

# SZAKMAI TÁMOGATÓ RENDSZER

Összefoglaló a Nat 2020  
és az új kerettantervek bevezetésének  
humán erőforrás-támogatására  
kidolgozott módszerről



N A T

NEMZETI ALAPTANTERV

20  
20

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ez a kiadvány az EFOP-3.2.15-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú,  
*„A köznevelés keretrendszeréhez kapcsolódó mérési-értékelési és digitális  
fejlesztések, innovatív oktatásszervezési eljárások kialakítása, megújítása”*  
című kiemelt projekt Tartalomfejlesztési alprojektje  
(Oktatás 2030 Tanulástudományi Kutatócsoport, EKE) keretében valósult meg.

**Szakmai vezető:** Csépe Valéria

**Projektmenedzser:** Szili Tamás

**Szerző:** Kovács Anikó

**Szakmai lektor:** Csépe Valéria

**Nyelvi lektor:** Gönye László

**Tördelés:** Gombás Gizella

Megjelent: 2020. május



# Tartalomjegyzék

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Szakmai támogató rendszer .....                          | 4  |
| A szakmai támogató rendszert támogató munkacsoport ..... | 4  |
| A szakmai támogató rendszer háttere .....                | 15 |
| A szakmai támogató rendszer egyes elemei .....           | 16 |
| Digitális átállás a szakmai támogató rendszerben .....   | 17 |

## Szakmai Támogató Rendszer

Összefoglaló a Nat 2020 és az új kerettantervek bevezetésének humánerőforrás-támogatására kidolgozott módszerről

A Nat 2020 és a kapcsolódó kerettantervi elvárások által közvetített módszertani és tanulásszervezési eljárások részben újdonságot jelentenek számos köznevelési intézményünk pedagógusai számára. Egy új szabályozó dokumentum létrejöttének végső célja az osztálytermi gyakorlat megváltozása, a korszerű módszerek, eljárások mindennapi nevelési-oktatási tevékenységekbe történő eredményes beépülése. A megújult szemlélet hazai pedagógiai kultúrában történő meghonosítása új támogatási rendszert, új megközelítési módot követel. Munkacsoportunk – hazai és nemzetközi implementációs tapasztalatokat, illetve a 21. századi tanulás jellemzőit is figyelembe véve – olyan felkészítő és szakmai támogató programot dolgozott ki, amely a résztvevők aktivitására és együttműködésére épül, valamint segíti a közös nyelv kialakítását. Ennek során a résztvevő pedagógusok a tudás átadóiból a tudás közös létrehozóivá válhatnak, ezzel magasabb szintre emelve a hagyományos pedagógusi szerepet. A projekt során ennek a felkészítő programnak a kipróbálására, illetve a felkészítés eredményeképpen facilitált iskolai műhelyek szervezésére kerül sor. A műhelyek célja az együttműködésre épülő, horizontális tanulást elősegítő iskolai gyakorlat kialakítása, megerősítése – mint egy új alaptanterv sikeres bevezetésének egyik legfőbb záloga –, valamint a Nat-ban megjelenő módszertani elemek iskolai gyakorlatba történő beépülésének támogatása.

## A Szakmai Támogató Rendszert működtető munkacsoport

A szakmai támogatási tevékenységeket kialakító és biztosító munkacsoport 2018 szeptembere óta működik. Kezdetben nyolc fő munkálkodott a koncepció felépítésén, majd a több lépcsőben lezajlott bővülés következtében alakult ki a jelenlegi, 38 fős létszám. A munkacsoport tagjai közül 28 fő a belépését követően a fent említett több hónapos – részben online, részben kontakt – felkészülésen vett részt. A munkát további két kutatósszervező kolléga segíti.



A munkacsoport a közösen megalkotott jövőkép és a világosan megfogalmazott célok mentén végzi munkáját. A csoport nagy hangsúlyt fektet a folyamatosan alakuló, partnerek és ügyfelek felől támasztott igényeknek való megfelelésre, emiatt a munkafolyamatok és az értékteremtés több körös, iterációs munkaciklusokban valósul meg, ehhez folyamatosan igazítva a tervezést és a megvalósítást. A csapat tagjai rendszeresen keresik az új módszereket és megvalósítási lehetőségeket, majd ezeket a folyamat során építik be a működésbe (agilis jellegű működés), ahol lehet, automatizálva és optimalizálva az új elemeket.



Alapvetésnek tartjuk, hogy a jó teljesítményhez hozzátartozik a munkatársak jólléte és az örömmel végzett munka. Ennek feltételei közé tartozik, hogy meglévő készségeiket, képességeiket, korábban szerzett tudásukat használni tudják ebben a munkában is, illetve az, hogy kellő megbecsülésben részesüljenek, és legyen lehetőségük a szakmai, illetve személyes fejlődésre is.

A közös munkára való rendszeres reflektálás, a folyamatok nyomon követése működésünk alappillérei közé tartozik. Ennek egyik elemeként 2020 márciusában hét kérdést tettünk fel 37 munkatársunknak az **Oktatás 2030 Tanulástudományi Kutatócsoport**-ban végzett tevékenységükre vonatkozóan.

A feltett kérdésekre érkezett válaszok bizonyos részeinek elemzése egy, a bevont iskolákkal végzett munkánk során is alkalmazott modell (A munka öröme modell<sup>1)</sup>) mentén történt annak jegyében, hogy ahol az öröm, ott a fenntartható teljesítmény.

*Ez a modell az üzleti szféra tapasztalatai alapján, a munka örömeinek a megtalálására jött létre, ugyanakkor értelmezhető **egyéni szinten**, a saját életünkben is, valamint ugyanolyan jól működik, ha **szervezeti szintre** emeljük, és ennek segítségével tekintünk rá*

<sup>1</sup> [https://www.researchgate.net/publication/340037454\\_A\\_munka\\_orome\\_Kvalitativ\\_vizsgalat](https://www.researchgate.net/publication/340037454_A_munka_orome_Kvalitativ_vizsgalat)

a közös működésre. Egyszerű, a **kontextust** és a **karaktert** is figyelembe vevő tapasztalati eszközről van szó, amely az eddigi eredmények alapján segíthet a harmonikus szervezeti működés megteremtésében, legyen szó iskolai, projekt- vagy egyéb szervezetről.

A modell szerint ahhoz, hogy a legjobbat hozzuk ki magunkból, két, jól megkülönböztethető szakaszban (stabil és dinamikus) 3-3 eltérő tényezőt kell fókuszba helyezni.

A **stabil szakaszban** figyelni kell arra, hogy legyen

**megbecsülés:** mindenki számára biztosítottak legyenek a méltó munkafeltételek, továbbá legyen anyagi és morális elismerés,

**rend:** legyenek folyamatok, szabályok, legyen ritmus, legyenek keretek és épp megfelelő mértékű kontroll.

Ügyelni kell arra is, hogy mindezeket kísérje a feladatok végrehajtásához szükséges tudás. Hangsúlyt kell helyoznünk a tudásmenedzsmentre, a megszerzett tapasztalatok, fejlesztések, know-how dokumentálására, elérhetőségére.

A **dinamikus szakaszban** más tényezőkre kell figyelnünk:

– Amikor valami egészen újszerűt alkotunk, fontos, hogy annak **értelme** legyen, az egyén számára is távlatot nyújtó, sőt, a szervezet keretein is túlmutató morális célban legyen tetten érhető. Figyelniünk kell a társadalmi felelősségvállalásra és arra, hogy mindez emberi léptékben is jól látható, érthető legyen, és hogy lehessen azonosulni vele.

– További kulcsfontosságú tényező ebben az időszakban a **kapcsolódás**. Ez azt jelenti, hogy legyen folyamatos, nyílt a kommunikáció, kölcsönös az odafordulás, előre vivő a jelzés és a visszajelzés a munkatársak között. Figyelni kell arra, hogy megfelelő mértékben és folyamatosan kapcsolódjunk a munkafolyamatokban érintett minden szereplőhöz.

– Kihagyhatatlan elem a **megújulás**. A szervezetnek kell lehetővé tennie, hogy legyen helye és tere az újnak, illetve mindannak, ami ezzel jár. Legyen lehetőség a kreativitásra, a tanulásra, és támogatást nyerjen a friss, az újszerű megjelenése.

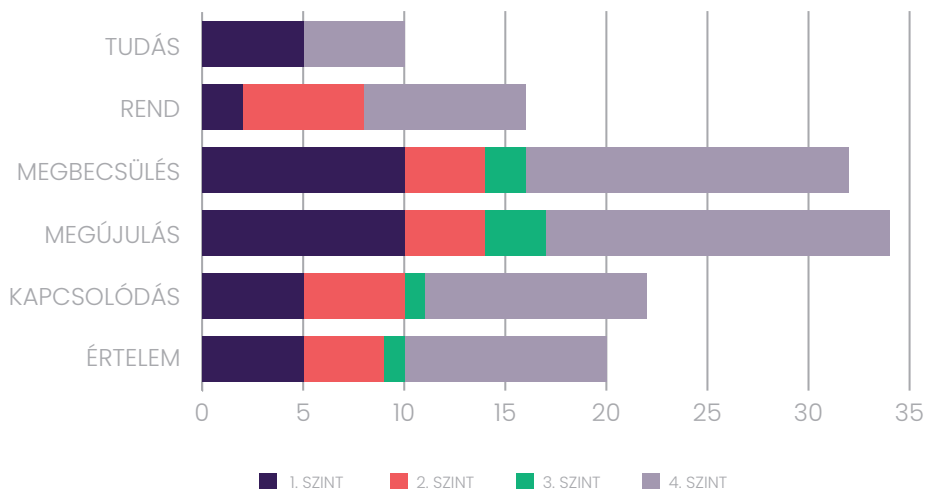
A szakmai előkészítő, támogató tevékenységet végző csoport munkatársainak feltett kérdésekre kapott válaszok közül néhányat a fenti modell tényezői mentén vizsgáltunk.

A kérdéssor első eleme azt volt hivatott felmérni, hogyan érzik magukat munkatársaink a projektben:

### ***Hogy érzed magad a nálunk betöltött szerepedben?***

Az elemzés alapján látszik, hogy a munkatársaink inkább a fejlődés által jellemzett dinamikus állapotban vannak, és ebben is a megújulás az, ami számukra a meghatározó tényező. Fontosnak tartják, és a visszajelzésük alapján közel azonos mértékben megélik a megbecsülést is.

## **A TÉNYEZŐK**



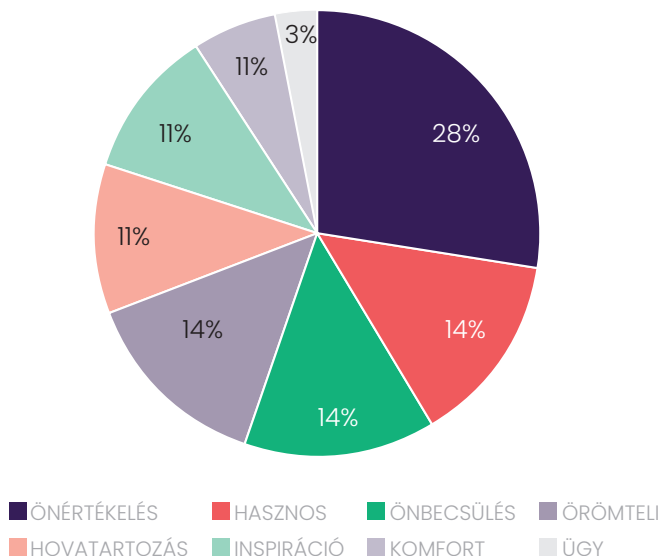
Ha a kulcsszavakat keressük a visszajelzésekben, akkor az önértékelés vagy a hozzá kapcsolódó kifejezések a meghatározóak. Mivel az iskolákkal közvetlenül dolgozó kollégák pedagógus alapvégzettségűek, és többségében intézményvezetők is, az erre való utalások különösen fontos eredménynek tekinthetők.

2 A megkérdezett kollégák implementációs tanácsadói, témavezetői vagy területi implementációs pedagógiai szakértői (Nat-követ) munkakörben dolgoznak a projektben.



Például: „Az elsajátított ismeretek, gyakorlatok megerősítenek, magabiztosabbá tesznek a pályám más területén, egyéb szerepeimben is.” A továbbiakban a hasznosság, az önbecsülés, az örömteliség és a hovatartozás következett a jellemző kifejezések sorában.

## KULCSSZAVAK



A következő kérdés a munka során biztosított fejlődési lehetőségeket tárta fel:

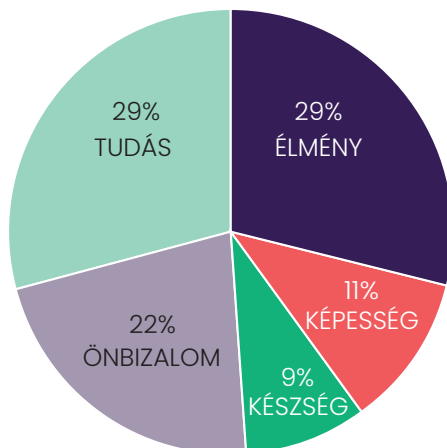
### **Úgy érzed, fejlődész ebben a munkakörben? Mi miatt érzel így?**

A kérdésre adott válaszokban megjelenő tartalmakat csoportokba soroltuk. A legtöbb válasz a tudás (29%) vagy ismeret jellegű fejlődéshez kapcsolódott („Számos gyakorlat válik rutinná. Számos elméleti ismeret vált még érthetőbbé. Számos elméleti ismeret volt új.”). A tartalmak szintén 29%-a az élményekre vonatkozik, pontosabban magára a fejlődés élményére („...több olyan folyamat van, ahol felismeréseim, aha-élményeim voltak”). A következő nagy csoport az önbizalom (22,1%) növekedését jelölte („A műhelyek tapasztalatait be tudom építeni saját pedagógiai gyakorlatomba. Az átvett jó gyakorlatok révén valóban

*megnyílt számomra a fejlődés lehetősége.”). Emellett megjelentek konkrét készség- és képességjellegű tartalmak is. („Fejlődök, mert fejlődni akarok, mert van, aki tudatosan fejleszt, mert csapatban vagyok, mert fejlesztő értékelést kapok.”)*

A harmadik kérdésben arról érdeklődtünk, hogy a munkatársak a már meglévő készségeik közül melyeket és mennyire tudják hasznosítani ebben a munkájukban.

## FEJLŐDÉSI KATEGÓRIÁK



### ***Mennyire tudod kamatoztatni a meglévő készségeidet ebben a munkában? Melyeket leginkább?***

A munkatársak 127 olyan készségterületet soroltak fel, amelyekről úgy érzik, hogy ebben a programban kamatoztatni tudják; a következő ábrán kiemeltük a leggyakrabban megnevezett 20 területet. A területek mérete utal az említés gyakoriságára. Általános megközelítésünket, a szakmai támogatás során alkalmazott módot jól illusztrálja a következő válasz: „Úgy látom, hogy ebben a szerepben nem elsősorban »hírvivő« leszek, nem az ismeretek közlője, hanem elsősorban tréneri, facilitátori szerepbe bűjtatott pedagógus, aki leginkább így lehet hatásos a tanár kollégáira.”

## AMIT HASZNÁLNI TUDOK – 127 készség – a top20

|                       |                    |             |                        |            |               |                 |
|-----------------------|--------------------|-------------|------------------------|------------|---------------|-----------------|
| KOMMUNIKÁCIÓS KÉSZSÉG | FACILITÁCIÓ        | EMPÁTHIA    | TRÉNER                 | INNOVÁCIÓ  | TERVEZÉS      | ÉRTŐ FIGYELEM   |
|                       |                    | KREATIVITÁS | CSAPATSZELLEM          | HUMOR      | REFLEKTÁLÁS   | RUGALMASSÁG     |
| EGYÜTTMŰKÖDÉS         | RENDSZER-SZEMLELET | SZAKTUDÁS   | INFORMATIKAI ISMERETEK | NYITOTTSÁG | ELFOGADÁS     | TÁMOGATÓ        |
|                       |                    |             |                        |            | IMPLEMENTÁCIÓ | VEZETŐI KÉSZSÉG |

*Mi minden motivál bennünket a munkahelyen?*

*Természetes szükségleteink, igényeink, vágyaink a kedvező, tápláló szervezeti kultúrában nem pusztán teljesülnek, hanem a csapatmunka, a kölcsönösség, az egymás tudásának elismerése és az egyéni és csapatsikerek megélése által dolgozói motivációvá, belső hajtóerővé fejlődnek.*

- Munkánk eredményeként folyamatosan fejlődünk, üdvözljük az újításokat, ösztönözzük a kísérletezést.
- Természetesen játszunk, kíváncsiskodunk, és lehetőséget teremtünk a fejlődésre alkalmas adó hibázásra, hogy levonhassuk a következtetéseket, és élvezetesen, örömmel tanuljunk tapasztalatainkból.
- Mindezt céllal tesszük, az örömteli munkavégzést és a teljesítményt, eredményességet szem előtt tartva dolgozunk, ami lehetővé teszi, hogy egyszerre fejlődjünk és fejlődjünk.

A következő kérdésekre kapott válaszokat megjelenítő ábrákon ezt a természetes, önműködő fejlődési folyamatot kívántuk szemléltetni két ismert elmélet alapján.

A negyedik, **Mi az, ami lelkesít ebben a munkában?** kérdésre adott válaszokat Abraham Maslow<sup>3</sup> szükségletpiramisának szintjei alapján soroltuk be. Ennek alapján világosan látszik, hogy a legjellemzőbbek a legmagasabb, az önmegvalósítás kategóriájába tartozó válaszok. A közösségre, illetve megbecsülésre vonatkozó tartalmak szintén nagy számban jelennek meg.

24 gondolat – ÖNMEGVALÓSÍTÁS:

„Az újdonság ereje és a lehetőség, hogy megoldást találjunk évtizedes problémákra.”

16 gondolat – MEGBECSÜLÉS:

„Sikeresnek érzem magam. Hiszek abban, amit csinálok. Rengeteg pozitív visszajelzést kapok a műhelyeken. Sőt: nevezhetem nyugodtan szeretetnek.”

20 gondolat – KÖZÖSSÉG, CSAPAT:

„Lelkesít az örömteli együttlét, a közös munka öröme, a vidám hangulat.”

10 gondolat – BIZTONSÁG:

„Segítjük egymást, elfogadjuk, hogy együtt vállalva haladunk a közös úton.”

Mi az, ami lelkesít ebben a munkában?



3 Maslow elméletének (1943) alapja az, hogy az embereket szükségleteik kielégítése készteti bizonyos cselekvésekre, és ezek a szükségletek hierarchikus rendbe állíthatók: az emberi vágyak, a fiziológiai, a biztonság iránti, a szociális igények kielégítése, a megbecsültség és az önmegvalósítás.

[https://regitankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop4i2a/0007\\_ci\\_1054\\_1055\\_1057\\_vallalatigazdтан\\_scom/4\\_2\\_1\\_abraham\\_maslow\\_szukseglethierarchia\\_elmelete\\_XVixSjTG3FzXfuFY.html](https://regitankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop4i2a/0007_ci_1054_1055_1057_vallalatigazdтан_scom/4_2_1_abraham_maslow_szukseglethierarchia_elmelete_XVixSjTG3FzXfuFY.html)

### ***Mi az, amit legkevésbé kedvelsz ebben a munkában?***

Négy válaszadó nem nevezett meg illet, miközben a válaszok túlnyomó része belső tényezőkre utalt, nyolc válasz pedig külső tényezőket említett, mint például az adminisztráció, illetve a fizikai távolság. (A munkatársak az ország számos településén élnek, így a közös találkozókra, az iskolai műhelyekre többségüknek utazni kell.)





## **Mi az az egy dolog, amitől elégedettebb lennél a projektben végzett munkáddal?**

A beérkezett válaszokat a Herzberg-féle kéttényezős modell<sup>4</sup> szerint elemeztük. Ennek alapján a válaszok mintegy kétharmad része higiéniai tényezőre utal, körülbelül egyharmada pedig motivátor jellegű kategóriába sorolható.



**21 gondolatnyi – Higiéniai tényező**  
„A megvalósuló műhelymunkák helyisége lehetne tágasabb is, hogy komfortosabban tudjuk megvalósítani gyakorlatainkat.”

**11 gondolatnyi – motivátor**  
**Mi az az egy dolog, amitől elégedettebb lennél az itteni munkáddal?**

„Szívesen kipróbálnám majd magam éles helyzetben, s boldoggá tenne, ha elismernék, én is tudok »valamit« !”

„A műhelyre önmaguktól jelentkeznének a kollégák a vezetőiknél, mert hallották másoktól, milyen jó volt a múltkor is.... :-).”

„Ha lenne rá lehetőség, hogy folytatódjon a munkánk mert valódi értéket teremtünk.”

<sup>4</sup> Herzberg szerint a megelégedettség és a motiváció két különböző dolog, és nem feltétlenül igaz, hogy az elégedett dolgozók hatékonyabbak, mint elégedetlen társaik. Empirikus vizsgálatok segítségével kimutatták, hogy más tényezők hatnak a dolgozók elégedetlenségének csökkentésére, és más tényezők azok, amelyek motiválják őket. Ezek alapján higiénés és motivációs tényezőket különböztet meg.

[https://regitankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007\\_ci\\_1054\\_1055\\_1057\\_vallalatigazdantanszolgaltataskutatas/frederick\\_herzberg\\_kettentyezos\\_motivacios\\_elmelete\\_77X3I7J7qPAmrMw.html](https://regitankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_ci_1054_1055_1057_vallalatigazdantanszolgaltataskutatas/frederick_herzberg_kettentyezos_motivacios_elmelete_77X3I7J7qPAmrMw.html)

Végül a válaszadók lehetőséget kaptak rá, hogy hangot adjanak egyéb észrevételeiknek:

### ***Mi az, amire nem vonatkozott kérdés, és még szeretné megosztani?***

Erre az „egyéb” jellegű kérdésre az összesen 37 kitöltő közül 31 fő adott érdemi választ. Ezek jelentős részben köszönetnyilvánítások, illetve az öröm kifejezései, hogy az adott válaszadó az Oktatás 2030 szakmai támogatásért felelős csapatának tagja lehet. A válaszok mintegy harmada vonatkozott a közös munka projektidőn túli folytatásának igényére.

*„Hihetetlenül sokat ad nekem a csapat sokszínűsége, a tolerancia, a rugalmasság és az újszerű megközelítésmód. Köszönöm!”*

*„Nekem személy szerint nagyon sokat adott ez a munka. Szakmailag, emberileg, kommunikációban sokat fejlődtem, és ezt saját iskolámban is próbálom kamatoztatni.”*

## **A Szakmai Támogató Rendszer háttere**

A nemzetközi szakirodalom szerint egy új alaptanterv bevezetése során fontos figyelembe venni, hogy a „dokumentumok csupán »papírra írt szavak«, amelyek akkor válnak valósággá, ha a kitűzött céloknak megfelelően, ténylegesen bekövetkezik az iskolák és pedagógusaik viselkedésének megváltozása az abban foglaltak szerint. Ehhez az szükséges, hogy a kurikulum-reformok kezdeményezői folyamatosan tudatában legyenek annak, hogy a feladat nem egyszerűen *dokumentumok* elkészítése, hanem végső soron változásokat elérni az iskolák és pedagógusok tényleges gyakorlatában, és hogy a dokumentumok önmagukban ezt nem tudják elérni.”<sup>5</sup> Ennek megfelelően a szakirodalom megkülönböztet szándékolt és megvalósult tantervet. Előbbi szabályozói szinten határozza meg a tantervre vonatkozó előírásokat, míg utóbbi az osztályteremben zajló folyamatokban megfigyelhető tényleges kurikulumot írja le. **Az eredményes változtatás feltétele, hogy az iskolák és pedagógusaik módosítsák mindennapi gyakorlatukat, és a fejlesztés, beavatkozás által támogatott eljárásokat is formálják a saját, helyi igényeikhez.** A szándékolt kurikulum akkor lehet jó és hatékony, ha nemcsak célokat és tartalmakat, hanem eszközöket is megfogal-

<sup>5</sup> Halász Gábor (2018): Kurikulum-fejlesztés, kurikulum-szabályozás és kurikulum-implementáció: alapvető összefüggések és globális trendek. Munkaanyag.

maz, amelyekkel létrehozhatók a megfelelő tanulási környezetek, a sikeresen beváló helyi megoldások. Alapvetésként értelmezhető, hogy az új Nat megalkotása, módosítása és bevezetése átfogó oktatáspolitikai és oktatásfejlesztési célok elérésének szándékát feltételezi. Ugyanakkor a projektben zajló szakmai előkészítő folyamatot a bekapcsolódó intézmények vonatkozásában fejlesztésnek tekintjük.

A fejlesztések által támogatott pedagógiai módszerek hosszú távú beépülésének alapvető feltétele, hogy a pedagógusok olyan mértékben sajátítsák el az innovatív módszereket és az azoknak megfelelő pedagógiai értékeket és normákat, hogy a fejlesztések lezárulása után, akár megváltozott körülmények között is annak megfelelően szervezzék a pedagógiai folyamatokat. A bevezetés előkészítésének, szakmai támogatásának tehát olyan folyamatnak kell lennie, mely ennek az – erkölcsi dimenziót, hiedelmeket, szakmai attitűdöket, értékeket tartalmazó – implicit struktúrának megismerésére és formálására is képes. Magát az implementációt hosszan tartó, dinamikus és komplex folyamatként szükséges értelmezni. Dinamikus, mivel a szervezeti szintű tanulási folyamat következtében a tanulási környezet folyamatosan változik, és komplex, hiszen a befolyásoló tényezők között bonyolult kölcsönhatások alakulnak ki, melyek rendszerbe épülve együttesen fejtik ki hatásukat. Mivel a projektben korlátozott idő áll rendelkezésre, ezeknek a folyamatoknak a kezdeti támogatására van csak lehetőség.

## **A Szakmai Támogató Rendszer egyes elemei**

A hosszú távú hatások megalapozása érdekében kiemelt figyelmet fordítunk azoknak a munkatársaknak a felkészítésére és folyamatos fejlődésére, akik műhelyek keretében dolgoznak a bevont iskolák pedagóguscsoportjaival. A folyamat során, melyet kollégáink facilitátori (az intézményi tudásmegosztó, valamint az adaptációs és belső tanulási folyamatok indítója, szervezője, támogatója) szerepben kísérnek, minden iskola pedagóguscsoportja saját, egyéni tanulási utat jár be. A felkészülés során megéltek, tapasztaltak ehhez mintaként szolgálnak, és többségében olyan elemeket tartalmaznak, melyek – esetenként adaptálva – osztálytermi környezetben is jól alkalmazhatók. Az egyedi struktúrák alapján tervezett műhelyeken a részt vevő pedagógusok a helyi erősségeket tudatosítva, a horizontális tanulási lehetőségeket kihasználva építik be közösen a fejlesztés során felkínált, megismert új módszereket, tanulószervezési eljárásokat saját gyakorlatukba.



A facilitátori szerepet betöltő munkatársaink szinte kivétel nélkül maguk is gyakorló intézményvezetők vagy pedagógusok, így hitelességük az oktatás világában megalapozott. Ennek ellenére eleinte valódi kihívást jelentett számukra a műhelyek megtervezése és vezetése, az esetenkénti ellenállások kezelése, illetve a változás folyamatos segítése. Ezek a műhelyek ugyanis a tudásátadáson, passzív befogadáson alapuló programok helyett az iskolai terepen kevésbé ismert és elfogadott résztvevői aktivitáson és közös gondolkodáson alapultak.

## **Digitális áttérés a Szakmai Támogató Rendszerben**

Az iskolai pedagóguscsoportokkal folytatott szakmai támogató, előkészítő tevékenységek alapvetően személyes jelenlétre, interakcióra épülnek, és 2020. március közepéig, a COVID-19 miatt bekövetkezett digitális tanításra való áttérésig ezen a módon zajlottak.

Ezt követően tevékenységünk teljes palettáját áthelyeztük az online térbe, és haladéktalanul megszerveztük munkatársaink számára a biztos digitális eszközhasználat elsajátítását támogató alkalmakat. A felkészülés során is használtunk közös platformokat, illetve beépítettünk különféle alkalmazásokat a személyes felkészítő műhelyek programjába is. Előfordult, hogy a távol lakók alkalmanként videós alkalmazások segítségével kapcsolódtak be a munkába, ám a teljes tevékenységsor digitális eszközökkel és alkalmazások segítségével történő megvalósítása gyökeres változásokat kívánt. Alapvető céljainkat szem előtt tartva a kontakt műhelyek programját átalakítottuk online tevékenységekké, a megváltozott helyzetre és a várható nagyobb pszichés megterhelésre való tekintettel a tematikát aktualizáltuk, illetve kibővítettük további támogató elemekkel.

A bevont iskoláink vezetőivel interjúkat készítettünk, hogy tájékozódjunk a helyzetről, és kiderítsük, miként tudunk áttérni a személyes találkozástól mentes szakmai támogatásra. Április második felében folytatódtak az iskolai műhelyeink, immár az online térben. Minden esetben figyelembe vesszük, hogy milyen platformot használ az adott iskola, de egyúttal lehetőséget is ajánlunk új eszközök, alkalmazások megismerésére is, miközben az eredeti, Nat-bevezetéshez kapcsolódó tevékenységeket is folytatjuk.

Tevékenységeinket folyamatosan, több csatornán is monitorozzuk, és az eredmények alapján megteesszük a szükséges módosításokat, folytatva az agilis jellegű működést.

A COVID-19 következtében beállt változásnak, kényszerhelyzetnek számos hozadéka lehet. Jelenleg a gyakorlatban tapasztalható meg több olyan elem, amely a Nat szemléletében megjelenik, illetve az új kerettantervek módszertani ajánlásai között szerepel, és szakmai támogató tevékenységeinknek is fókusza. A változás, a szemléletbeli módosulás érintheti a differenciálási és értékelési gyakorlatot, erőteljesebben jelenik meg a felelősségvállalás a saját tanulásért, jelentősebb a digitális eszközök és programok beépülése a tanulási-tanítási folyamatba, egyúttal nagyobb szerepet kapott az aktív tanulás. Sok helyen tapasztalható a pedagógusok együttműködésének felerősödése. Az ebben az időszakban szerzett tapasztalatok elemzésében, a tanulságok levonásában és a későbbi gyakorlatba való beépítésükben is támogatjuk a velünk dolgozó iskolákat.

### **Felhasznált irodalom:**

1. Fazekas, Ágnes (2018): *Közoktatás-fejlesztési beavatkozások hatásmechanizmusai. Doktori (PhD) értekezés.*
2. Halász, Gábor (2018): *Kurrikulum-fejlesztés, kurrikulum-szabályozás és kurrikulum-implementáció: alapvető összefüggések és globális trendek. Munkaanyag.*