

Új eszközök és módszerek a minőségi oktatásban:

**Konfliktus és agresszió kezelő készségek fejlesztése
tanárok, diákok és szülők körében**

Projektzáró tanulmány

Támogató:



2018. január

Tartalom

Jelen dokumentum célja	3
A projekt célja	3
Célcsoport	3
A projektben részt vevő intézmények	3
A modell program	4
A projekt számokban.....	5
A modellprogramban elérhető tréningek.....	5
Mediáció, mint alternatív vitarendezés módszere	5
Gyermek mediáció - Kisgyermekkorai konfliktuskezelés a mediáció eszköztárával	6
Krízisintervenció és agressziókezelés tréning	7
Krízisintervenció és agressziókezelés tréning Óvodapedagógusok számára	8
Kapcsolódó nevelés - Érzékenyítő műhelymunka.....	9
Fejlődés fókuszú gondolkodásmód műhelymunka.....	9
Persona Doll - Érzékenyítő és konfliktuskezelési módszer.....	10
Most Significant Change	11
MSC folyamatról általában	11
Az MSC folyamat lépései a projektben	11
A képzésről	11
Az esetek	12
A panelek.....	12
Nyertes történet.....	12
Tanulságok a projektre vonatkozóan a panelekből	13
Az MSC folyamat értékelése.....	13
Résztvevők beszámolóí	14
Intézményvezetők	14
Munkacsoport tagok	18
Mentorok	22
Eredmények – kérdőív elemzés.....	28
Kitöltők adatai	28
Klíma	28
Konfliktusok.....	28
Agresszió, zaklatás.....	29
A projekt eredményessége.....	30
Összefoglalás.....	33

Jelen dokumentum célja

Kedves Olvasó!

Az Ön előtt lévő dokumentum a **„Új eszközök és módszerek a minőségi oktatásban: konfliktus és agresszió kezelő készségek fejlesztése tanárok, diákok és szülők körében, egy békés és demokratikus társadalomért”** című projekt keretein belül született.

A projekt 2016. október 1-től, 2017. december 31-ig tartott, megvalósítását a Nyílt Társadalom Intézet Kisgyermekkori fejlesztés programja támogatta.

A lenti írással az a célunk, hogy megmutassuk, mi az, amit 6 intézménnyel másfél év alatt csináltunk. Olvashat a projekt céljáról, kereteiről, a képzésekről, a mérésekről, a résztvevők és a mentorok élményeiről.

Bízunk benne, hogy végigolvasva az alábbi oldalakat, ötleteket meríthet a saját szakterületéhez, munkájához!

A projekt célja

A projekt keretében olyan modellprogramot valósítottunk meg, ami gyakorlatias, azonnal alkalmazható eszközöket adott a pedagógusok kezébe a konfliktusok, az agresszió és a zaklatás kezelésére. Abban is segítettük az intézményeket, hogy olyan békés és befogadó iskolai légkört alakítsanak ki, mely segíti a megelőzést és pozitív hatással van a gyerekek iskolai sikerességére.

A program hosszú távú célja egy olyan demokratikus társadalom építése, amelyben az emberek szabadon fejezhetik ki magukat, nyilváníthatnak véleményt konfliktusos helyzetekben.

Az 5-8 osztályosok között végzett felmérés szerint a gyerekek kétharmadát éri iskolai erőszak, minden tízedik gyereket hetente többször is.

A kora gyermekkori fejlesztéssel foglalkozó szakemberek és a szülők is már az óvodában szembesülnek azzal, hogy a bántalmazás és az agresszió gyakran előfordulnak a társas helyzetekben, amit mindenképp kezelni kell. A kezeléshez pedig a probléma felismerésére és új módszerek alkalmazására van szükség: gyerekeknek, pedagógusoknak és a szülőknek egyaránt. Jelenleg Magyarországon ezeknek a készségeknek a megszerzése nem képezi részét egyik pedagógusképzésnek sem. A Partners Hungary Alapítvány nemzetközi jó gyakorlatokat és a saját tapasztalatit csokorba gyűjtve egy modell programot készített. A projekt megvalósításában partnerünk volt a NoBadKid, régi nevén Presley Ridge Magyarország Alapítvány, az agressziókezelés szakértője.

Célcsoport

A modellprogram közvetlen célcsoportja:

- Az bevont intézmények pedagógusai: új módszereket, eszközöket kapnak, mellyel hatékonyan tudják kezelni a felmerülő problémákat és képesek preventív jelleggel is alkalmazni azokat.

A modellprogram közvetlen célcsoportja:

- A bevont intézményekbe járó gyerekek közvetetten, a pedagógusok által új készségekre tesznek szert: képessé válnak jobban kezelni a konfliktusaikat, az agressziót és a zaklatást.

Kis mértékben elért célcsoport:

- Szülők: agressziómenedzsment és konfliktuskezelő ismereteket szerezhettek volna és megtanulhatták volna a saját gyermekeikkel az érzelmeteli, biztonságot adó kapcsolódást, ha nagyobb számban el tudjuk őket érni. A projekt ezen a területen nem tudott nagy változást előidézni.

A projektben részt vevő intézmények

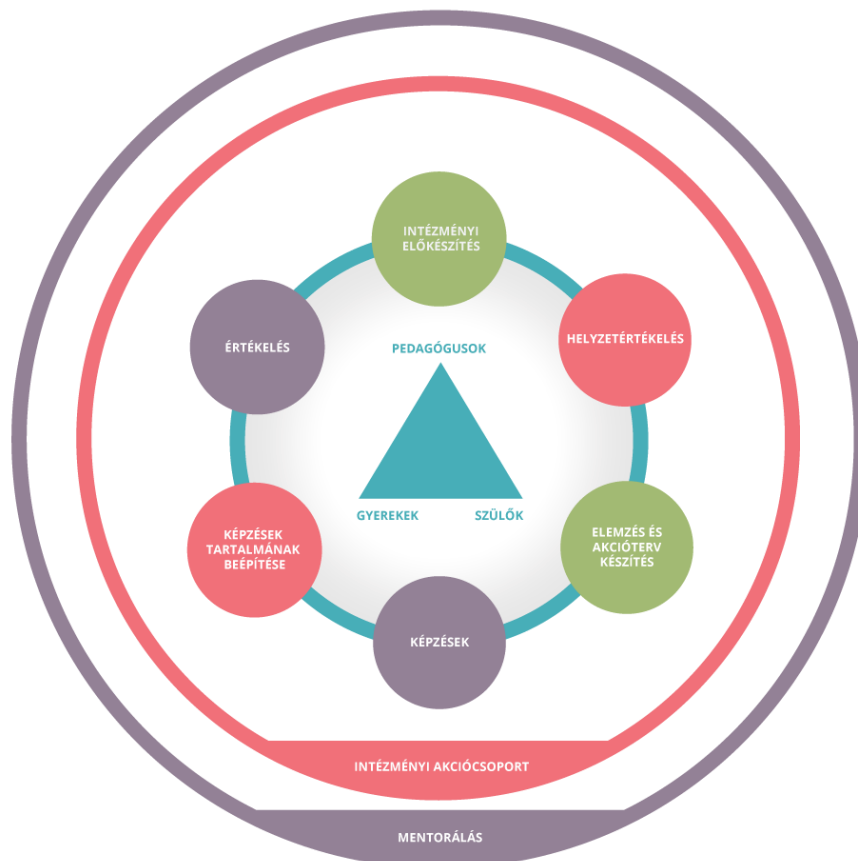
- Pestszentlőrinci Pitypang Óvoda

- Pósa Utcai Óvoda (Debrecen)
- Salgótarjáni Összevont Óvoda Vadvirág Tagóvodája, Szivárvány Tagóvodája és Baglyasi Tagóvodája (3 intézményegység)
- Göcsej Kapuja Bak Általános Iskola
- Józsefvárosi Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Általános Iskola
- Salgótarjáni Általános Iskola Kollégiuma

A modell program

A modell program egy hat lépcsős folyamatot követ:

1. Intézmények felkészítése
2. Helyzetértékelés
3. Elemzés és akcióterv készítés
4. Képzések
5. Mentorálás - képzések tartalmának beépítése
6. Értékelés



Egy teljes tanévén keresztül támogattuk a programban résztvevő intézményeket abban, hogy olyan komplex tudást szerezzenek, ami segíti a konfliktus- és agressziókezelési készségek fejlesztését és hosszú távú beépülését az intézmény mindennapi életébe. A programot egy intézményi helyzetértékeléssel kezdtük, melynek során megnéztük az adott intézmény miben és hogyan szeretne fejlődni, milyen problémákra kíván reagálni, milyen fejlődési irányt jelöl ki magának. Felállítottunk egy-egy intézményi akciócsoportot, akik felelősek a program intézményen belüli koordinálásáért, a tudás transzfer biztosításáért. Ezt követően az intézményekkel közösen egy akciótervet készítettünk a megvalósításra. Szülők és pedagógusok egyaránt tematikus tréningorozaton vehettek részt, ahol profi szakemberektől sajátíthatják el az agressziómenedzsment és konfliktuskezelési ismereteket. A program keretében olyan regisztrált és a szakma által is elfogadott iskolai mediátorokat is képezünk,

akik szakértelmükkel hosszú távon támogatni tudják az iskolai környezet szereplőinek hatékony együttműködését.

A projektet egy szakértői csapat kísérte. A tanév során egy támogatói rendszer került kiépítésre, hogy segítse az intézményvezetőket, pedagógusokat, szülőket abban, hogy hatékonyan tudják használni a tréning során megszerzett tudásukat. Fontos volt számunkra, hogy az intézmények megoszthassák egymással tapasztalataikat a megvalósítás során.

A projekt számokban

- 6 intézmény
- 4 mentor
- 18 tréning
- 28 tréningnap
- 317 tréning résztvevő
- 31 mentori alkalom
- 456 mentori résztvevő (minden résztvevő több alkalommal vett részt a találkozókön)
- 2 disszeminációs esemény
- 156 résztvevő a disszeminációs eseményeken

A modellprogramban elérhető tréningek

Az alábbi részben olvashat a képzésekről, melyek közül az intézmények helyzetfelmérését követően állítottuk össze a nekik legmegfelelőbb csomagot.

Hiszünk abban, hogy az programunkkal változást lehet elérni. Mint ahogy korábban olvashatta, a projektben az intézmények dolgozói tréningeken vehettek részt. Az itt megszerzett ismeretek beépítését az intézményi munkacsoportok és a mentorok támogatták.

Az a tapasztalatunk, hogy ha valahol nincs lehetőség programszintű megvalósításra, akkor egy-egy tréning a változás elindításában lehet segítség.

Mediáció, mint alternatív vitarendezés módszere

Trénerek: Bacsó Flóra, Deák Éva, Illyés Katalin,
Kukity Kriszta, Wagner János

Tréning célcsoportja: pedagógusok

Tréning időtartama:

Tréning minimum és maximum létszáma: 12-22

Mediáció I. 30 óra

Mediáció II. 30 óra

Mediáció III. 4 óra

Tréning célja:

A program célja, hogy az oktatási színtereken dolgozó résztvevők megismerjék az alternatív konfliktuskezelés módszereit, jártasságot szerezzenek a mediáció folyamatának 6 lépéséből. A megismert eszközrendszer és technikák alkalmazásával intézményi, személyek közötti konfliktusokat tudnak hatékonyan megelőzni és kezelni. A képzés során elsajátított ismeretek/készségek segítik a pedagógus hétköznapi hatékony kommunikációját, ezáltal pozitív mintaadói szerepének megerősödését. A tanult ismeretekkel a tréning résztvevői képesek lesznek segíteni a konfliktusban álló feleket szükségleteik feltárásában és az ezen alapuló közös megoldások kidolgozásában.

Tréning leírása:

A transzformatív mediáció az alternatív konfliktuskezelési módszerek egyike, mely a felek érdekein alapuló, kölcsönösen előnyös egyezségek megkötését segíti elő. A program keretében a résztvevők

megismerkednek a konfliktuskezelés alapjaival, a konfliktusok okaival, lehetséges megoldási módzataival és részletesen elsajátítják a mediáció eszközrendszerét. A mediáció a pedagógusok számára abban jelent újat, hogy a munkájuk során felmerülő konfliktusok megoldási folyamatában nagy hangsúly helyeződik az összes érintett fél bevonására. Így egy új, az eddigiektől különböző módszer áll rendelkezésükre a konfliktusok kezelésében.

A konfliktuskezelés során a mediátor, mint képzett tárgyalás-segítő van jelen, aki nem dönt a felek helyett, és nem ad tanácsot. Legfontosabb feladata, hogy segítsen a feleknek a mindenki számára elfogadható megoldás kidolgozásában, képessé tegye a feleket egy újszerű, kreatív megoldás, megközelítés megtalálására. A mediáció mind a megelőzésben, mind a konfliktusok kezelésében egy hatékony eszközt ad az érintettek kezébe.

Gyermek mediáció - Kisgyermekkori konfliktuskezelés a mediáció eszköztárával

Trénerek: Bacsó Flóra, Kukity Kriszta

Tréning célcsoportja: pedagógusok

Tréning időtartama: 30 óra

Tréning minimum és maximum létszáma: 12-22

Tréning célja:

- Módszerek átadása, amelyekkel a gyermekek érzelmi tudatosságának, valamint a szociális és érzelmi intelligenciájának fejlesztése lehetséges
- A társas helyzetekben előforduló konfliktusok kezelése, kisgyerekekre szabott mediációs módszertannal.

A program tartalmának rövid ismertetése

A társas kompetencia kialakulása hosszú tanulási folyamat eredménye. Az óvodáskor kitüntetett fontosságú szakasz abból a szempontból, hogy a gyermek milyen társas szerepeket vesz fel, és hogyan tanulja meg szabályozni érzelmeit. A családon kívül ebben a tanulási folyamatban az óvodának rendkívüli jelentősége van. A társas együttlét maga, valamint az, hogy a gyermek éppen egy tanulási folyamat elején tart, szükségszerűen fogják azt eredményezni, hogy az óvodában gyakoriak a gyermekek közötti konfliktusok, akár az agresszív megnyilvánulások is. A konfliktusok tehát elkerülhetetlenek, azonban az, hogy milyen megoldásmódokat sajátít el a gyermek, már nagyban függ a felnőttek viselkedésétől és reakciómódjától.

Fontos hangsúlyozni, hogy a gyermek viselkedése soha nem ok nélküli, a legtöbb esetben felfejthető, milyen tényezők járultak hozzá a problémás viselkedéshez. A büntető/tekintélyelvű nevelés a tünetek (veszekedés, verekedés, kiabálás, stb.) pillanatnyi csökkentésére elég, de a valós megoldásokhoz a konfliktusok természetének megértése, valamint az érintettek bevonása elengedhetetlen. Ehhez pedig idő és megfelelő módszerek szükségesek.

A mediáció szemléletében, az érzelmeknek kiemelt szerepük van a konfliktusok megoldásában.

Nem létezik abszolút igazság, illetve ha mégis, akkor a felek sokszor nem abban találhatnak nyugalmat, hanem ha megértik saját érzelmeiket, reakcióikat, és képessé válnak befogadni a másik fél szempontjait is.

A kapcsolódás és a valahová tartozás érzése egyfajta védőfaktor a nehéz társas helyzetekben.

Ezért, egy konfliktus során, az egyéni érzések mindig fontosak és érvényesek, amelyeket minősítés nélkül kell tudomásul vennünk; elismerésük a konfliktusok feloldásának első lépései.

A strukturált, mediációs folyamat során, a mediátor a konfliktus résztvevőit a saját megoldásaik kidolgozására bátorítja.

A higgadt, szeretetteljes, odaforduló felnőtt magatartás agresszív vagy konfliktusos helyzetekben nem csak az életkori sajátosságok ismeretét, de önismeretet és önreflexiót is igényel.

Bár a konfliktusok, agresszív helyzetek kiváltó oka a felnőtt perspektívából bagatellnek tűnhet, a gyermek nézőpontjából a legkisebb, akarata ellen történt változás is komoly probléma. A közös és tartós megoldás első lépése a probléma megértése és az érzelmek validálása, amely során fontos, hogy bele tudjunk helyezkedni az érintettek nézőpontjába.

A tréning témái:

- Az óvodás és kisiskolás korú gyermekek viselkedési sajátosságai a nehéz társas helyzetekben, amelyek észlelése és megértése a mediátornak segít a folyamat vezetésében.
- Konstruktív kommunikáció az igények, szükségletek mentén
- Kérdezéstechnika
- A mediátor kompetenciái
- A kisgyerekekkel történő mediáció hatlépcsős módszertana.
- A kiscsoportos problémamegoldás módszertana
- A pedagógusoknak szóló stressz kezelés, erős érzelmek kezelése

Krízisintervenció és agressziókezelés tréning

Trénerek: Gruber Andrea, Rózsa Mónika

Tréning célcsoportja: pedagógusok, szociális szférában dolgozó szakemberek

Tréning időtartama: 3 nap

Tréning minimum és maximum létszáma: 10-18

Tréning célja:

A továbbképzés célja a résztvevők krízis- és agressziókezelési ismereteinek, elméleti tudásának és kompetenciáinak fejlesztése. A résztvevők komplex megelőzési és kezelési módszert sajátítsanak el, ami segítheti őket oktatási és nevelési intézményük kríziskezelési gyakorlatának és eljárásrendjének a kialakításában, módosításában.

Elméleti és gyakorlati tapasztalatot szerezzenek abban, hogy gyerekek és fiatalok számára sikeresen alkalmazható megküzdési stratégiákat tanítsanak. Képesse váljanak megtanítani a fiataloknak az érzéseik kezelését azokban a helyzetekben, amikor frusztrációt, szorongást, dühöt és haragot, csalódottságot élnek meg.

További cél, hogy a továbbképzés eredményeként a résztvevők képessé váljanak a kríziskezelés eszközeinek a tudatos alkalmazására.

Tréning leírása:

A változatos szociális és kulturális környezetből, eltérő családi környezetből érkező iskoláskorú gyerekek számtalan, korábban ismeretlen szociális-emocionális szükséglettel jelennek meg az oktatási intézményekben. Hisszük és tapasztaljuk, hogy a krízishelyzetek lehetőséget teremtenek arra, hogy a gyerekek és fiataloknak új magatartási kompetenciákat tanítsunk. A továbbképzés célja a krízisintervenció és agressziókezelés elméleti és gyakorlati ismereteinek átadása.

A képzés során a résztvevők támogatást kapnak abban, hogy a bajban levő és bajt okozó gyerekek viselkedése mögötti szükségleteket, motivációkat megértsék és képesek legyenek támogatást biztosítani a fiatalnak a krízishelyzetek során. A képzés első részében az elméleti alapok lefektetését rövid filmrészletek segítik. A képzés második részében a résztvevők kiscsoportban dolgoznak, kisebb helyzetgyakorlatokban vesznek részt és gyakorolják a módszer alkalmazásához szükséges készségeket. A tréning eredményeképpen a résztvevők megismerik a krízisállapotok kialakulásának folyamatát, okait, a beavatkozás konkrét gyakorlati lehetőségeit. Megtanulják alkalmazni a felhangolt állapotok csillapításának technikáit. A beavatkozásuk eredményeként a krízisállapotok és agresszív helyzetek megszüntethetők és a résztvevők vagy áldozatok egy új tanulási tapasztalattal jöhetnek ki a helyzetből. A fent említett készségek és tudás birtokában cselekedve, a gyerekekkel és fiatalokkal dolgozó szakemberek számára sokkal kevésbé megterhelő (lelkileg, szellemileg, fizikailag) az említett frusztrációkkal teli helyzetek megoldása. Sikereket élhetnek át és vezethetik a rájuk bízott fiatalokat az új viselkedésmintázatok kialakításában, begyakorlásában. Az új módszer hatására az osztályban tapasztalható káosz és feszültség érzékelhetően csökken, a fiatalok megtanulják az új fogalmak és

megközelítés alkalmazását és idővel képessé válnak saját viselkedésük tudatos szabályozására, és társaik támogatására is.

A tréning intenzív jelenlétet követel a résztvevőktől, ugyanakkor biztonságosan alkalmazható módszert és elméleti keretet nyújt, akár a személyes, családi vagy szakmai életben adódó krízisek megoldására.

Krízisintervenció és agressziókezelés tréning Óvodapedagógusok számára

Trénerek: Rózsa Mónika, Fiam-Szűcs Katalin

Tréning célcsoportja: óvodapedagógusok

Tréning időtartama: 2 nap

Tréning minimum és maximum létszáma: 10-1

Tréning célja

A képzés célja: tudatformálás, a megértés erősítése az óvodás korú gyerekek agresszív viselkedésével kapcsolatban. Ezt a kríziskezelés, agyutató és trauma területéről származó eredmények átadásával érjük el.

A képzés végére a résztvevők érzékenysége és megértése erősödik a zavaró magatartású, problémás gyerekek viselkedésének hátterével kapcsolatban. Tudásuk a viselkedés és a mögötte meghúzódó szükségletek összefüggéséről növekszik. Megértik a nehezen kezelhető, krízishelyzetekben kialakuló viselkedés mögött rejlő lehetséges okokat, folyamatokat és azok viselkedésre gyakorolt hatását. Gyakorlatot szereznek abban, hogy a felhangolt állapotok során miképp tudnak úgy belépni a helyzetekbe, hogy azzal csökkentse a feszültséget és a gyerekek életkorához illeszkedő tanulási helyzetet teremtsenek.

További cél, hogy a továbbképzés eredményeként a résztvevők képessé váljanak a kríziskezelés eszközeinek a tudatos alkalmazására.

Tréning leírása

A változatos szociális és kulturális környezetből, eltérő családi környezetből érkező óvodás korú gyerekek számtalan, korábban ismeretlen szociális-emocionális szükséglettel jelennek meg az oktatási intézményekben. Mi, a Pressley Ridge munkatársai hisszük és tapasztaljuk, hogy a krízishelyzetek lehetőséget teremtenek arra, hogy akár a kisgyerekek is taníthassunk új viselkedéseket és megküzdési módokat.

A képzés során a résztvevők támogatást kapnak abban, hogy a bajban levő és bajt okozó gyerekek viselkedése mögötti szükségleteket, motivációkat megértsék és képesek legyenek támogatást biztosítani a gyerekeknek a krízishelyzetek során. A képzés első részében az elméleti alapok lefektetését rövid filmrészletek segítik. A képzés második részében a résztvevők kiscsoportban dolgoznak, kisebb helyzetgyakorlatokban vesznek részt és gyakorolják a módszer alkalmazásához szükséges készségeket.

A tréning eredményeképpen a résztvevők megismerik a krízisállapotok kialakulásának folyamatát, okait, a beavatkozás konkrét gyakorlati lehetőségeit. Megtanulják alkalmazni a felhangolt állapotok csillapításának technikáit. A beavatkozásuk eredményeként a krízisállapotok és agresszív helyzetek megszüntethetők és a résztvevők vagy áldozatok egy új tanulási tapasztalattal jöhetnek ki a helyzetből. A fent említett készségek és tudás birtokában cselekedve, a gyerekekkel dolgozó szakemberek számára sokkal kevésbé megterhelő (lelkileg, szellemileg, fizikailag) az említett frusztrációkkal teli helyzetek megoldása. Sikereket élhetnek át és vezethetik a rájuk bízott gyerekeket az új viselkedésmintázatok kialakításában, begyakorlásában. Az új módszer hatására a csoportban tapasztalható káosz és feszültség érzékelhetően csökken, a gyerekek megtanulják az új viselkedések alkalmazását és idővel képessé válnak saját viselkedésük tudatos szabályozására, és társaik támogatására is.

A felsorolt módszerek és technikák megértését és gyakorlását az agyutató kapcsolódó eredményeinek bemutatásával támogatjuk, továbbá a traumát elszennvedett gyerekek viselkedésének megértését is ösztönözzük további információk és konkrét technikák átadásával.

A tréning intenzív jelenlétet követel a résztvevőktől, ugyanakkor biztonságosan alkalmazható módszert és elméleti keretet nyújt, akár a személyes, családi vagy szakmai életben adódó krízisek megoldására.

Kapcsolódó nevelés - Érzékenyítő műhelymunka

Tréner: Egyri Zsuzsanna

Tréning célcsoportja: pedagógusok, szülők

Tréning időtartama: 3 – 3,5 óra

Tréning minimum és maximum létszáma: 6-18 fő

Az eszköz használatának célja

Szülők, pedagógusok konkrét eszközöket kapjanak és gyakoroljanak különböző nevelési helyzetek, kihívások megoldására. Az eszközök kapcsán új meglátásokat szereznek a gyerekeik, tanítványaik és saját érzelmeik működéséről, és így a „negatív” viselkedések érzelmi hátteréről.

Műhelymunka részletes leírása

Lehetséges témák:

- „Enyém!” – az osztozkodásról másképp
- „Hol az a vad oroslán?” – stratégiák az agresszíven viselkedő gyerekek megszelídítésére
- „Anyá! Ne menj el!” – az elválás segítése
- Játékok az érzelmi intelligenciáért
- Ne vess vele! – miért és hogyan tehetjük a nevetést és a nevettetést gyereknevelési eszköztárunk részévé
- „Csúfolnak!” – miért csúfolódnak a gyerekek és hogyan segítsünk nekik visszaállítani a kapcsolataik biztonságát

A pedagógusok javaslata alapján a témák a foglalkozás előtt bővíthetők

Az eszköz/program ismertetése (tevékenységekkel): Problémafelvetés személyes tapasztalatok alapján, előadás az agy érzelmi működéséről, gyakorlati eszköz bemutatása és szerepjáték általi kipróbálása, kérdés-felelet, tanultak integrálása a páros és csoportos meghallgatás eszközeivel.

Fejlődés fókuszú gondolkodásmód műhelymunka

(továbbiakban: Mindset)

Tréner: Kukity Kriszta, Bacsó Flóra

Tréning célcsoportja: pedagógusok, szülők

Tréning időtartama: 4 óra

Tréning minimum és maximum létszám: 12-30

A siker pszichológiája: „Nem tantárgyat tanítunk, hanem gyerekeket”

Tréning célja:

Hatékony tanulási motiváció kialakítása és fenntartása.

Tréning leírása:

A műhelymunka során az alábbi kérdésekre keressük a válaszokat:

- Milyen jellemzői vannak a kétféle szemléletmódnak, amellyel a tanulási folyamatot megközelítjük?
- Hogyan tudjuk rögzült szemléletmódunkat fejlődésfókuszúra cserélni?
- Hogyan tudjuk támogatni gyermekeinket, diákjainkat abban, hogy tartós sikereket érjenek el?
- Milyen kommunikációs fordulatok lehetnek azok, amelyek a hétköznapi életben segítségünkre lehetnek?

Megnézünk és feldolgozunk egy rövidfilmet, amelyben Carol S. Dweck bemutatja a fejlődésfókuszú gondolkodásmódhoz kapcsolódó kísérletének sarokpontjait, majd saját élményen alapuló helyzetgyakorlatokon keresztül próbálhatjuk ki, hogyan működik az elmélet.

Elméleti háttér

Mi a legkézenfekvőbb módja annak, hogy sikereket érjünk el? Kétségtelenül határaink legyőzése, képességeink és intelligenciánk fejlesztése. Carol S. Dweck, a Stanford Egyetem pszichológusának kutatása szerint ezekhez a kulcs a gondolkodásmódunkban rejlik, mivel ez határozza meg, hogy hogyan tanulunk, hogyan állunk hozzá a kihívásokhoz, nehézségekhez.

Az emberek nagy többsége két fő kategóriába sorolható gondolkodásmódjukat tekintve. Az egyik oldalon állnak azok, akik kőbe vésettnek, véglegesnek vélik saját intelligenciaszintjüket és képességeiket. Ezzel szemben áll a másik csoport. Utóbbiak alaptézise az, hogy az alapvető tulajdonságok erőfeszítés és munka által fejleszthetők.

A fejlődésfókuszú modellre alapozott tanítási módszertannal hosszú távon (a kutatás szerint egy, illetve két tanév alatt) jelentős javulást értek el hátrányos helyzetű diákok tanulási eredményeiben is.

Gondolkodásmódunk alapvetően attól függ, hogyan látjuk magunkat, mit gondolunk magunkról. Ez a hozzáállás megváltoztatható. Workshopunk során résztvevőink képessé válhatnak felismerni, hogy életük mely területein gondolkodnak rögzült szemléletmóddal, és elkezdhetik felszámolni az önkorlátozó mechanizmusokat. Ha megértjük, hogy képességeink és intellektuális minőségünk nincs kőbe vésve, hanem folyamatos és tudatos erőfeszítéssel fejleszthető, könnyen tetten érjük azokat a gondolatokat, amelyek nem a sikerre vezetnek.

„Az erőfeszítés hozza felszínre a képességeket, és teszi azokat valós sikerekké.”

Persona Doll - Érzékenyítő és konfliktuskezelési módszer

Tréning időtartama:

Akkreditált továbbképzés 30h

Tréning célcsoportja:

pedagógusok

Tréning létszáma: 12-22 fő

Tréning célja:

A kora gyerekekkel foglalkozó szakemberek tudnak hatni a gyerekek életére azzal, hogy felkészítik őket a diszkrimináció, konfliktusok kezelésére, az érzelmeik kifejezésére és a nyitottságra a többi ember iránt!

A tréning célja, hogy a résztvevők megtanulják a Persona Doll módszert és olyan együttműködésen alapuló stratégiákat ismerjenek meg és adjanak tovább a tanítványaiknak, amelyek segítik az oktatási esélyegyenlőtlenségek csökkentését, a konfliktusok kezelését és agresszív magatartásformák feldolgozását.

Tréning részletes leírása:

A Persona Doll módszer kifejezetten a kora gyerekekkel foglalkozó szakembereknek szól. A Nagy Britanniában született és világszerte nagy sikerrel alkalmazott módszer segítségével hatékonyan, félelem nélkül és játékosan dolgozható fel a sztereotípiák és az esélyegyenlőség témája, és innovatív eszköz a gyermekek között felmerülő – nemcsak az előítélet okozta - konfliktusok kezelésére is.

A módszer középpontjában egy életszerű baba áll, melyet személyiségjegyekkel ruháznak fel: családi háttér, tulajdonságok, kedvenc tárgyak stb. A baba időközönként „meglátogatja” a gyerekeket, és segítségével a pedagógusok olyan kényes kérdésekről is tudnak beszélgetni, melyeket korábban esetleg vonakodtak felvetni. A módszer segítségével a gyerekek képesek lesznek a csúfolódást és a kirekesztést átváltoztatni a tisztelet és a törődés irányába.

A két napos tréning önismereti gyakorlatokkal kezdődik, és a konkrét módszertanig jutnak el a résztvevők.

A továbbképzésen a résztvevők:

- Megismerik a Persona Doll módszert, melynek segítségével hatékonyan, félelem nélkül és játékosan dolgozható fel a sztereotípiák és az esélyegyenlőség témája, és hatékony eszköz a felmerülő konfliktusok kezelésére.

- Megismerik saját előítéleteiket, és eszközöket kapnak ahhoz, hogy dolgozzanak azok csökkentésén.
- Átélik és értelmezik a kisebbség–többség működési dinamikáját, és mindezeket bele tudják építeni a mindennapi tevékenységeikbe.
- Olyan eszközöket és stratégiákat ismernek meg, amelyek segítik a kommunikációs és együttműködést gátló akadályok lebontását.

Most Significant Change

(továbbiakban: MSC)

MSC folyamatról általában

A CARS Konfliktus és Agressziókezelő projektben részben a Most Significant Change (továbbiakban MSC) „legjelentősebb változás”, kvalitatív kutatási módszert alkalmaztuk a projekt értékelésére. Az MSC nemcsak értékelő, hanem egyben fejlesztő módszer is, melynek lényege, hogy a résztvevők aktívan részt vesznek a megvalósításban, mely által egyben egy tanulási folyamaton is keresztülmennek. Az MSC alapja a projekt eredményeképpen bekövetkező legjelentősebb változást megragadni próbáló egyszerű struktúrájú történetek gyűjtése a résztvevőktől. Annak, hogy miért történeteket gyűjtünk a főbb okai a következők: egyrészt, mert a történetek képesek összetett és bonyolult tartalmakat is kezelni, másrészt az emberek általában könnyebben emlékeznek történetekre. Végül, de nem utolsósorban a történetek képesek tabu témákat is kezelni. A történetek összegyűjtése után egy, de általában több az érintettekből összeállított panel választja ki azt a történetet, amely a legjelentősebb változást tartalmazza. A legutolsó lépésben kiválasztott történetet publikus, az más, a folyamat során leszűrt tanulságokkal együtt visszajelzésre kerül a projekt érintettjeinek.

Az MSC folyamat lépései a projektben

1. Képzést szerveztünk a projektben résztvevő intézmények pedagógusainak, melynek során az MSC-ben vizsgálandó területeket közösen határoztuk meg.
2. A kiképzett pedagógusok változástörténeteket gyűjtöttek egymás intézményeiben egy a Partners Hungary Alapítványtól (továbbiakban PHA) kapott történetgyűjtő űrlap segítségével, amely egy strukturált interjú vezérfonalához hasonlóan segítette a történetgyűjtőt. A folyamatot a PHA koordinálta és a PHA munkatársa osztotta be, hogy melyik történetgyűjtő melyik intézménybe menjen. A fizikai távolság miatt végül egy intézményben egy PHA munkatársa vette fel a történeteket, egy másik intézményben pedig a saját kollégáiktól gyűjtöttek történeteket a pedagógusok. Az összegyűjtött történeteket a pedagógusok írásban rögzítették majd megküldték a PHA számára.
3. A történetek kiválasztása két lépcsős volt:
 - A résztvevő intézmények saját paneleket szerveztek, amelyeken egy másik intézmény történeteit olvasták és elemezték. Minden panel 1-1 legjelentősebb változás történetet választott ki. A panelek a történetcsomagokat a PHA-tól kapták, a paneleken történeteket az arra szolgáló űrlapon rögzítették.
 - A PHA az intézményi panelek során kiválasztott 5 történetből tartott egy saját belső panelt, mely kiválasztotta a legjelentősebb változást tartalmazó 1 történetet.

A PHA panel által kiválasztott történetet és a panel során leszűrt tanulságokat visszajeleztük az MSC-ben résztvevőknek.

A képzésről

A pedagógusoknak tartott képzés 1 teljes napot vett igénybe és két PHA munkatárs tartotta. A képzés egyszerre szolgálta azt a célt, hogy a pedagógusok megismerkedjenek az MSC folyamatával és módszertanával, valamint azt is, hogy a konkrét folyamatot megtervezzük és a megvalósításhoz

szükséges részleteket egyeztessük. A tréning során a pedagógusok először egy rövid elméleti bevezetőt kaptak előadás formájában, amely információkat tartalmazott arról, hogy:

- Mi az MSC és mire jó?
- Hogyan néz ki az MSC megvalósításának folyamata? Mik a lépései, eszközei?

Ezután gyakorlati feladatokkal folytattuk. A résztvevők először egy „mesélő” játék segítségével mélyebb megértést szerezhettek arról, hogy mi az MSC belső logikája. Ezután az történetgyűjtés folyamatát (interjúzás) mutattuk be, amelyet a mintainterjú meghallgatása után a résztvevők párokban gyakoroltak. Mind az interjúzás, mind a panel megtartásához előzetes űrlapokat készítettünk, amelyet kiosztottunk a résztvevőknek. Ezeket az űrlapokat közösen áttekintettük és megegyeztünk a megvalósításhoz használt verziójuk pontos tartalmában. Egyeztettük annak részleteit is, hogy milyen formában rögzítik majd a történetgyűjtők a történeteket (pl.: E/3 személyben, 8-10 mondat hosszúságban), illetve, hogy a panelekben milyen típusú résztvevőket szükséges majd meghívniuk.

A képzés egyik fontos tanulsága volt, hogy az 1 napos időkeret szűkösnek bizonyult az MSC módszertanának átadására. Egy tervezett feladat (a panel helyzetgyakorlat) ki is maradt emiatt, illetve volt, amit igen sietve kellett megoldanunk. Amennyiben lehetséges a másfél napos időkeret javasolt. A résztvevőktől a tréning után pozitív visszajelzéseket kaptunk. A kezdeti ijedtség és kétségek után hamar bevonódtak a témába és a végére úgy érezték, hogy jól megértették a folyamatot és az eszközöket is.

Az MSC megvalósításának további támogatása céljából a képzés után pontos instrukciókat tartalmazó e-mailt kaptak a résztvevők, amelyek tartalmazták a határidőket és a képzés során elhangzott fontos tudnivalókat is.

Az esetek

Az interjúzók összesen 29 történetet gyűjtöttek a hat részt vevő intézményben. A történetek jellemzően kis változásokat mutattak be, amelyek a projekt hatására a résztvevők szemléletében, attitűdjeiben következtek be, avagy az egyes konfliktusokkal, nehéz esetekkel kapcsolatos hozzáállásukban, illetve 1-1 eszköz kezdeti alkalmazásáról, vagy egy már ismert módszer tudatosabb alkalmazásáról szóltak. A történetek gyűjtését nehezítette, hogy egyes esetekben a megkérdezetteknek nehezükre esett történeteket mesélni, inkább általánosságokat mondtak, mint konkrétumokat, ami nehezebben megfoghatóvá tette a változást. Bár egyértelműen arra instruáltuk a történetmesélőket, hogy negatív változásról, vagy a változás hiányáról szóló történetet is rögzíthetnek, ilyenre nem volt példa.

A panelek

Amint azt korábban már említettük, 5 intézményi szintű panelre került sor. A panelek 3-8 fősek voltak és 4-7 történetet olvastak el, majd vitattak meg. Ezekből a történetekből egyet kellett kiválasztaniuk, majd a történet kiválasztását indokolniuk és az összes történet alapján levonható tanulságokat is összeírni. Ezek után a kiválasztott történetek feldolgozására és egy végleges nyertes történet kiválasztására tartottunk egy második szintű panelt, amelyben a két projektgazda szervezet munkatársai vettek részt.

Nyertes történet

Cím: A kitörés pillanatának megelőzése

Történetmesélő: egy általános iskolai pedagógus

Az osztályban egy hiperaktív kisfiú komoly problémákat okozott. Délutánonként egy bizonyos időpontban elfáradt, ilyenkor agresszívvá vált. Ez nagyon zavaró volt a társaira nézve, de az érintett gyermeket is nagyon megviselte a sok kialakult konfliktus. A pedagógusok számára nehézséget okozott ennek a kezelése. A projekt keretében a pedagógusok krízisintervenciós képzésen vettek részt. Az ott tanultak alapján most már tudatosan figyelik az agresszió egyes fázisait, így be tudják határolni, hogy mikor várható a kitörés. Ilyenkor lehetőség szerint próbálják ezt megelőzni eltereléssel, esetleg elkülönítik a gyereket az osztálytól valamilyen módon, például kihívják az osztályból virágot locsolni. Ezáltal nyugodtabb lett az egész osztály, ezen belül az adott gyermek, a társak és a pedagógusok is.

Hatékonyabb lett a munka. A történetmesélő számára volt fontos ez a változás, mert az említett gyermek okozta számukra a legnagyobb problémát, mely komolyan leterhelte őket

A történet kiválasztásának okai az első panel szinten:

- a kollégák ismerősnek tartották a szituációt, mindannyian találkoztak már hasonlóan problémás gyermekkel és együtt éreztek, hogy mennyire nehéz a pedagógusnak kezelnie egy ilyen szituációt úgy, hogy közben a többi gyermekre is tudjon megfelelően figyelni.
- a panel résztvevői úgy gondolták, hogy a történetből kiderül, hogy a kolléganő jól tudja alkalmazni a képzésen tanultakat, mert időben észleli a gyermek aktuális állapotát és szükség esetén közbeavatkozik.
- a változás, ami történt jó hatással volt nemcsak a pedagógusra, hanem a felnőtt és a gyermek közösségre is.

A történet kiválasztásának okai a második panel szinten nagyon hasonlóak voltak:

„Azért választottuk ezt a történetet, mert konkrétan megfogható, van kapcsolat a képzésfolyamat és a leírt változás között. Azt látjuk, hogy a pedagógusok új megközelítése az egész közösségre hat, segíti az ottani tanítási-tanulási folyamatot. A tanultak alkalmazása a megelőzést szolgálja.”

Tanulságok a projektre vonatkozóan a panelekből

A panelek az űrlapok alapján eltérő mélységben elemezték a történeteket. Mindegyik megfogalmazott tanulságokat. A projektre vonatkozóan az alábbi tanulságokat lehet levonni.

1. A képzések hasznosak voltak a résztvevők számára:
 - „A történetek többsége a képzésen szerzett ismeretek alkalmazásának eredményességét igazolja. Azt mutatják, hogy a pedagógusok az új módszereket kipróbálták mindennapi munkájukban, illetve a tanultakat igyekeztek átadni a nevelőtestületeknek is, megpróbálva meggyőzni őket azok hasznosságáról.”
 - „Mindegyik történetmesélő kiemelte azt, hogy a projektben elvégzett képzéseken többféle új konfliktuskezelő módszert és technikát sajátított el. Ezek közül mindenki más-más módszer volt a legnagyobb hatással.”
2. Minden intézményben okozott a projekt valamilyen pozitív változást:
 - „Minden eset, amit leírtak pozitív tapasztalatokról számol be a módszerek kipróbálását illetően. Megfogalmazzák, hogy segítség volt számukra, mert bátrabban, tudatosabban kezelik a problémákat, úgy érzik nyugodtabb lett a légkör az intézményükben, illetve egy pozitív folyamat indult el.”
 - „Egyetértenek abban, hogy a projekt hatására szemléletbeli változás következett be náluk. A pozitív hatás leginkább a kollégák közötti kapcsolatokban, együttműködésben érezhető.”
 - „Minden történet kifejez változást. Van, ahol konkrét eszközök, módszertanok használata jelenik meg és van, ahol szemléletváltás tapasztalható.”
 - „A történetekből nem látszik rendszerszemléletű beépítés, egész intézményt átható változás, de az elemek használata megjelenik. Ez a mentorálásnak köszönhető, de rövid volt az idő és a támogatás a tényleges, hosszú távú rendszerszintű, tényleges használathoz.”
3. A résztvevők folytatni tervezik a projektben megkezdett munkát, a projektben kapott irányok mentén:
 - „Fontosnak tartják, hogy tudatosan tovább folytassák a belső képzéseket és a tanultak beépüljenek a mindennapi munkába.
 - „A tovább kérdésre, minden interjúalany a rendszerességet, a tudás frissítését, bővítését és a tapasztalatcserét fogalmazta meg igényként, feladatként.”

Az MSC folyamat értékelése

Pozitívnak tekinthető, hogy sikerült az MSC folyamatát az elejétől a végéig végigvinni, és az eredmény megerősítette, hogy a projekt a céljának megfelelően került megvalósításra. Ugyanakkor az MSC implementálásában nehézségeket okoztak a következők:

- Túlságosan rövid volt a projektmegvalósítás ideje az MSC elvégzéséhez így mélyebb, kiterjedtebb változásokat nem tudtunk dokumentálni.
- Az MSC a jelen projekt végéhez közeledve készült el, ezért a projektet fejlesztő hatás nem érvényesült. Fejlesztő jellegű haszna esetleg egy következő hasonló projekt megvalósítása esetén mutatkozhat meg.
- Mivel a projektben résztvevő pedagógusok gyűjtötték a történeteket és szervezték meg, illetve folytatták le a paneleket, ezért előfordult, hogy a részletes és pontos instrukciók ellenére a megvalósítás nem a terv szerint történt. Amennyiben a kapacitás megengedi érdemes a kvalitatív kutatás módszertanában jártas történetgyűjtőket alkalmazni, illetve az MSC-t folytató szervezet részéről egy személynek a paneleken részt venni.
- Egyes esetekben érezhető volt egy olyan torzító hatás, hogy a történetmesélők azt mondták, amit úgy éreztek, hogy elvárnak tőlük. Ez a torzító hatás csökkenthető azáltal, ha nincsen kötelező minimum száma a történeteknek, így csak azokat rögzítik az interjúkészítők, amelyek valóban jelentős változásról szólnak.

Résztvevők beszámolói

Ebben a fejezetben a projekt résztvevőinek személyes beszámolóit olvashatja

Intézményvezetők

1. Szubjektív gondolatok a Partners Hungary Alapítvány innovatív programjáról
Garamvölgyi György
intézményvezető
Göcsej Kapuja Bak Általános Iskola

Iskolánk, a Göcsej Kapuja Bak Általános Iskola nem tipikus célintézményként került a projektbe. Abban a szerencsés helyzetben volt részünk, hogy az Erőszakmentes Kommunikáció nevű konfliktuskezelő módszeren alapuló mediációs gyakorlatunkat helyben megnézték a döntést hozó munkatársak közül Bordás-Tóth Éva és Wagner János, mely után lehetőséget kaptunk részt venni a fejlesztésben.

Az előzetes megbeszélések után három fejlesztési terület körül alakult ki képzési igény, mely közül a mediáció szinte az egész tantestületet (16-ból 14 fő), a PersonaDoll program és az Agressziókezelési intervenciók tréning 4-4 embert érintett.

A mediáció esetén egy más típusú, eredmény centrikus gyakorlatot ismerhettünk meg, mely kiegészítette saját, kapcsolatalapú Erőszak Mentés Kommunikáció-s (továbbiakban: EMK) modellünket. Választ kaptunk több olyan problémára, melyet az EMK önmagában nem volt képes megoldani. Az új mediációs technikával lehetőségünk van az esetek hátterének alaposabb feltárására, így továbblépést jelent az érzéseken és szükségleteken alapuló mediációhoz képest, miközben semmiben nem mond ellent annak.

Az agressziókezelésen velem együtt 4 kolléga vett részt. A kiválasztás alapja az EMK-s oktatói és tréneri gyakorlat volt. Célunk a krízisek dinamikájának felismerésén keresztül kiegészítő technikák megtanulása volt, speciálisan az agresszív viselkedés területén. Különösen a proaktív, reaktív agressziókezelés elkülönítése jelentett újdonságot számunkra. Azóta a módszert használva minden osztályban megtörtént az ún. agressziótérkép elkészítése, beavatkozási célkijelöléssel, 2 havi visszacsatolással. Mi magunk is meglepődtünk, hogy egy 130 fős iskolában azonosítottan 27 gyermek magatartás korrekcióját indították el a kollégák. A módszer különösen sokat segít abban a két osztályban, ahol a probléma 20 fő közül 7-8 tanulót érint.

A PersonaDoll módszerre minden évfolyamból egy tanítót választottunk ki. Célunk elsősorban a szorongásoldás volt, ugyanakkor a 3. osztály után a kolléga nem a 4-ben, hanem az óvoda-iskola átmeneten dolgozva az ún. „nagycsoportban” folytatja, illetve kezdi el munkáját, tehát a 4 pedagógus az 5-8 éves korosztályt fedi le. A szorongásoldás mellett a PersonaDoll pedagógiai lehetőséget is ad a

tanítónak az órák módszertani színezésére, nevelési problémák felvetésére, szociális kompetenciák fejlesztésére. A célcsoport szempontjából nagyon kedvelt és adekvát a technika. A „baba” könnyen teremt befogadó és empatikus légkört a gyerekek között.

Nagyon fontosnak éreztük a horizontális tanulást a projekt egészében. A partner iskolákban és óvodákban nagyszerű, elhivatott szakembereket ismertünk meg, akiknek hétköznapi gyakorlata ránk is inspirálólag hatott. Több módszert beemeltünk gyakorlatukból, így a „talléros” jutalmazáson alapuló szabályozást, fegyelmezést, illetve a tanulók erősségének és gyengeségének transzparenssé tételét az osztályteremben a gyermekek fejlesztése érdekében.

A tréningek utáni mentorálás segítséget adott a felmerülő kérdések megválaszolására, a tanult technikák gyakorlására, visszajelzések kérésére. Keretet nyújtott ahhoz, hogyan végezzük el a módszerek adaptációját. Tapasztalatom szerint ennek hiánya sok ismeret beépülését akadályozhatja. Újdonságot hozott a változásokat mérő MSC módszer is. Vezetőként számomra legalább akkora segítség az iskola eredményességének mérésében, mint a központi elvárások szerinti megfelelés. A tanév végén szándékozom a vizsgálat kiterjesztését az oktatás- nevelés egészére és minden dolgozóra. Kiváló és felkészült szakemberek végezték a komplex fejlesztés egészét. Relevanciában a kompetencia alapú oktatásra felkészítő 2009-es TÁMOP projekthez tudom mérni, ugyanakkor a beavatkozást mélyebbnek, összehangoltabbnak és pontosabbnak tartom.

Végtelen hálát érzek a lehetőségért, kívánom, hogy eljuthasson minden olyan iskolához, aki ezen a téren szeretne fejlődni!

2. Beszámoló

Jenei Andrea

intézményvezető

Józsefvárosi EGYMI

Intézményünk – a Józsefvárosi Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Általános Iskola – nevelőtestülete 2016-ban nyertes pályázatot nyújtott be a Partners Hungary Alapítványhoz.

A pályázat célja szervesen illeszkedett és illeszkedik a nevelőtestület évek óta megjelenő pedagógiai céljához, a hatékony konfliktus-, agresszió- és zaklatáskezelés megvalósításához. A pályázat során, különböző továbbképzéseken és műhelymunkák alkalmával kollégáink elsajátítottak olyan új készségeket és kompetenciákat, melyek lehetővé teszik, hogy a diákok között, valamint a pedagógusok és diákok között megjelenő konfliktusokat megelőzzék és hatékonyan tudják kezelni.

Az intézményi témacentrikus helyzetelemzést követően, melyet az intézményhez rendelt mentorok vezettek és összegeztek, kiválasztásra került az az 5 továbbképzési program, melyek megszervezésre kerültek az intézményben. Pedagógusaink először 3 képzésen és szülőkkel együtt két mini tréningen vehettek részt.

Képzések:

- Persona Doll
- Krízisintervenció és agressziókezelő tréning
- Konfliktus kezelés a transzformatív mediáció eszköztárával

Minitréningek:

- Kapcsolódó nevelés
- Mindset

A pályázati feladatok megvalósítása során az Alapítvány munkatársai folyamatos mentori támogatást biztosítottak számunkra, 2 alkalommal az egész nevelőtestület részére, és több alkalommal kisebb-nagyobb csoportok számára annak érdekében, hogy a tanfolyamokon, képzéseken elsajátított ismeretek a nevelőtestület ismereteivé is váljanak, illetve egy horizontális tanulási lehetőséget biztosítva szélesítsék azoknak a körét, akik segíthetik az elsajátított módszertanok beépülését a napi pedagógiai gyakorlatba.

A mentorok támogatásukkal segítették a pedagógusokat a megszerzett ismeretek gyakorlásában és támogatást nyújtottak a program további folytatásához, beépítéséhez az intézményi mindennapokba. A pedagógusok és a vezető munkáját, a program adaptációját nagyban támogatta a kompetens mentori jelenlét, mely a folyamat bizonyos szakaszaiban segítette a tervezést és továbbléndítette az

elsajátított ismeretek és készségek adaptálását. Személyesen, intézményvezetőként is nagyon sokat tanultam az adaptációs folyamat hatékony megvalósításáról, a személyes és egymás közötti kommunikációról, a konfliktus-, agresszió- és zaklatáskezelésről.

Nagyon nagy segítséget jelentett a pályázat feladatainak megvalósításában az, hogy alakult egy 5 fős munkacsoport, akik segítettek a feladatok megvalósítását, és szervezték, irányították a programokat. Nagyon sokat segített az ő munkájuk mind a vezetőségnek, és úgy gondolom, a Partners csapatának is abban, hogy a programot sikeresen és gördülékenyen tudtuk megvalósítani.

A program tanulságainak megfogalmazása érdekében kollégáinkkal más intézmények munkatársai interjúkat vettek fel, és intézményünk munkatársai interjúztak más intézményben. Egy harmadik intézmény munkatársainak interjúból kiválasztottuk azt, ami véleményünk szerint leginkább mutatja meg a pályázat hasznosságát, az intézményi panel visszajelzést adott az elolvasott interjúkról.

Kollégáim számára a képzések hasznosak voltak, alkalmat adtak arra, hogy a témát új szempontból is meg tudják közelíteni, és képesek legyenek arra, hogy a megjelenő konfliktusokra reagálni tudjanak. A mentori támogatás hatására az intézmény egész nevelőtestülete részese lehetett a programnak. Az adaptáció során a nevelőtestület és a vezetőség is megerősítést kapott abban, hogy jó úton haladunk, és vezetéssel, a nevelőtestület együttműködésével képesek leszünk a programot sikeresen megvalósítani, és olyan konfliktus-, agresszió- és zaklatáskezelési metódusokat alkalmazni, melyek segítik a hatékony nevelő-oktató munka és a tanulók személyiségfejlődésének pozitív alakulását, a békés intézményi légkör megteremtését.

Köszönöm, hogy részesei lehettünk ennek a pályázatnak, és köszönöm a trénernek, mentoroknak, koordináló személyeknek együttműködését, személyes és szakmai segítségét!

3. Cars projekt értékelése

Kardosné Nagy Mária

óvodavezető

Pósa utcai óvoda, Debrecen

3-4 éve már vettek részt a kolléganők a PH által szervezett képzéseken / Persona Doll, kooperatív technika /.

A képzés nagy értéke volt, hogy a képzési kör kiterjedt a nevelőmunkát segítőkre / pedagógiai asszisztens, dajka/ ill. a szülőkre is.

Az óvodapedagógusok minden egyes képzés után tájékoztatták egymást a hallottakról: minden pedagógus kiválasztotta a számára fontos képzési területet, és azt építette be a gyakorlati munkájába. A tudásmegosztás folyamatában a pedagógusok bemutatták IKT technikájukat, ill. interaktív technikai megoldásokat.

A szemléletmód kevésbé változott, hiszen eddig is az egyéni fejlesztésre, az individumra koncentráltunk, a módszertani tárház bővült. Mivel október 30-ig módosítanunk kellett a Pedagógiai Programunkat, így már beépítésre kerültek a támogatott korszerű pedagógiai módszerek – drámapedagógia, projektmódszer, kooperatív technika mellé a kapcsolódó nevelés, a gyermek mediáció, a Persona Doll, a konfliktuskezelés.

A képzés során minden résztvevő kolléganő részéről nagy aktivitást tapasztaltam. A nyári időszak után szeptemberben-októberben az átszervezés miatt is a figyelem másra irányult. A kolléganők most kezdik beépíteni, alkalmazni, használni a gyakorlatban a megtanultakat. A szülőktől érdeklődve próbálkoznak a gyermekük nevelésébe beépíteni, több-kevesebb sikerrel. Az óvodapedagógusokkal megbeszéljük a teendőket.

Erőssége, hogy az óvodában, a helyszínen valósultak meg a képzések, a bevontak köre bővült.

A mentoráció, a folyamatkísérés mintegy mederben tartotta a projektet, figyelem és szakmaiság mellett.

Kicsit hosszúnak ítélem meg a folyamatot, hiszen majd 1 éve kezdtük el. A nyári időszakban mi ügyeletes óvoda is voltunk, és nem tudtunk már úgy foglalkozni a feladatokkal. Most november végére elfáradtunk. A szorgalmi időt javaslom egy-egy ilyen projekt maximális megvalósítására.

Óvodánkban elég nagy a fluktuáció a nyugdíjazás miatt. A Lépésről lépésre (LL) képzéseket 2000-ig az akkor dolgozó kolléganők elvégezték. Szükségünk lenne szakmai megújító képzésre, műhelymunkákra az LL óvodákkal.

4. Kollégiumi beszámoló

Varga Judit

mb. tagintézmény-vezető

Salgótarján Kollégium

A kollégák visszajelzéseiből általánosságban elmondhatom, hogy mindenki nagyon gyakorlatorientált, a mindennapokban jól hasznosítható információk birtokába került a program által.

A krízis- és agressziókezelés című képzés hatására a dolgozók könnyebben átlátják, hogy krízishelyzetben mikor és hogyan tudnak beavatkozni. Ennek hatására sokkal nyugodtabban, higgadtabban szólnak a gyermekekhez.

Egy kollégiumi gyermekfelügyelő az alábbiakat mondta ezzel kapcsolatban: „A konfliktusok, verekedések után- a képzés hatására fontosnak tartom, hogy megbeszéljük a dolgokat. Ezek a beszélgetések nagy segítséget jelentenek, hogy ne alakuljanak ki újabb és újabb konfliktusok.”

A kisgyermekkori mediáció című képzésen sok hasznos, praktikus ismeretre tettek szert a résztvevők. A dolgozók körében mindennapivá kezdenek válni azok az ismeretek, módszerek, melyeket ennek a képzésnek a keretein belül elsajátítottak. A gyerekek heves vitáit követően rendszeresen leülnek velük megbeszélni a történeteket, a mediáción tanult lépések alkalmazásával.

A Persona Doll című képzésen tanultak heti rendszerességgel beépültek a kollégiumunk legkisebb csoportjába, ahol Kati baba hetente egyszer tesz látogatást. A gyerekek várják Kati baba érkezését, akivel különböző témákat vitatnak meg, kulturált étkezés, társas kapcsolatok, személyi higiénia, stb. témakörben. Ebben a csoportban nagyon jól alkalmazhatóak a képzésen tanult technikák, a módszer segítségével sokkal könnyebben tudnak a kollégium legkisebb gyermekeivel fejlődést elérni.

A mentorálás nagy segítséget nyújt abban, hogy a képzések után támogatást kapjon az intézmény, és megvalósítható, a kollégiumra szabottan, megfelelő célokat tűzzünk ki. Ennek hatására az egyik csoportunkban megalakult a „nyugi sarok”, melyet a gyerekek rendszeresen használnak, és nagy megnyugtató erővel bír számukra. A „nyugi sarok” nagyon barátságosan, a célnak megfelelően lett kialakítva. Valamint a nevelők folyamatosan relaxációs és légzőgyakorlatokat végeznek a gyerekekkel, melyek a tapasztalatok szerint kedvező hatással vannak a kollégium tanulóira.

Valamint a kollégák munkájában nyújt nagy segítséget az eseménynapló folyamatos használata, melyben a krízisesemények kerülnek rögzítésre, így aki éjszaka dolgozik az is az információk birtokába jut, annak ellenére, hogy nem volt a kollégák között személyes kapcsolat.

A talléros lapunk is megújult, főként az esti órákban, a mentorunk hatására magatartási célokat tűztünk ki a gyerekeknek. Így az esti órákban is sokkal gördülékenyebben, konfliktusmentesebben tudnak működni a gyermekek.

Mindezek eredményeképpen sokkal kevesebb krízishelyzet kerül be az eseménynaplónkba.

A kollégium dolgozói hasznosnak gondolnák hasonló, praktikus a mindennapi kollégiumi gyakorlatban jól használható képzéseket, szituációs feladatokkal, műhelymunka jelleggel.

Ami a kollégiumunkban még támogatást igényelne, hogy az újonnan érkezett, a képzésen részt nem vevő kollégákat, hogyan tudjuk a lehető legkönnyebben és legjobban beleilleszteni a már kialakult rendszerünkbe. A mentorálás a lehető leghatékonyabb módszer, és nagyon hasznosnak gondolnám, ha folytatódni tudna.

Összességében úgy gondolom, hogy egy komplex segítséget kaptunk a képzéseknek és mentorálásnak hála. A képzéseken tanultakat a mentorunk segít beépíteni a mindennapjainkba, ettől válik ez az egész program teljessé, és hosszú távon tarthatóvá.

5. CARS projekt intézményvezetői összegzés

Knizner Anikó

A projekthez kapcsolódást az egyre növekvő számmal érkező különleges figyelmet igénylő gyermekek adták. A kollegák konkrét módszereket, tanácsokat vártak a növekvő agresszív jegyeket mutató gyermeki megnyilvánulások kezelésére.

Véleményem szerint a nevelőtestületi képzés megválasztásánál sikeresebb lett volna a Krízisintervenció helyett a Gyermekmediációt választani. A Krízis helyzetekre hozott példák inkább a kamaszkor kezeléséhez adtak eljárásokat, nehezen tudták átültetni ezeket az óvadás korosztályra.

A Mediáció 1. képzésen négy kollega vehetett részt, mely képzést követően igyekeztek megtalálni a helyét a hallottaknak a mindennapi munkájukban, a nevelőtestületi együttműködés folyamatában.

Ez a képzés- kiegészítve a belülről jövő javaslatokkal, kimondott és kimondatlan reakciókkal – egyértelműen hozzájárult a nevelőtestületben lévő kommunikációs nehézségek javulásához.

A mentorálást megelőzően a pedagógusok a tervezés-megvalósulás folyamatának indításához kértek segítséget. Az indított folyamat a külső szakember által koordinált konzultáció lehetőségét és a pedagógiai program elvárásai és az egyéb nevelőtestületi tervek közötti különbségekre mutatott rá. A kollegák újabb példát láthattak a nevelőtestületi közös gondolkodás „mederben tartására”. A pedagógusok számára a tényleges tervezést a hagyományos módon meghozott döntéseik hozták meg. Ez a terület kevésbé hatott a projekt remélt folyamataira – a gyermekekre vonatkoztatva.

Az agressziókezelésben inkább megerősítést kaptak a pedagógusok az eddig használt módszereik alkalmazhatóságára, valamint arra, hogy ezen a területen van tennivalójuk.

A pedagógusok nyitottsága véleményem szerint alatta maradt a tervezettnak, melynek egyértelmű oka a projekt időszakában zajló ellenőrzésekkel járó többletmunka és kívülről jövő elvárások növekedése, valamint a nyitó képzésre vonatkozó téves választás.

A nevelőtestületi folyamatok ismeretében jelenleg a nevelési folyamatok és a mentálhigiéne szükségességének előtérbe helyezése tűzhető ki célul.

A technikai dolgozókkal történő konzultációk és műhelymunkák a dajkai feladatokban lévő „pedagógiai feladatokra” hívták fel a közösség figyelmét. A kollegák számára megbecsülést jelentett, hogy részt vehettek és megnyilvánulhattak a közös gondolkodás során.

Munkacsoport tagok

1. Visszajelzés az innovatív programról

Béresné Simon Eszter

munkacsoport tag

Göcsej Kapuja Bak Általános Iskola

Az elmúlt tanévben iskolánk részese volt egy olyan pályázatnak- a Partners Hungary Alapítvány segítségével – melynek során új módszereket ismerhettünk meg az agresszió kezelésére. Mivel a tanítási gyakorlatban azt tapasztalom, hogy egyre több olyan tanuló érkezik az iskolába, aki nehezen vezeti le indulatait, nem tudja megoldani a problémáit, konfliktusait, érzelmeit hevesen éli meg – ezzel gyakran tönkreteszi társas kapcsolatait. Az iskolánkban működő Erőszakmentes Kommunikáció (EMK) adott egy lehetőséget a problémák megoldására. Az alapítvány által kínált képzések még pontosabbá, változatosabbá tették eddigi módszereimet, tudásomat.

A kétszer 30 órás mediációs tréning más szemléletet adott a szembekerülő felek kapcsolatának helyreállításához (mely az EMK célja), elemeit be tudom építeni a kortársmediátor képzésbe:

- megtanultam, hogy a mediálást jobban elő kell készíteni;
- még nagyobb hangsúlyt kapott a mediátor vezető szerepe, pártatlansága a tárgyalásban;
- több nyitott kérdést kell használni;
- lehet hosszabb időt hagyni a mindkét fél számára elfogadható megoldás keresésére.

Megerősödött bennem az is, hogy hagyni kell a feleket ötletelni, nem kell sürgetni őket arra, hogy megtalálják a segítő tevékenységet, hiszen könnyebben elfogadják, jobbnak tartják azt, amit ők maguk találnak ki.

Megerősítést kaptam abban is, hogy a felek kapcsolatának utánkötése hozzájárul az igazi kibéküléshez.

A képzés során volt alkalmam meg tapasztalni a konfliktusba kerülő fél szerepét is, és mediátorként is kipróbálhattam magam. Egyik sem bizonyult könnyű feladatnak, főleg az utóbbi okozott nehézséget, hiszen nagyon összetett, rendkívüli figyelmet igénylő munka - főleg idegen ügyfelek beszélgetésének irányítása. A mindennapi életből hozott példákra épülő gyakorlatok, és a tréner egyértelmű, minden részletre kiterjedő támogatása eloszlatta a kezdeti reménytelenséget, bizonytalanságot bennem. Mindkét tréner jól felkészült, hiteles, óriási tapasztalattal rendelkező szakemberként tanította a csoportot. Csaknem az egész tantestület részt vett ezen a képzésen. Számomra ez megnyugtató, hiszen így egymást is tudjuk támogatni, másrészt pedig kialakított bennünk egy olyan egységes szemléletet, amit mindannyian használni tudunk.

A másik képzés, amin részt vehettem: A krízisintervenció és agressziókezelés.

Az első felismerésem az volt a képzéssel kapcsolatban, hogy az EMK elemei jelennek meg benne. Tudásomat itt is kiegészítettem:

- Megtanultam, hogy az agresszió nagyon összetett viselkedésmód, és egészen másképp kell kezelni a különböző fajtáit.
- Megtudtam, hogy melyek a szakaszai, és hogyan, mikor lehet belépni ezekbe a szakaszokba.
- Nagyon sok segítséget adtak az írásos anyagban levő „Mankó mondatok”. Ezeket már használom, és működnek!
- A kitöltött teszt segítségével megtudtam, hogy számomra a legkedveltebb intervenció megközelítési mód a kapcsolatépítés és a nevelés, tanítás.
- Meglepett, hogy egy fájdalomközpont van az agyban, ami a fizikai és a lelki fájdalomért is felel.

Rengeteg példát hallottam a trénerektől, akik szintén kiválóan felkészült és tapasztalt kollégák. Sajnálom, hogy a tantestületből csak 4-en vehettünk részt ezen a tréningen. Véleményem szerint nagyon sok segítséget, módszert tanultunk az iskolai krízis kezelésére, ez mindenkinek hasznos lenne. Nemcsak a trénerektől tanultam. A képzések során különböző korú gyerekekkel foglalkozó lelkes, nyitott, segítőkész kollégákkal találkoztam, akik szívesen beszéltek a problémáikról, sikereikről, újításaikról, megoldási technikáikról. Örülök, hogy én is részese lehettem egy újabb innovációnak! A mentorálás is új számomra, eddig nem tapasztaltam olyat, hogy a tréning után támogatást kapok az alkalmazás során felmerülő problémák, kérdések esetén.

Köszönöm a megerősítést, az új információkat, az együttműködést, az egyértelmű megközelítéseket, az alkalmazáshoz a támogatást!

2. Beszámoló

Vincze Györgyi
munkacsoport tag
Józsefvárosi EGYMI

Iskolánk, a Józsefvárosi Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Általános Iskola 2016-ban megnyerte a Partners Hungary Alapítvány által kiírt pályázatot, mely jelen pillanatban lassan a végéhez közeledik. Az elmúlt 1 éves munka során az intézményünk pedagógusai részt vehettek három féle 30 órás képzésen, valamint két kisebb tréningen, amely a szülők számára is nyitott volt.

A projekt célja az volt, hogy iskolában megjelenő agressziót és konfliktusokat hatékonyabban tudjuk kezelni. A projekt vezetői lehetőséget adtak arra, hogy mi is beleszóljunk abba, hogy melyek lesznek azok a képzések, amelyeket a számunkra felkínálnak. A három nagy képzés a Persona Doll, a Mediáció és a Krízisintervenció lett, melyeken összesen 26 fő vett részt. Ha a mini tréningeket is beleszámítjuk, akkor alig van olyan kolléga, aki ne vett volna részt valamelyik, a pályázat nyújtotta képzésen.

Ami azt gondolom, hogy valóban különlegessé teszi a Partners Hungary Alapítvány programját, az az, hogy nemcsak a képzéseket biztosították számunkra. Az Alapítvány mellénk rendelt egy mentort, aki végig szorosan együtt dolgozott az intézményi munkacsoporttal. Illyés Katalinhoz bármilyen felmerülő kérdéssel fordulhattunk, és mindig maximális támogatást kaptunk tőle. Ő volt az, aki a mentori alkalmakon segítette azt a folyamatot, hogy a képzéseken megszerzett tudást be tudjuk építeni az iskola napi gyakorlatába.

Azt tapasztalom, hogy a pályázatnak köszönhetően nagyon sok kolléga kapott olyan hatékony eszközt a kezébe, amellyel képes kezelni a felmerülő konfliktusokat, agresszív megnyilvánulásokat. Ha pedig valaki elakad, akkor tudja, kihez fordulhat segítségért.

A Partners részéről fontos jó gyakorlatnak tartom az intézményi munkacsoport létrehozását, mert nagyon sokat segített a programok szervezésében, majd pedig a megszerzett tudás beépítésében. Szeretnék köszönetet mondani azért, hogy részesei lehettünk a programnak. Bár a projekt a végéhez ért, számunkra nem zárult le a folyamat.

3. Összefoglaló a képzésekkel kapcsolatos tapasztalatainkról

Czikoráné Bejczy Zita – Baglyasi Tagóvoda

Baloghné Szendrődi Andrea – Szivárvány Tagóvoda

Tóth Marianna – Vadvirág Tagóvoda

munkacsoport tagok

Salgótarjáni Összevont Óvoda

A képzések nagyon hasznosak voltak mindannyiunk számára. Egyrészt a már meglévő ismereteinket rendszerezték, másrészt újszerű módszerekkel ki is egészítették tudásunkat a konfliktussal, agresszióval kapcsolatban. A 30 órás képzések fárasztóak voltak, mégis pozitív érzésekkel távoztunk egy-egy nap után, mert hasznosnak éreztük a látottakat, hallottakat.

A projektek a mi szemléletünkön is változtattak, de szükségesnek tartottuk, megosszuk a „tanultakat” a kollégáinkkal is. Ennek érdekében a városi munkatervben megfogalmazott fő feladathoz (A konfliktuskezelés korszerű módszerei) kapcsolódva egy közös munkaközösség kezdte meg munkáját, melyben minden tagóvoda képviselteti magát. A munkaközösség egyik fő célja, hogy a tanult projekteket, az alkalmazható módszereket bemutatva beszámoljunk arról, hogy milyen ismereteket szereztünk a képzések során. Így a város minden óvodája kap tájékoztatást a tapasztalatainkról, ezáltal találhat ötleteket, segítséget az intézményében előforduló agresszió, konfliktus, gyermeki viselkedésből eredő problémái megoldására. A projektek közül kettőt (Persona doll, Kapcsolódó nevelés) az óvodapedagógusokon kívül a dajka és pedagógiai asszisztensek munkaközösségi foglalkozásán is be tudtuk mutatni. Az utóbbi a Városi Szülői Szervezet tagjai találkozóján is téma volt. Minden alkalommal nagyon tetszett a projekt bemutatása a résztvevőknek, ami tovább gondolkodásra, átgondoltabb nevelésre ösztönöz mindenkit.

Tapasztalataink szerint a nevelőközösségeknek is jót tett, hogy bátrabban beszélünk a felmerülő problémákról, nyitottabbak vagyunk egymás felé, és az estmegbeszéléseknek köszönhetően nagyobb bizottsággal kérünk és adunk segítséget egymásnak is egy-egy nehéz helyzetben.

Az egy évvel ezelőtti megfogalmazott feladatok a rendszeres óvodába járással és az igazolásokkal kapcsolatban pozitívan alakultak. A helyi sajátosságokat és lehetőségeket figyelembe véve a „nyugi sarok” is kialakításra került az érintett óvodákban, jó tapasztalataink vannak ezekkel kapcsolatban is.

Nagyon jól tudtuk hasznosítani a kapcsolódó nevelés hisztivel, sírással kapcsolatos módszereket, szívesen alkalmazzuk, és nagyon gyerekközpontúnak tartjuk, bár még csak „tanuljuk” a Persona Doll-t. Mindenképpen hasznosnak bizonyultak számunkra a krízissel és azok kezelésével kapcsolatos ismeretek, bár még néha elő kell venni nem a krízisgörbét, hogy felidézzük a hallottakat. A gyermekmediáció szituációs gyakorlatai hozzájárultak ahhoz, jobban megértsük, mi játszódhat le egy kisgyermekben, hogyan tudjuk kezelni a viselkedését.

Segítette az ismeretek gyakorlatba történő beépülését a rendszeres kapcsolattartás a mentorral, hogy alkalmunk volt tapasztalatainkat megbeszélni, biztatást kaptunk a munka folytatására.

Nehézséget okozott, hogy egy hónapban több képzés is volt, így elég megterhelő volt az intézmény számára a hiányzásunk.

A megszerzett ismeretek hatékony alkalmazásához szükséges időről időre feleleveníteni a képzésen hallottakat, újra áttanulmányozni a kapott írásos segédanyagokat.

Mindenképpen szükség van a tapasztalatok egymás közötti megbeszélésére, illetve hasznosnak tartanánk, ha gyakorlatban is láthatnánk a különböző módszereket.

A kapcsolódó nevelés kapcsán talán jó lenne lehetőséget találni arra, hogy a szülők alaposabban megismerkedhessenek a projekt sajátos módszereivel, Egry Zsuzsi meghívása esetén tudna tanácsokat adni, a résztvevők egymással is beszélgethessenek.

A képzéseken való részvétel hasznos volt, a gyakorlatban is alkalmazható módszereket ismerhettünk meg, ezért jó lenne, ha másoknak is lehetőségük lenne részt venni benne.

Köszönjük a mentorunk, a képzést vezetőik segítőkézségét, lelkes munkáját.

4. Cars projekt értékelése

Ignácz Zoltánné Zita

Ráczné Pinczés Kinga

munkacsoport tagok

Pósa utcai óvoda, Debrecen

A képzésben számunkra az volt a legjelentősebb, hogy az egész kollektíva részt vehetett benne nemcsak a pedagógusok. Ezáltal mindenki részese lehetett a tudás megosztásnak. A szülők számára újdonság volt a képzésbe való bevonás, de pozitív visszajelzések érkeztek a képzés után. Szülők számára leginkább az fogalmazódott meg, hogy ne féljenek a saját gyermeküktől, ha nemet kell mondaniuk valamire, mert mindig van megoldás, a gyermek reakcióira, bármilyen nehéznek is tűnik időnként.

Hasznos volt számunkra a sok új módszer megismerése mellet, hogy amit gyakorlatban alkalmazunk a minden napokban ahhoz is sok megerősítést és új ötleteket kaptunk. segítség volt, hogy a képzések után eljöttetek hozzánk és kérhettünk tanácsot, ha valamiben megakadtunk, és megbeszélhettük tapasztalatainkat.

A pedagógusok a képzések után szakmai beszélgetések során átadták egymásnak az ismereteiket. A tudásmegosztás jól működik az óvodában. A képzésen szerzett új tapasztalatok, ismeretek, most kezdenek egyre jobban kipróbálásra kerülni, mert nyári szünetben összevont csoportban és más intézmények gyerekeivel voltunk együtt, így saját csoportban nem volt alkalmunk kipróbálni az új módszereket. Nevelési év elején pedig átszervezés miatt a különböző csoportokból érkezett gyerekeket kellett összeszoktatni. A kolléganők a csoportok összekovácsolása során a Gyermek Mediáció és a Kapcsolódó nevelés egyes elemeinek alkalmazásával már próbálkoztak. A sikerekről, kudarcokról beszámolunk egymásnak és törekszünk egymás segítésére, az egyes csoportokban bevált módszerek átadására.

A megvalósítás során, egyes esetekben a csoport létszám problémát okoz, mert a tanultak hasznosítása mikrocsoportban a leghatékonyabb és nem mindig tudjuk így teljes hatékonysággal a tanult módszert alkalmazni. Nagy segítséget nyújt, hogy a pedagógiai asszisztens is részt vehetett a képzéseken, így hatékonyan tud segíteni szükség esetén.

Mentoráció során meg tudtuk beszélni esetleges nehézségeinket, és segítséget kaptunk a továbblépésre. Folyamatosan éreztük, hogy jó irányba haladunk a módszerek használata során és fenn tudjuk tartani továbbiakban is a megszerzett tudást a folyamatos kapcsolat tartás során, nem kerültek feledésre a képzésen kapott módszerek.

5. CARS projekt intézményi munkacsoport összegzése

Pestszentlőrinci Pitypang Óvoda intézményi munkacsoportja

A projekt legfontosabb eleme volt, hogy elindított egyfajta együtt gondolkodást, szakmai konzultációt a nevelőtestületben, a technikai dolgozók, illetve a résztvevő szülők körében. Összességében azonban az intézmény mindennapi gyakorlatában alkalmazott módszerekben minimálisan történtek csak változások.

A szakmai munka fejlesztéséhez elsősorban a mediációs képzés járult hozzá, melyen négy kolléga vett részt. A képzésen tanultak tudatos alkalmazása hozzájárult a hatékonyabb kommunikációhoz, a konfliktusos helyzetek rendezéséhez a nevelőtestületen belül.

Az esetmegbeszélő csoportok során hasznosnak bizonyult, hogy a kollégák konkrét, gyakorlati problémáik megoldásához kaphattak segítséget, illetve jó példákat láthattak a közös probléma feldolgozás, a szakmai tapasztalatcsere hasznosságára, melyből a későbbiekben is építkezhetnek.

Az krízisintervenciós képzés során a kollégák megerősítést kaptak eddig alkalmazott módszereik helyességére vonatkozóan, tudatosabbá válhattak azokban, illetve újabb ötletekkel gazdagodhattak.

A kapcsolódó nevelés képzés a résztvevő szülők visszajelzései alapján nagy segítséget nyújtott számukra. Tapasztalataink szerint a szülők pozitívan fogadták a lehetőséget, hogy nevelési problémáikban segítséget kaphatnak. A továbbiakban is szeretnénk őket megnyerni az együtt gondolkodásra, hogy támogatást nyújthassunk számukra, ezzel elősegítve a családi és az intézményi nevelés összhangját. Mindennek záloga a megfelelő, pozitív, segítő szándékú kommunikáció a pedagógusok részéről.

A technikai dolgozók bevonása a képzésekbe azért volt hasznos, mert részükre lényegesen korlátozottabb a továbbképzések lehetősége, ugyanakkor munkájuk során folyamatosan részeseivé válnak a nevelési folyamatoknak. Magát a lehetőséget, illetve a képzéseken tanultakat is pozitívan fogadták. Mindez elősegítette a pedagógusok és technikai dolgozók közötti hatékonyabb együttműködést.

A projekt megvalósítása során számunkra a legnagyobb kihívást a kollégák túlterheltsége, illetve ehhez kapcsolódó ellenállása jelentette. Sajnos a projekt folyamata párhuzamban haladt a jogszabályban meghatározott kötelezettségből fakadó ellenőrzésekhez kapcsolódó rengeteg feladattal.

A mindennapi gyakorlatba való beépüléshez szükség lenne a tanult módszerek folyamatos felfrissítésére, a tapasztalatok megosztására szakmai konzultációk során, ebben segítséget jelentene további esetmegbeszélő csoportok szervezése.

A mentorációt nagyon hasznosnak tartottuk, mivel segített a folyamatok mederben tartásában, a folyamat elemeinek átláthatóvá tételében, a megfelelő ütemezés tervezésében. Ezen kívül lehetőséget adott az egyéni kérdések megválaszolására. Intézményünk mentora folyamatosan rendelkezésre állt, együttműködött és személyre szabottan nyújtott segítséget kollégáinknak a felmerült problémákkal kapcsolatban.

Mentorok

1. Intézményi mentoráció

Kukity Kriszta

mentor

Pósa utcai óvoda, Debrecen

Pitypang óvoda, Budapest

Két óvodában zajló mentorációs folyamatot vezettem, egyéni és csoportos formációban.

Az egyik intézményben azt a stratégiát választották, hogy főként közösen képződnek egy irányban/módszertanban, a másik intézmény munkatársai egyénileg választhatták meg a képzési paletta mentén a továbbképzéseiket.

Mindkét helyen azt láttam, hogy a képzéseken nagyon motiváltak voltak a pedagógusok, mintha egy lelki wellness-t kaptak volna, annyira feltöltötte őket a közös együttlét, az új módszertanok adta lehetőségek. Azt érezhették, hogy napról, napra nem csak jobb szakemberek, de jobb emberek is lettek az eszközök által.

Amikor több intézményből találkoztak egy-egy képzésen a pedagógusok, úgy tűnt, hogy nagyobb feltöltődést éltek meg a sok ismeretlen ember által is. Ezekben az esetekben egymástól is sok új megközelítést hallhattak a résztvevők. Ebben az esetben a hurraóptimizmussal visszatérve az volt a hipotézisem, hogy nincs meg az a kritikus tömeg, aki az új módszer bevezetésére elégséges lehet.

Ezzel szemben az történt, hogy ahol minimum 2-3-4 fő vett részt a képzésen, ott azon múltott az intézményi bevezetés, hogy az érintettek mennyire tudták átadni a tapasztalásaikat. Ezen az egyéni és csoportos mentoráción készült akciótervek és kritériumrendszerek felállítása is támogatólag hathatott. Sok múltott azon is, hogy az egyéni szükségletek mennyire hajtották az egyént a változás irányába. Volt, ahol belső konfliktusok csitultak el a mediációs módszertan segítségével, mert elindult egyféle megértés és nézőpont váltás. Jó volt látni, ahogy a kommunikáció befagyása felolvadt és újra tudtak

együttműködni azok, akik már 1 éve polarizálódtak. Voltak gesztusok és lettek megbeszélések, ahol egy külső szakember már nem látta volna az árkokat az érintettek között.

Mi eddig is hittünk a mediációban, abban, hogy lehet félreértéseket, elbeszéléseket helyreállítani, de talán ezek után újabb támogatói lettek a konfliktuskezelés alternatíváinak. Fontos lenne, hogy az oktatási intézményekben minél többen tudjanak a szükségetek és érdekek nyelvén kommunikálni, hogy konstruktív irányba tudják segíteni az elakadásokat.

Ami nehezítette a projekt megvalósítását az a pedagógusok túlterheltsége, mind időben, mind erőforrások rendelkezésre állásában, néha azt éreztem, hogy végsőkéig feszítjük a lehetőségek kiaknázását.

Az óvodákban dadusoknak is vezettem esetmegbeszélő csoportot, ahol hatalmas élmény volt megtapasztalni, hogy mennyi életbölcsség és pozitívum van azokban a nőkben, akik ezt a feladatot viszik a hétköznapiakban. Volt, hogy elindultunk egy esettel és a végén az esetgazda maga adott olyan magyarázatot magának a feltett kérdésre, ami megfordította az addigi álláspontját. A kiszolgáltatott helyzetét képes volt másik oldalról látni és megemlíteni, szakértői szerepbe helyezni magát. Ehhez kellett az a folyamat, az a sok kérdés, amit a csoportban lévő tapasztalás hívott elő.

A bizalom, a megismerés és az elfogadás képes volt szép folyamatokkal meglepni a benne lévőket. Jó volt ennek a részesének lenni és látni, hogy mindannyian szeretnének fejlődni és megérteni azt a helyzetet, amiben közösen egymásra utalva élik a hétköznapijaikat.

A strukturált beszélgetések remélem hosszabb távon is használható támogatást adnak a csapatok jövőbeni diskurzusaihoz is.

2. Mentoráció az EGYMIben

Illyés Katalin

mentor

Józsefvárosi EGYMI

Ebben az írásban azt olvashatják, hogy én hogyan éltem át, láttam a projektet.

Ahogy kezdődött:

Az első mentori találkozón igyekeztünk meghatározni az első lépéseket. Ekkorra a projekt vezetése már rendelkezett egy tervvel. A mi dolgunk az volt, hogy kitaláljuk, milyen tartalommal és formával töltjük meg a tervet.

Ami már biztos volt:

- Az kiválasztott intézmények és a képzési kínálat.

El kellett döntenünk, ki melyik intézményt mentorálja majd. Elsősorban korábbi szakmai tapasztalatunk, felkészültségünk alapján döntöttünk.

Én a Józsefvárosi EGYMI-t kaptam. Az intézményi sajátosságok, és a nagy pedagógus szám miatt Deák Éva kolléganőmmel ketten kezdtünk dolgozni az iskolával. Kettőnk között az a munkamegosztás alakult ki, hogy

- a szakmai tartalmakat együtt szabtuk az iskolára,
- én tartottam a kapcsolatot az intézménnyel,
- vezettem a kis csoportos találkozókat,
- közösen vezettük a teljes tantestületet érintő programokat.

Amikor találkoztunk az iskolával:

Andrea, az intézmény vezetője nagyon készséges és együttműködő volt az elején és ez a projekt minden pillanatában így is maradt.

Az első akciónk célja az volt, hogy

- tájékoztassuk a tantestületet a projektről,
- bevonjuk őket a tervezésbe,
- közösen meghatározzuk, hogy mire van szüksége az iskolának.

Hát nem volt könnyű. Tanítás után maradtak a kollégák és bár nagyjából tudták, mi vár rájuk, azért az informálatlan pesszimizmust lehetett rajtuk érezni. A három órás alkalom végére sikerült nyitottabbá tenni őket, és szerencsére pár hét múlva újra volt lehetőségünk 3 órát együtt tölteni, ezzel elértük a reménykedő realizmus állapotát és megalkottuk a tréningek kívánságlistáját.

A tényleges fejlesztés:

Itt is, mint minden intézményben, megalakult a munkacsoport, melyben 6 lelkes kolléga segítette a projektet. Az ő munkájuk nagyon fontos volt, mert a képzésekre az ő támogatásukkal került sor. Intézték a jelentkezéseket és technikai hátteret, támogatták a tudásmegosztást és alkalmazást.

A képzéseken nagyon nyitottak voltak a kollégák, amivel hozzájárultak a tréning sikeréhez.

A képzéseket követően még a nyári szünet előtt tartottunk egy intézményi disszeminációt. Hatalmas élmény volt látni, tapasztalni, ahogy a tréningen részt vett kollégák felkészültek arra, hogy tudásukat megosszák a többiekkel, akik nagyon nyitottan és érdeklődve fogadták az ismereteket.

Persze nem lehet egy 3 napos programot pár órában átadni, de azt meg lehet mutatni, hogy mire jó az adott tudás, és miben tudják támogatni egymást a kollégák. Nagyon sikeres napot zártunk így a nyár elején.

A tudás alkalmazása:

Az idei tanév elején elsodorta az évkezdést a kollégákat, csökkent az új ismeretek alkalmazásába fektetett energia és a fókuszálás.

Mentorként a korábbi szakaszban is hasznosnak találtam munkámat, de itt megsokszorozódott az előnye annak, hogy ebben a projektben nem csak képzünk, hanem támogatunk is.

Azzal, hogy esetmegbeszélőket tartottunk, újra lendületet adhattunk a pedagógusoknak, hogy használják a korábban megszerzett tudásukat és saját tapasztalataik megosztásával lelkesítették egymást is.

A jövő:

Még van pár hét, amikor együtt dolgozom az iskolával. Ebben az időszakban co-mediációra is sort kerítünk. Ez nagyon jó, mert olyan tapasztalatokkal lehetnek majd gazdagabbak a résztvevők, amelyek segítik a hosszú távú alkalmazást.

Ugyanakkor kicsit aggódom, hogy vajon mennyi idejük, energiájuk lesz hosszú távon fókuszálni az ismeretek alkalmazására. Még nem váltak mindennapos gyakorlattá a tréningeken tanultak. Még szükséges lenne a külső támogatás, ösztönzés, hogy ne lankadjon, szűnjön meg a lelkesedés és az gyakorlati alkalmazás.

Azt gondolom, hogy még legalább egy-másfél tanévre lenne szükség ahhoz, hogy 5 év múlva is érezhető eredményt tapasztaljunk.

Amire szükség lenne:

- Havi-kéthavi mentorációra
- Rendszeres interaktív, nagyon strukturált esetmegbeszélőkre
- Továbbképzésre a már képzett kollégáknak
- Alap képzésre a tréningeken részt nem vett kollégáknak
- Szülők bevonására
- Gyermekvédelmi szakemberek bevonására

Amit kívánok:

Egyrészt, hogy az intézmény hosszú távon alkalmazza a megszerzett tudást, másrészt, hogy valamilyen forrásból folytathassuk a munkát.

3. Az innovatív programról

Rózsa Mónika

mentor

Salgótarján Összevont Óvoda

Salgótarján Kollégium

A megvalósító team terve és szándékai szerint

A mentorálás a tréningeken átadott tudás megerősítésének hatékony eszköze. Innen indultunk a projekt tervezése során. Ide tettük a hangsúlyt a megvalósítás során is. A képzéseken résztvevők a saját

intézményeikbe visszatérve munkacsoportokat alakítanak és megtervezik, hogy a megszerzett tudást milyen formákban, fórumokon adják át a kollégáiknak. Megtervezik azt is, hogy az új módszerek közül melyiket és hogyan fogják/szeretnék beépíteni a saját mindennapi, intézményi gyakorlatukba.

Az intézményekben dolgozók valósága

Az általam mentorált salgótarjáni intézményekben (három tagóvoda és egy általános iskolai kollégium) több olyan tényező a jellemzője a mindennapi munkakörülményeknek, amelyek miatt módosítanunk kellett az előzetes terveken.

Az óvodákban és a kollégiumban is majdnem folyamatosan jellemző, hogy a feladatokat kevesebb szakember látja el a magas fluktuáció, betegségek vagy más, váratlan és sürgős feladatok miatt.

A három tagóvodában óvodánként jellemzően 4-6 szakember (óvodapedagógus, dajka, gondozónő, segítő személyzet) látja el a feladatokat a két-két csoportban. A munkacsoportok megalakítása így nem volt egy reális megoldás a tudás átadásra. A kollégiumban a munkacsoportok megalakítását szintén felülírta a mindennapi munkabeosztás, ami annyit engedett a szakembereknek, hogy párokban, a csoportjaikra vonatkozóan tűzzenek ki célokat és készítsenek terveket.

Az eredmények a nehezített körülmények között

A folyamatot értékelve számomra a mentorálás a CARS projektben a katalizátor és a tükör funkcióit látta el.

Katalizátor

„A mentorálás egyszerre konfliktuskezelés egymás között és lehetőség arra, hogy beszéljünk a problémás helyzetekről” – mondta az egyik pedagógus a záró mentori alkalmon.

A mentori alkalmak igazán őszinte találkozások voltak az intézményekben dolgozó szakemberekkel. A dedikált idő és tér lehetőséget adott arra, hogy megosszák egymással a mindennapi nehéz, kétségeket keltő helyzeteket, amelyekben jellemzően egyedül küzdenek a csoportokban. Így a mentori alkalmak formája és kerete mintává és gyakorlattá vált arra, hogy a munka során egyedül megélt helyzetekről, az eltérő nézetekről vagy a nevelési szemléletekről lehet beszélni egymással. Számomra ez a visszajelzés utalt arra, hogy a mentorálási alkalmak katalizátorként és gyakorló terepként működtek: a tréningeken tanult módszerek a mindennapokban előforduló nehéz helyzetek vagy konfliktusok megoldásának eszközeivé váltak.

Több résztvevő visszajelzése alapján a mentori alkalmak lehetőséget adtak számukra az empátia gyakorlására és a konfliktusmegoldási eszközök tudatos alkalmazásának katalizátorai is voltak.

„Megtapasztaltuk, hogy tudjuk segíteni egymást. Akarjuk segíteni egymást. Már tudatosan tudunk egymásnak segítséget adni a problémás helyzetekben.”

Tükör

A mentori alkalmak tükröt is tartottak nekünk, trénereknek a képzési tartalmak hasznosságára, értelmezhetőségére és alkalmazhatóságára vonatkozóan.

„Gyerekidő”

Érdekes volt azt hallani, ahogyan a tréningeken tanultakat átfordították a maguk számára vagy azt, ahogyan egy-egy koncepció vagy akár mondat meghatározó módon formálta a szemléletüket. Például az óvodákban a „gyerekidő”, mint címke egészen megfoghatóvá és értelmezhetővé tette a szakemberek számára azt az időt, amit „érdemes” a gyerekeknek adott teljes figyelemmel tölteni a konfliktusok megelőzése érdekében. Minőségi változás történt ezen a téren az egyik intézményben, ahol a szülő felé kifejezett, mindkét félben frusztrációt keltő elvárásokat a lehetőség megragadásába fordították át a szakemberek: *„A gyerekidőre kellene több idő ☺. Tudjuk, hogy ezt a szülőnek kellene megadnia, de ha nem adja meg... Az óvoda adhatja ezt meg. Tudatosan figyelünk arra, hogy minden gyerekek legyen külön ideje. Ez sokat segít, sokkal nagyobb nyugalom van a csoportban.”*

„Amikor kikapcsol az agya, hiába veszekszem vele, hogy viselkedjen”.

A mentori alkalmak során azt is láthattam, ahogyan az egyes módszerek vagy új tudáselemek hogyan válnak egyre inkább az egyes szakemberek egyéni módszertani repertoárjának szerves részévé. A fenti mondat szintén a záró mentori alkalmon hangzott el és igen plasztikus és sűrített átfogalmazása a kríziskezelésnek és a krízisállapot jellemzőinek. Tartalmazza azt az utat, amit például az egyik óvodapedagógus megtett: a képzésen még csak egy papíron olvasható folyamat leírástól eljutott a krízishelyzetekben alkalmazott új, belsővé vált szemléletmódig és új módszertani eszköztárat épített fel magának. Ezzel a szemlélettel és eszköztárral felvértezve sikert értek el egy olyan óvodás fiú

csoportba illesztésében és egyéni fejlesztésében, akinek a számára ők még tudják biztosítani az integráló óvodai légkört. A további állomások már speciális intézményekben lennének a fiú számára. Így igen kitett, nehéz helyzetben tudták alkalmazni és gyakorolni a tréningeken látott módszereket és egy egyéni repertoárt dolgoztak ki a maguk és az adott gyerek számára. Ez a valódi, egyénre szabott kezelés egy formája.

Ennek az útnak a követése igazi öröm volt számomra, mert nagyon szépen lehetett követni és segíteni az utat, amelyet egy szakember és vele együtt a közvetlen csapata megtesz olyankor, amikor már nincsenek megfelelő eszközei a speciális igényű gyerekek számára.

A kezdeti, új módszerekkel szembeni, az elfáradásból és tehetetlenségből származó ellenállást neki magának kell átdolgoznia magában. A régi, nem-jól-bevált módszerek helyett új módszereket bevetni: erőfeszítések, próbálgatások, gyakorlások és kisebb sikertelenségek során neki magának kell eljutnia addig, hogy megfogalmazza a maga számára értelmezhető módon az új ismeretek esszenciáját, üzenetét és a konkrét cselekvésekig lebontja azt a maga számára. Ezt az utat megtéve könnyű azt mondania, hogy „Bálint nagyon jól van nálunk, már értjük egymást, itt van a legjobb helyen.” Miközben 4 hónappal korábban onnan indultak és azon gondolkodtak, hogy miért az ő óvodájukba, sőt csoportjukba került Bálint, nekik semmi eszközük nincs arra, hogy biztonságban tartsák tartani a fiút. „Inkább keressen neki az anyukája másik óvodát, a speciális oviban sokkal jobb helye lenne”.

A fenti út egy konkrét szakember útja. Ez az út azonban nem egyedi és nem lehetetlen küldetés. Hasonlóan felépített programok során, a képzés, intézményi beavatkozás és mentorálás kulcselemekre épített folyamatokban sok szakember járhatja végig ezt az utat – a „küldtek erre a képzésre” indulástól egészen odáig, hogy „már tudom, hogy a dühe nem személyesen nekem szól, hanem valami nagy baj, zűrzavar van benne. Tudok neki segíteni megnyugodni.”

4. Az innovatív programról

Wagner János

mentor

Göcsej Kapuja Bak Általános Iskola

Az intézmények kiválasztása során kerültem szorosabb kapcsolatba a programmal és annak résztvevőivel. Tóth Éva projektvezetővel látogattuk meg a Göcsej Kapuja Általános Iskolát Bakon. Az intézmény vezetője és munkatársai nagy érdeklődést mutattak a program iránt, és meghívtak egy rövid bemutatóra: nézzük meg, hogyan dolgoznak az általános iskolásokkal az erőszakmentes kommunikáció módszerével. Már az első pillanatoktól kezdve látszott a magas szakmai színvonal, a pedagógusok tapasztalata, törődése, a konfliktusok másfajta megközelítése. Az alsósok is tudták készség szinten használni a módszer nyelvezetét, érzelmi szükségletekről beszéltek úgy, ahogyan nagyon sok felnőtt ember sem tud, aki nem kapott hasonló képzést tanulmányai során. Úgy láttuk, hogy az iskola nagyon hasznos, modell értékű intézmény lehet a programban, a pedagógusok tapasztalataikkal gazdagítani fogják a program módszereit, szolgáltatásait.

Krízis-intervenció képzés

Az agresszió-kezelő tréning volt a következő közös munkám a pedagógusokkal, a tréningen én is résztvevő voltam. A képzés jellemzői, tapasztalatai:

- Magas szakmai színvonal, jól felépített képzés.
- A pedagógusok visszajelzéseiből is kiderült, hogy a sok tapasztalatuk mellett számukra is nyújt újdonságot, elindít gondolatokat, praktikus, használható módszereket nyújt a mindennapokra.
- Jó lehetőség arra, hogy megismerjék egymást, és saját tapasztalataikat is hozzák, megosszák a többiekkel.
- A résztvevők nagyon nyitottak voltak mások tapasztalataira, arra, hogy egymástól is tanuljanak.
- A trénernek nyitottan, rugalmasan fogadták a pedagógusok ötleteit, elképzeléseit, kétségeit, javaslatait.

- A résztvevők kaptak egy módszert, ami nem csodaszer, de strukturált, tervezhető segítséget nyújt a krízishelyzetek megelőzésében, kezelésében.

Mediációs képzés

Olyan iskolában tartottunk mediációs képzést, ahol az iskola programjában szerepel az erőszakmentes kommunikáció, a pedagógusok és a diákok rendszeresen használják a módszert, konfliktusok esetén a diákok mediálnak egymás között. Nagy érdeklődéssel vártuk trénerként a közös munkát.

A képzés tapasztalatai, jellemzői:

- A pedagógusok is érdeklődve várták az új módszert és a képzést, amin szinte a teljes pedagógus kar részt vett.
- Nyitott, motivált csapat fogadott minket, amitől nagyon jó hangulatú és mégis hatékony lett a képzés.
- A pedagógusoknak nagy tapasztalatuk van a konfliktusok hatékony, szükségletekre fókuszáló, az érintettek részvételén alapuló megoldásában.
- Sokban gazdagította eszköztárukat a mediációs képzés, új elemekkel bővíthetett az eddig használt módszer.
- A mediációs képzés során tanultak alkalmazhatóak felnőttek közötti konfliktusok megoldására is, ami bővítheti az iskola lehetőségeit, szolgáltatásait.

Mentorálás

A mentorálás során abban igyekeztem segítséget nyújtani a pedagógusoknak, hogy a képzéseken szerzett új ismereteket, tapasztalatokat, módszereket minél hatékonyabban tudják beépíteni a mindennapi munkájukba, és lehetőséget biztosítsak a használat során felmerülő kérdések, dilemmák megbeszélésére.

Nagy élmény volt megtapasztalni a pedagógusok munkáját az új módszerek alkalmazása során.

- Mind a krízisintervenció, a persona doll, és a mediációs képzés módszereit használták a baki iskola pedagógusai.
- Az előkészítés és a használat során is egyeztettek, szakmai párbeszédet folytattak egymással az egyes módszerekről.
- A mentori alkalmak során megosztották az összegyűlt tapasztalatokat, közösen kerestek választ a felmerülő kérdésekre.
- Mind a pedagógusok, mind pedig az iskola vezetése fontosnak tartja a módszerek rendszerszintű használatát a mindennapi munkában.
- Az is fontos, hogy az iskola minden pedagógusa tudja használni a módszereket. Ennek érdekében helyi továbbképzési alkalmakat szerveznek azoknak a pedagógusoknak, akik nem vettek részt a tréningen. (Ezeknek a belső műhelymunkáknak az a tapasztalata, hogy a módszerek elsajátításához nagy segítséget nyújt a tréningen való részvétel, ezért az iskola tervezi, hogy a jövőben minden pedagógusnak biztosítsa ezeket a képzéseket.)

A pedagógusok hatalmas energiát fektetnek az intézményben arra, hogy a felmerülő konfliktusokra, problémákra hatékony megoldásokat tudjanak találni. Óriási szaktudással, tapasztalattal, kreativitással használják a módszereket a felmerülő ügyek során. A gyerek különböző személyisége, családi, szociális, kulturális háttere mindig új, váratlan helyzeteket teremt, és ezek megoldása minden esetben nagy energiát, odafigyelést igényel a pedagógusoktól. A mentoráció során a pedagógusok ezeket a helyzeteket is közösen elemezték, majd igyekeztek valamilyen stratégiát, módszert, megoldást kidolgozni, aminek során saját tapasztalataik mellett használták a tréningen megismert új eszközöket, módszereket, megközelítéseket is.

Mentorként nagy élmény megtapasztalni a módszerek és a valóság, a mindennapi munka összetettségét, azt a már-már hihetetlen, hősies erőfeszítést, amit a pedagógusok a jó szolgáltatás, a gyermekek fejlődése érdekében kifejtnek.

Nagy megtiszteltetés számomra, hogy a baki iskola pedagógusaival dolgozhattam.

Eredmények – kérdőív elemzés

Kitöltők adatai

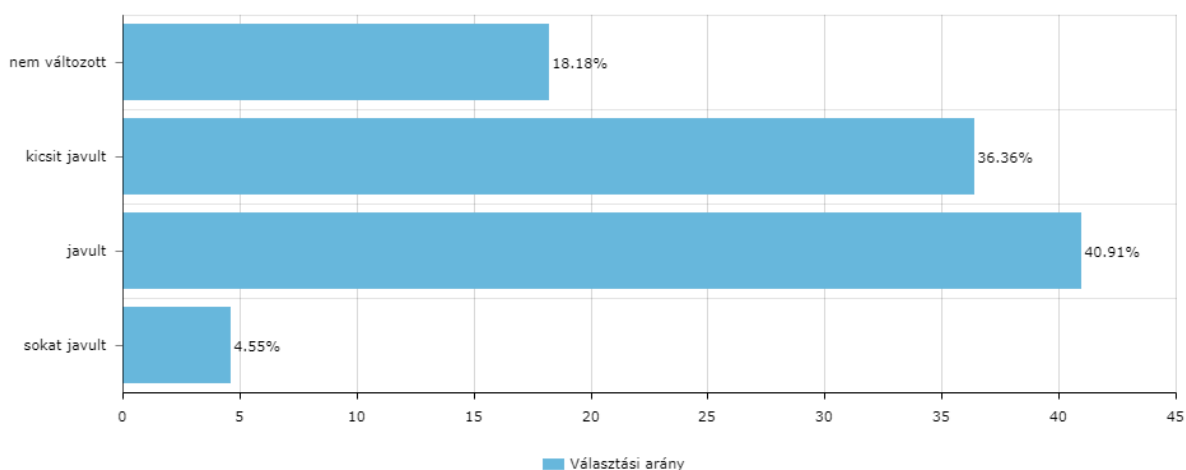
A kimeneti kérdőívet összesen 90-en töltötték ki. Ebből 23 óvodapedagógus és 59 iskolai pedagógus volt, 1 nem pedagógus óvodai alkalmazott és 7 nem pedagógus iskolai alkalmazott volt.

Az óvodai válaszadók átlagéletkora 49 év, az iskolai kitöltőké pedig 41, 8 év.

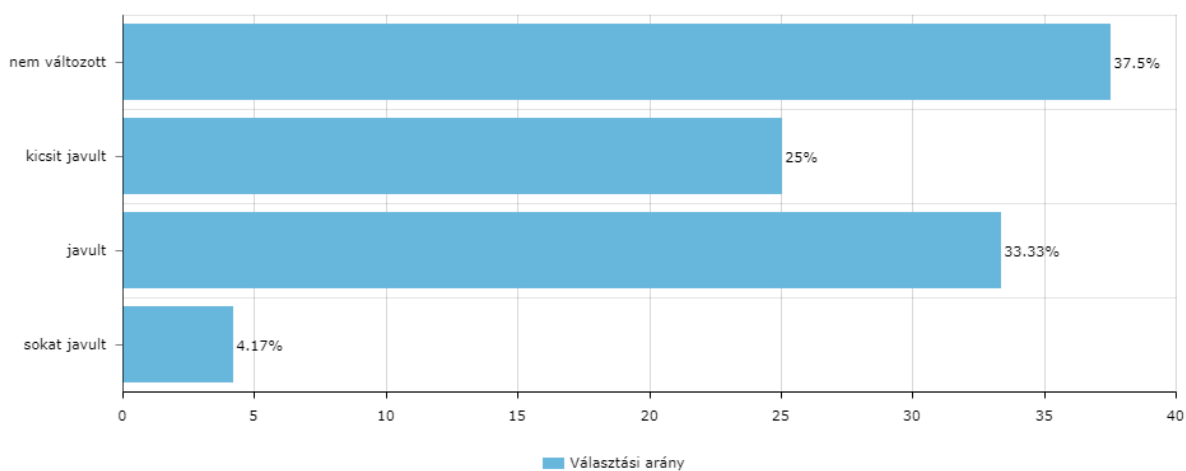
Az óvodai kérdőívet kitöltők 100%-a nőnemű, az iskolai kérdőívet kitöltők 91, 9%-a volt nő.

Klíma

Pozitív, hogy az iskolákban a légkör a válaszadók többsége szerint javult, mindössze 18,18%-uk válaszolta, hogy egyáltalán nem változott a klíma a projekt kezdete óta.



Az óvodákban ennél kevésbé volt érzékelhető a változás a megkérdezettek szerint. Azonban itt is a többségük (62,5%) jelzett valamiféle javulást.

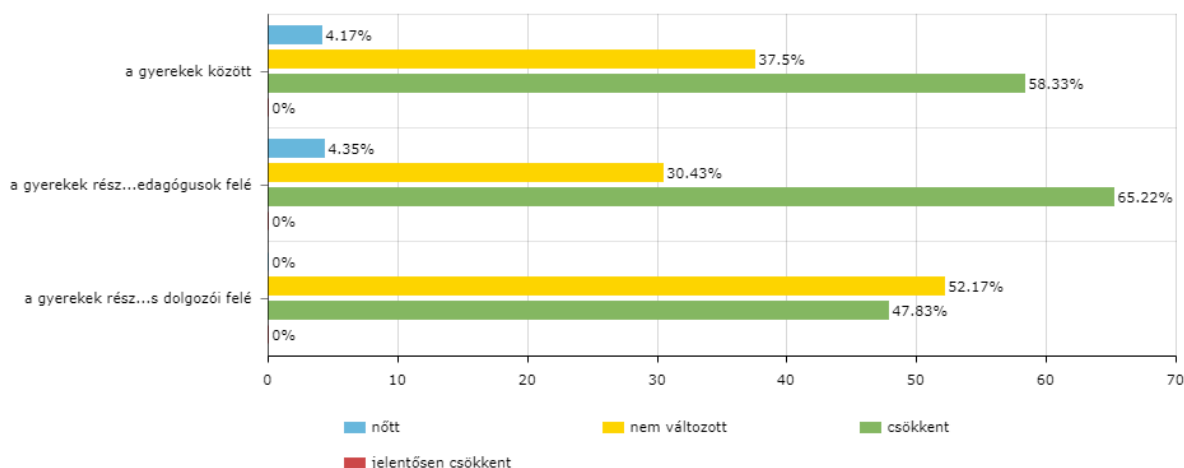


Konfliktusok

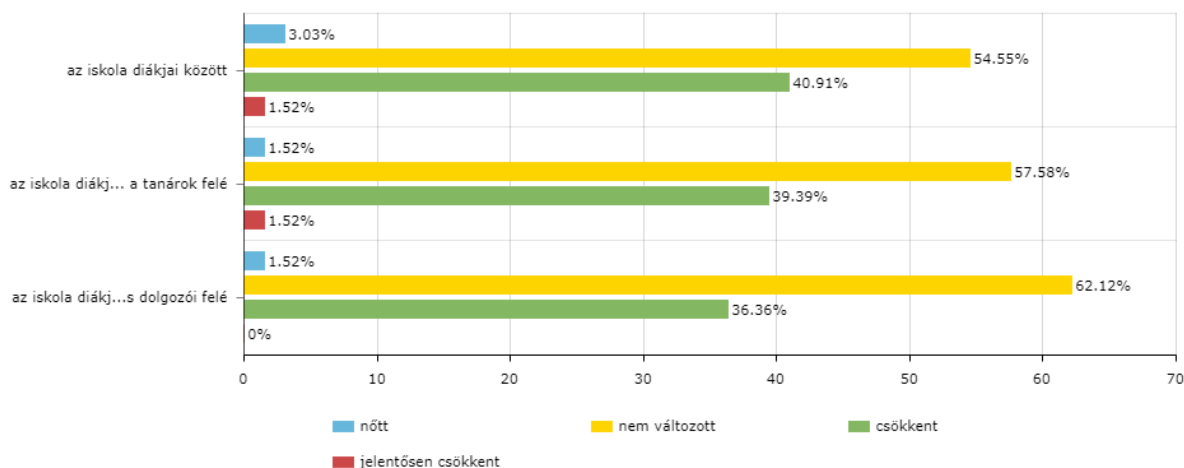
A projekt sikerének tekinthető, hogy az iskolákban a kérdőívet kitöltők többsége (mintegy 65%) szerint a konfliktusok gyakorisága csökkent vagy jelentősen csökkent a tanárok és diákok között és a több mint fele (mintegy 53%) szerint csökkent a tanárok között is. Az óvodai kitöltők több mint 70%-a érzékelt pozitív változást a konfliktusok gyakoriságában a pedagógusok között és több mint fele (56,5%) a pedagógusok és gyermekek között is. Azonban a diákok, illetve gyermekek egymás közötti konfliktusainak számában nem volt ilyen pozitív a változás: az óvodai kitöltők 65,2%-a szerint, az iskolai kitöltők 57,58%-a szerint nem változott a konfliktusok gyakorisága. Ez azonban jól magyarázható a projekt rövidségével, mivel ennyi idő alatt kevésbé elvárható, hogy a képzések hatása ilyen mélyreható legyen.

Agresszió, zaklatás

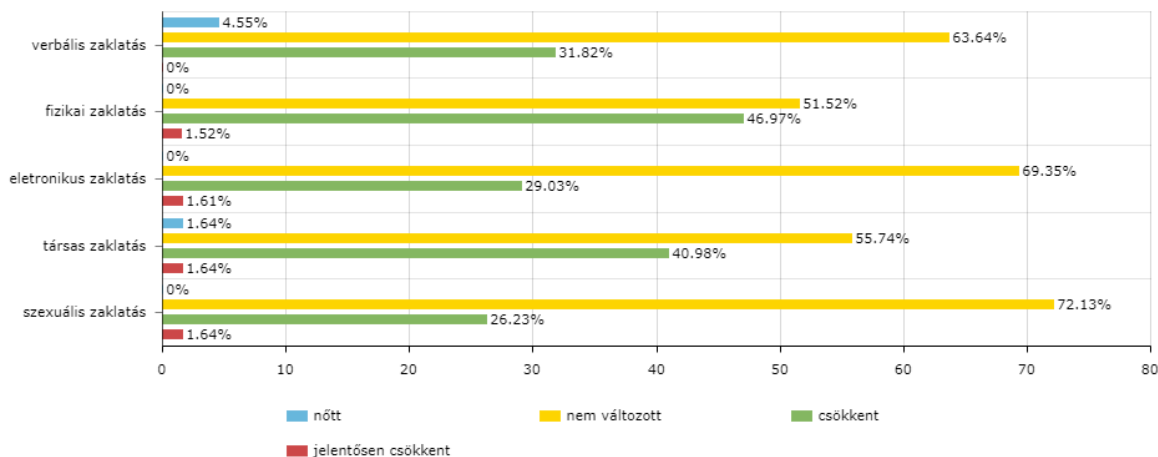
Az óvodákban a projekt kezdete óta a válaszadók többsége szerint csökkent az agressziós esetek száma a gyermekek részéről a pedagógusok felé és a gyermekek között is:



Az iskolákban ennél kevésbé volt pozitív az eredmény, azonban itt is a válaszadók mintegy 43%-a szerint csökkent az agresszió mértéke az intézmény diákjai között és mintegy 40%-a szerint az iskola diákjai részéről a tanárok felé is.



A zaklatások számának csökkenése leginkább a fizikai zaklatás tekintetében volt érzékelhető, itt a válaszadók majdnem 49%-a jelzett pozitív változást. A társas zaklatás esetében is látható jelentős különbség, itt a válaszadók mintegy 43%-a jelzett csökkenést. Az, hogy a verbális zaklatások száma a többség szerint nem változott, illetve páran úgy vélték még nőtt is a probléma súlyosságát mutatja.

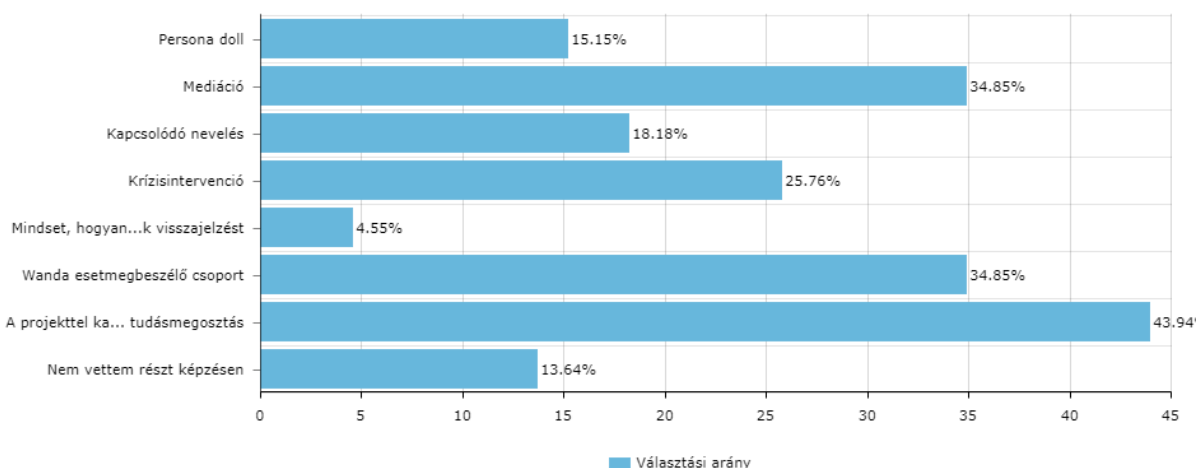


Ami a konfliktusos/agressziós/zaklatásos helyzetek kezelését illeti, pozitív változásnak tekinthető, hogy az iskolai pedagógusok 50%-a jelezte, hogy a projekt kezdete óta valamilyen alkalmat teremtett arra, hogy rendszeresen beszélgessen a diákjaival az ezzel kapcsolatos esetekről. Ezeket többnyire osztályfőnöki órákon, beszélgetőkörökön és délutáni vagy esti foglalkozásokon teszik.

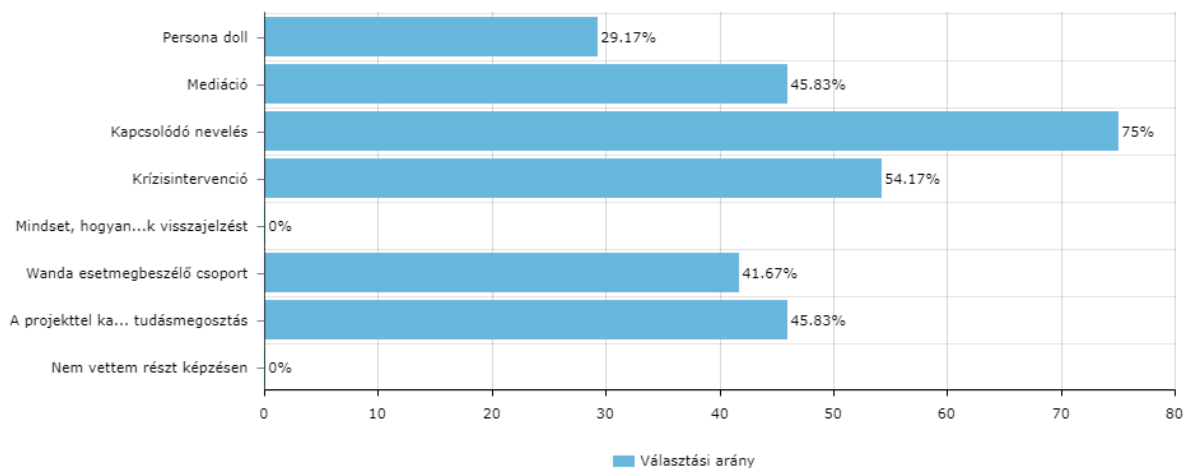
A projekt eredményessége

A projekt sikerességét mutatja, hogy mind az óvodai mind az iskolai válaszadók döntő többsége (mintegy 75%-a) azt jelezte, hogy felkészültebbnek érzi magát az agresszív/zaklató viselkedések kezelésére, mint a projekt előtt.

A válaszadók az alábbi képzéseken vettek részt. Az iskolai kitöltőkből a legtöbben a mediációs képzésen és a WANDA eszmegbeszélő csoportokon:



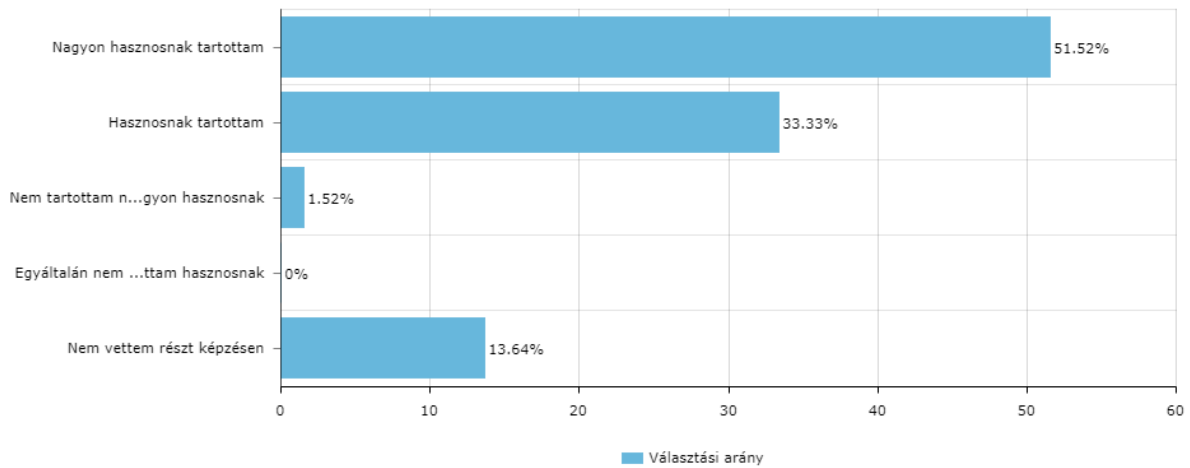
Az óvodai kitöltők közül a legtöbben a kapcsolódó nevelés és a krízisintervenció képzéseken vettek részt:



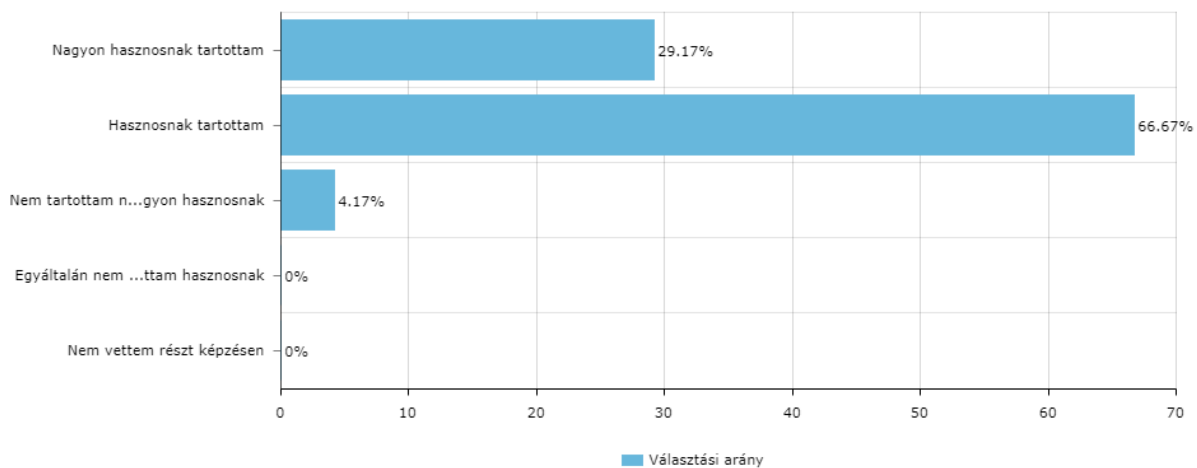
Bízató, hogy sokan a projekttel kapcsolatos intézményi tudásmegosztásokba is bekapcsolódtak, ami arra utal, hogy aktív tanulás zajlott a pedagógusok között a projekt kapcsán.

A projekt eredményességét mutatja, hogy mindkét típusú intézményből a válaszadók döntő többsége hasznosnak tartotta a képzéseket, amiken részt vett.

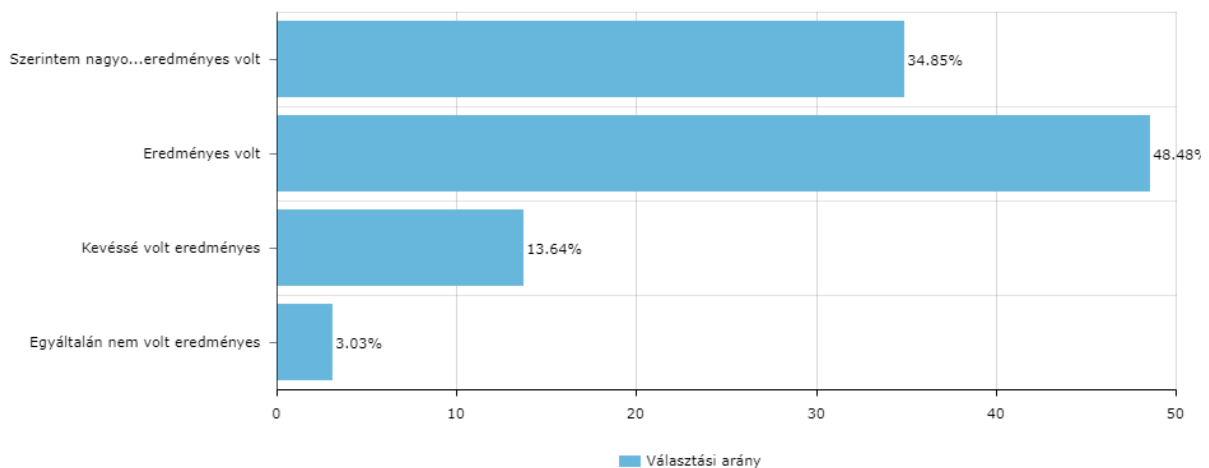
Az iskolában a kitöltők 51,52%-a képzéseket nagyon hasznosnak tartotta:



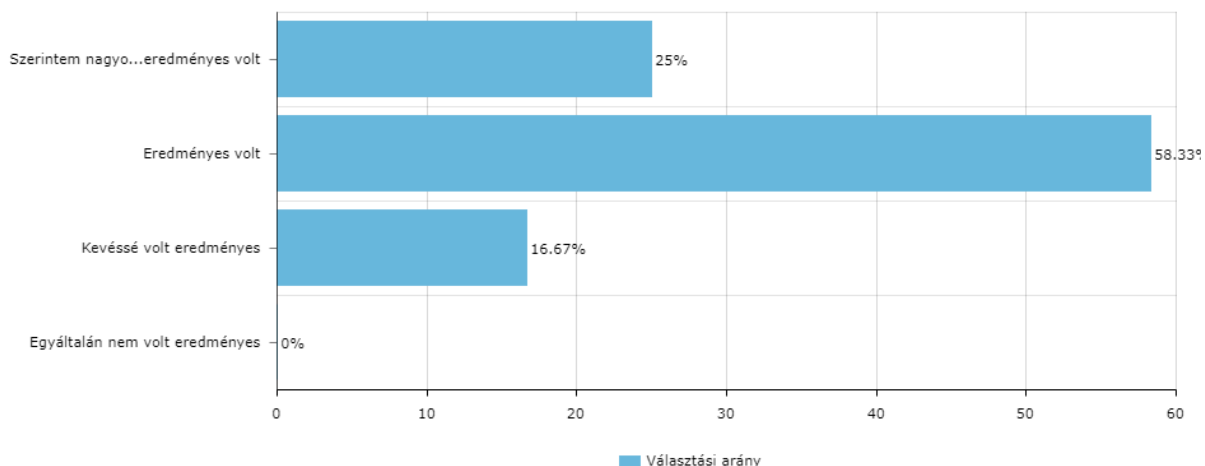
Az óvodai kitöltők esetében ez az eredmény kicsit kevésbé jó, azonban egyértelmű sikerre utal, hogy a 'hasznos' és 'nagyon hasznos' válaszok mintegy 95%-át teszik és senki nem jelezte, hogy egyáltalán ne tartotta volna hasznosnak a választott képzést:



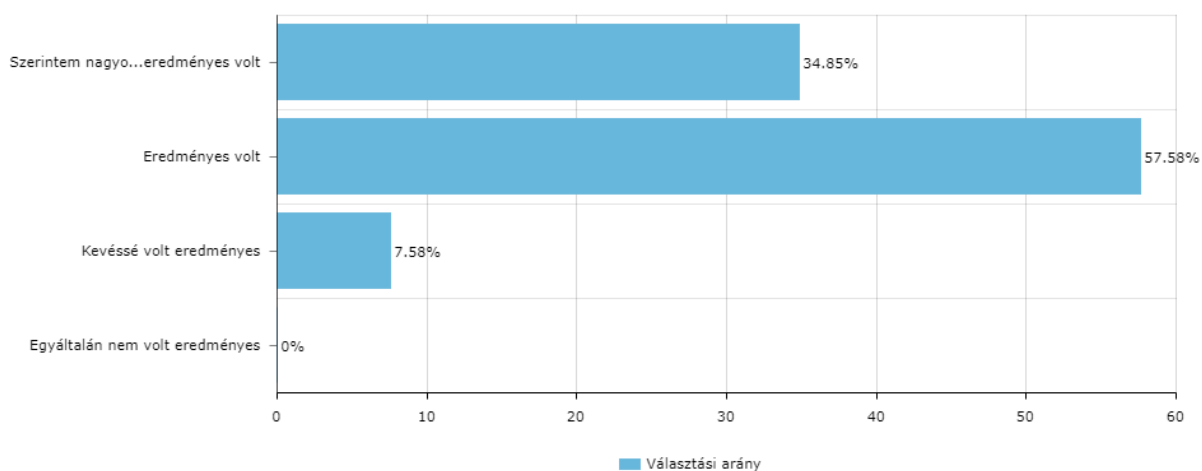
Az iskolai válaszadók mintegy 83%-a eredményesnek, vagy nagyon eredményesnek tartotta a projekt egészét is:



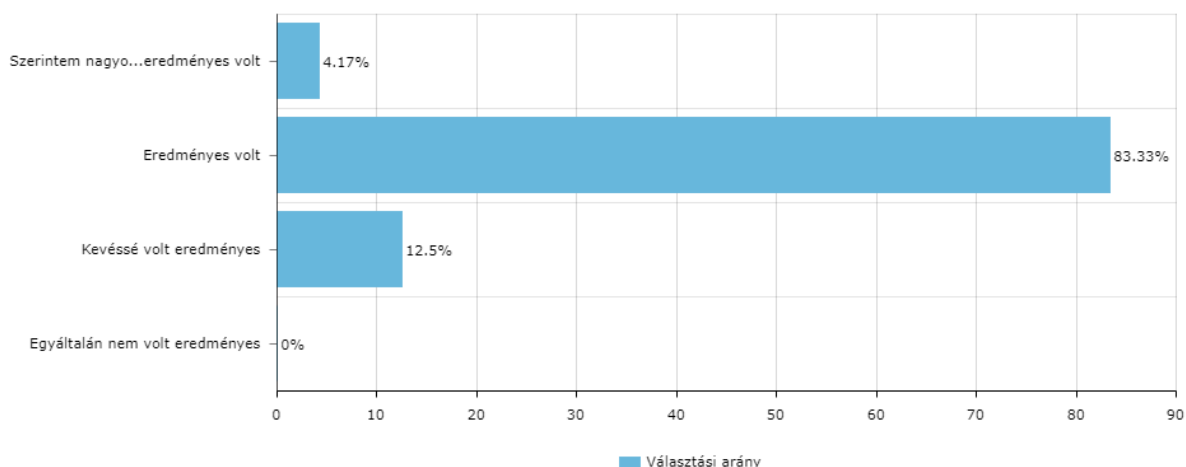
Az óvodai válaszadók esetében ez az arány szintén 83%, habár ebből a válaszadóknak csak 25%-a jelölte meg a legjobb opciót:



Ami a projekt az egész intézményre vonatkozó eredményességét illeti, az iskolai válaszadók optimistább véleményt fogalmaztak meg, több mint 90%-uk szerint a projekt eredményes vagy nagyon eredményes volt:



Ugyanakkor az óvodai válaszadók döntő többsége is eredményesnek, néhányan pedig nagyon eredményesnek látták a projektet az intézményük számára:



Arra vonatkozóan, hogy mit javasolnának a projekten változtatni, hogy eredményesebb legyen, a válaszadók többnyire a tanultak beépülésével kapcsolatos gondolatokat fogalmaztak meg: több

gyakorlatot, mentorációt, hosszabb projektidőt, utánkövetést, további tudásmegosztást javasoltak, illetve két óvodapedagógus korcsoportspecifikus képzéseket is.

Azzal kapcsolatban, hogy mit tekintenek a projektben résztvevők a következő lépésnek az intézményük számára, a további tudásmegosztást, tapasztalatcserét, esetmegbeszéléseket szülők bevonását említették a leggyakrabban.

Összefoglalás

A projektet azért indítottuk, mert – az utóbbi időszak kutatásai és a saját tapasztalataink is – azt igazolták, hogy a pedagógusok az egyre nagyobb leterheltség, és egyre szűkülő szakmai mozgástér, valamint az alapképzés hiányosságai miatt nehezen birkóznak meg a kiközösítéssel, az agresszív gyerekek kezelésével, az intézményen belüli konfliktusok kezelésével.

Ahogy a projektértékelés megmutatta, az intézmények összességében hasznosnak találták a projektet, de a fejlesztésre szánt idő nem volt elegendő, minden intézmény szívesen folytatta volna a közös munkát.

Az **önkéntességen alapuló részvétel** miatt a projektben való motivált részvétel mindvégig megmaradt, de a képzéseket – a pedagógusok leterheltsége és a különböző típusú intézmények különböző elfoglaltságai miatt – nagyon nehéz volt ütemezni.

Az intézményen belüli munka megkezdése előtt végzett **problémafeltárás és igényfelmérés** segített abban, hogy a tantestületek szembesüljenek az intézményükön belüli konkrét helyzettel, és erre fókuszálva keressenek megoldásokat.

A **vezetők elköteleződését és bevonását a fejlesztőmunkába** belépési alapfeltételként határoztuk meg, ami nagyban segítette a projekt megvalósíthatóságát az intézményen belül, és támogatta az új ismeretek beépülését. A vezető a belső fejlesztő munkacsoport vagy állandó, vagy alkalmi tagja volt, és a mentorok számára fontos feladat volt a vezetőkkel való folyamatos egyeztetés.

A külső intézményi **mentorok** és az intézményeken belül, a legaktívabb pedagógusokból álló **fejlesztő munkacsoportok** is visszaigazolták, hogy az új készségek, ismeretek beépítéséhez belső szervezeti támogatásra és külső segítségre is szükség van.

A közös fejlesztőmunka során azok az intézmények bizonyultak a legmotiváltabbnak, ahol már voltak korábbi kezdeményezések, projektek, fejlesztések a témában.

Fontos tanulsága a projektnek, szinte minden intézmény megfogalmazta, hogy az **intézmények közötti tapasztalatátadásra** nagy igény van, a kollaboratív tanulás olyan módszer, amire érdemes jobban építeni, több lehetőséget adni rá a projekt megvalósítása során.