a folyamatokat szeretné megtámogatni. Láthatóan rendkívül tisztelték a 62 éves főigazgatót, személye fontos éltető eleme a közösségnek. S teszi a főigazgató mindezt úgy, hogy 17 tagintézmény tartozik hozzá, óvodák, általános iskolák, és különböző profilú középiskolák. Személyisége mindig a megoldásokat kereste, akár egészen apró, talán meglepő kéréseinkre is pozitívan reagált, és megkereste azt az embert, aki tud nekünk segíteni. Kivétel nélkül minden alkalommal végül megoldás született, ami iránt ő utólag érdeklődött is.

III. Az Agrupamento de Escolas Figueira Norte pszichológus szemmel

(Jánosy Zoli)

2025 februárjának végén lehetőségem nyílt részt venni egy Erasmus+ mobilitási programban, amely során alapos betekintést nyerhettem a portugál oktatási rendszer sajátosságaiba. Különösen érdekelt a humánerőforrás oldala: hogyan működik a tantestület szociális közegként, milyen az együttműködés, és hogyan tartják a kapcsolatot a szülőkkel. Iskolapszichológusként pedig kíváncsi voltam az ottani pszichológiai ellátás rendszerére is.

Első benyomások: - amikor mindenki mosolyog 😊

A fogadó intézmény egy rendkívül barátságos, befogadó környezetet biztosított számunkra. Már az első napon feltűnt, hogy a portugálok valahogy mindig mosolyognak – lehet, hogy a napsütés miatt, vagy mert a büfében elköltött kávéval, süteményükkel indítják a napot (és nem utolsósorban egy kávézót feltétlenül útba ejtenek hazamenetel előtt is, ahol szintén egy süti-kávé kombo mellett kiengedik az esetleges feszültséget), de egy biztos: a közvetlenségük azonnal oldotta minden kezdeti feszültségünket.

A portugál oktatási rendszer: - amiben különbözünk és amiben nem

A program első részében egy részletes áttekintést kaptunk az oktatási rendszerükről az óvodától egészen az érettségig. Különösen érdekes volt látni, hogyan építik fel az intézményi struktúrát, és hogyan támogatják a pedagógusokat a mindennapi munkájuk során. A fogadó iskola igazgatója és helyettesei szintén bemutatták az intézményt és annak tagiskoláit. Az igazgató személye különösen inspiráló volt számomra – ritkán látni valakit, aki ennyire természetesen és könnyedén alkalmazza a vezetői attitűdök teljes arzenálját. Nemcsak szakmai profizmust sugárzott belőle, hanem az emberekkel való bánásmódja is kiemelkedő volt: egyensúlyt talált a határozottság és az empátia között.

Egy apró, de számomra megdöbbentő különbség a szülőkkel való kapcsolattartás volt. Míg Magyarországon egy felháborodott szülő sok esetben egyenesen az igazgatót vezeti le minden sérelmét, Portugáliában erre külön csapat van. Külön épület, külön iroda, külön személyzet – ők a “szülői panaszkezelő” osztág, akik minden esetet feldolgoznak, és csak a valóban szükséges ügyeket továbbítják az igazgatónak, már diplomatikusabb megfogalmazásban és előkészített megoldási javaslatokkal. Mondhatnánk, hogy egy ilyen rendszer nálunk is sok igazgatói munkakörben levő pedagógus mentálhigiénéjét megoldaná.

Szakmai tapasztalatok: - amikor a problémák országhatárok nélkül léteznek

A mobilitás egyik legizgalmasabb része az volt, hogy részt vehettünk szakórákon, és szakmai konzultációkat folytathattunk helyi tanárokkal. Iskolapszichológusként különösen érdekes volt az ottani kollégákkal való konzultáció. Igen, ketten vannak iskolapszichológusok, és rajtuk kívül négy szociális segítő és tíz pedagógiai asszisztens vállán oszlanak a gyerekek mentális állapotával, integrációjával és egyéb felzárkóztatásával kapcsolatos terhek. Alaposan átbeszéltük a munkánkat, és gyorsan kiderült, hogy a diákok problémái szinte teljesen megegyeznek – legyen szó Portugáliáról vagy Magyarországról, a gyerekek ugyanazokkal a lelki nehézségekkel küzdenek. Nevesítve párat: a szorongásos, pánikolós esetek nagyon hasonló szórást mutatnak, hasonlóan az önbántalmazáshoz – falcolás és társai – depresszióra való hajlam, egyszóval a mai digitális világkorszak mentális terhei – testképzavarok, önbizalom stb. Ami nagyon más, az a bullying. Ezt leküzdendő, már idejekorán elkezdik a közösségépítést, komoly hangsúlyt fektetnek a prevencióra. Ezt nem is lehetne másképp, hiszen „genetikailag” egy multikulturális országról van szó, ahová Braziliától – és egyéb volt gyarmatokról, külső területekről – egészen Kínáig, szinte minden náció előfordul. Így elég sikeresen küzdik le a kortárs bántalmazás jelenségét, és inkább egymás tisztelete és a tolerancia a jellemzőbb. Minden nagyobb térben paravánok vannak, és nem csak



térelválasztóként szolgálnak, hanem mint „Kindness wall” funkcionál, amire postitekkal, vagy más módon pozitív, kedves üzeneteket „posztolhatnak” egymásnak, akár személy szerint megszólítva, címezve, akár névtelenül. Ez egyrészt megnyugtató volt, másrészt viszont

rámutatott arra is, hogy míg Portugáliában is elkélne több szakember, Magyarországon a helyzet sokkal kritikusabb.

Emberi oldal: - egy kicsit portugálnak éreztem magam

A szakmai tapasztalatokon túl rengeteget kaptam emberileg is. A portugál emberek közvetlensége, vendégszeretete és életigenlése annyira magával ragadó volt, hogy egy pillanatra el is gondolkodtam: lehet, hogy életvitelem, bioritmusom tekintetében valahol egy kicsit portugál vagyok? Vagy csupán azt jelzi, hogy ők szervezik jól az életvitelüket és mi pörögjük túl? Azt eddig is tudtuk, hogy sziesztázós ország. Azon sem lepődtünk meg, hogy nagyjából 9-kor indul az igazi élet, és hogy az ebédszünet 2-3 óra. Arra viszont nem számítottunk, hogy egyik napon, amikor előre felhívták a figyelmünket, hogy mivel úton leszünk, és egy útszéli „talponállóban” leszünk kénytelenek elkölteni egy gyors ebédet, ez a



gyors ebéd is másfél órás lesz és ráadásul kötelezően felszolgált előétellel.

A tempójuk, az élethez való hozzáállásuk, a nyugodt, kiegyensúlyozott légkör teljesen passzolt hozzám. Egyértelművé vált számomra, hogy bár földrajzilag távol vagyunk, lelkileg mégis közel kerültem ehhez a kultúrához.

Összegzés: amit tanultam

Ez a program nemcsak szakmai tapasztalatok bővítését jelentette számomra, hanem egyfajta kulturális és személyes gazdagodást is. Megerősített abban, hogy a gyerekek lelki problémái mindenhol hasonlóak, és hogy a sikeres pedagógiai és pszichológusi munka kulcsa az empátia, az együttműködés és a csapatmunka. Emellett világossá vált, hogy Magyarországon hatalmas szükség van az iskolai segítő szakemberek számának növelésére. És végül, ha egy dolgot biztosan hazahoztam magammal ebből az élményből, az az, hogy egy kis portugál életérzést soha nem árt beépíteni a mindennapokba.