

Portugália



Figueira da Foz - 2025.

Oktatási struktúra

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



Oktatási struktúra

A tanárok tanórávezetési stratégiái nem különböztek különösebben az itthon tapasztaltaktól. Habitusuknak megfelelő eltérésekkel, de általában a 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.



Oktatási struktúra

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, tettekre készségük mind azt mutatta, hogy fontosnak és értelmesnek tartják 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.



Oktatási struktúra

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 megdöbbentek 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.

Oktatási struktúra

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.



Oktatási struktúra

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.

Oktatási struktúra

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 személyiségtípusú, 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.



Oktatási struktúra

Különösen érdekesnek találtam, hogy az egyik helyettes speciális feladata volt, hogy a szülőkkal, külső partnerekkel adódó problémákat, konfliktusokat kezelje. Nincs náluk olyan opció, hogy az esetleges fennmaradó nézeteltérés esetén – mintegy feljebb viteli bírósággként – 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.

Oktatási struktúra

És ebből következően a főigazgató nem kell 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.



Oktatási struktúra

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.

Oktatási struktúra

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.

