

OSZTIÁN Doris

Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium
osztianandoris@gennaroiskola.hu

<https://doi.org/10.31287/FT.hu.2024.2.3>

A tanulmány megjelenése: 2024. december 15.

Mi így csináljuk – A Gennaro Iskola készségfejlesztő tagozatának bemutatása



Absztrakt

Intézménybemutató keretében a Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium készségfejlesztő iskolai tagozatán zajló munkába kap betekintést az olvasó. A témához szorosan kapcsolódó humánerőforrás átszervezése mentén, a tanulók fókuszba állítása révén fogalmazódnak meg nehézségek, hibák és eredmények. A bemutató célja a saját szakmai fejlődés bemutatása, az eddigi eredmények összefoglalása. Az intézmény teljes szemléletformálása és kialakítása még nem történt meg egészében, de már jelentős változás a tudatos pályaeorientáció és jövőtervezés tanulóink számára.

Kulcsszavak: humánerőforrás, pedagógus-kompetencia, együttműködés, team-munka, pályaeorientáció, társadalmi szemléletformálás, jövőképek kialakítása, tudatosság.

This is how we do it – introducing the skills development department of the Gennaro School

Abstract

As part of an institutional presentation, the reader will get an insight into the work taking place at the skill development school section of the Gennaro Verolino Kindergarten, Primary School, Skill Development School and Boarding School. Difficulties, failures and achievements will be highlighted by focusing on the students and reorganizing human resources, closely related to the topic. The purpose of the presentation is to present one's own professional development and to summarize the foregoing achievements. The institution's entire attitude formation and development has not yet taken place, but the conscious career guidance and future planning for our students is already a significant development.

Keywords: human resources, teacher competence, cooperation, team work, career guidance, social attitude formation, vision development, awareness.

Mi így csináljuk – A Gennaro Iskola készségfejlesztő tagozatának bemutatása

1. Bevezetés

Jelen intézménybemutatóban a Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium készségfejlesztő iskolájának megújítására tett kísérleteink eddigi eredményeit, nehézségeit kívánom bemutatni gyakorlati oldalról. Régóta foglalkoztat a fogyatékossgal élő személyek munkavállalási lehetősége. A Szent István Egyetem humánerőforrás-menedzser szakirányán 2002-ben szereztem diplomát. Szakdolgozatomban akkor a távmunka lehetőségeit kutattam mozgáskorlátozott fiatalok esetében, majd hosszas kitérő után a Csalogány Iskola igazgatóhelyetteseként multinacionális cégeknél próbáltam Down-szindrómával élő fiatalok számára munkát találni. Kevés sikerrel.

Az igazi lehetőséget a Gennaro Iskolába szóló igazgatói kinevezésem jelentette, amikor tudatosan, saját elképzelések alapján, csapatban megkezdtük a pályaorientációs tevékenységet. Ezt a munkát egészítette ki, hogy az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar gyógypedagógia tanár MA képzésén megismerkedtem Horváthné Somogyi Ildikóval, aki az Értelmi Fogyatékossgal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetségének (továbbiakban: ÉFOÉSZ) alelnöke, Veszprém vármegyei elnöke, a tapolcai támogatott lakhatás kialakításának koordinátora, jelenlegi vezetője. Ildikónak köszönhetően nemcsak elméletben, hanem gyakorlatban is megismerkedtem a támogatott lakhatással.

Összességében két éve kapcsolódott az intézményhez az ÉFOÉSZ tapolcai, majd budapesti részlege. Folyamatosan fejlődünk, bővítjük a lehetőségeinket, szélesítjük saját látókörünket. Úton vagyunk, egy kialakulóban lévő arculat bemutatására törekszem, felvállalva a nehézségeket, kudarokat és az örömteli pillanatokat, a teljesség igénye nélkül.

2. Az intézmény rövid bemutatása

Intézményünk 1937–1943 között eredetileg nyaralónak épült, majd a II. világháborút követően az Egészségügyi Minisztérium tulajdonába került, és neurotikus gyermekek ellátása zajlott. Az épület 1967-től fővárosi tulajdonba került, nevelőotthon és kisegítő iskola¹ kezdte meg működését egészen a 2000-es évek elejéig, majd ezt követően Általános Iskola, Speciális Szakiskola, Diákotthon és Gyermekotthon néven működött, egészen 2010. szeptember 3-áig, amikor az intézmény felvette Gennaro

¹ A kisegítő iskola a tanulásban akadályozott / enyhén értelmi fogyatékos tanulók számára működő gyógypedagógiai nevelési, oktatási intézmény, általános iskola.

Verolino nevét. Az épületet 1993 és 1998 között két ütemben felújították, ennek köszönhető mai megjelenése.

Az első jelentős profilváltásra a 2012/2013-as tanévtől került sor, amikor az intézmény általános iskolai tagozata tulajdonképpen kiürült a sikeres integrációnak köszönhetően. Az általános iskola megmentése érdekében autizmus spektrum zavar és intellektuális képességzavar² diagnózissal rendelkező tanulóknak hirdettek felvételt az 1. osztályba. (Kezdetben ez lefedte az intellektuális képességzavar teljes fogalmát, később differenciálódott a felvettek köre a mérsékelt intellektuális képességzavar diagnózissal rendelkező tanulókra.) Az akkori vezetés jó érzékkel vállalta fel ezt a feladatot, az idő igazolta döntésük létjogosultságát. Ezt követően 2014-ben megszűnt a gyermekotthoni részleg és a 2014/2015-ös tanévben befejeződött az enyhe értelmi fogyatékos tanulók speciális szakiskolai képzése is. A kifutó évfolyamok helyét mérsékelt intellektuális képességzavarral élő fiatalok számára létrehozott készségfejlesztő iskolai tagozat vette át a 2017/2018-as tanévtől, modulrendszerben. Ehhez kapcsolódva, az autizmussal élő tanulók családjai részéről felmerült az igény készségfejlesztő iskolai továbbtanulásra, így számukra a 2019/2020-as tanévtől külön modul került kialakításra. A 2021/2022-es nevelési évtől autista gyermekek óvodai ellátása indult, így biztosítva az autizmussal élő gyermekek számára a kiszámítható, biztonságos intézményi környezetet kisgyermekkortól fiatal felnőtté válásukig.

1. TÁBLÁZAT. A GENNARO ISKOLA FELÉPÍTÉSE

A GENNARO VEROLINO ÓVODA, ÁLTALÁNOS ISKOLA, KÉSZSÉGFEJLESZTŐ ISKOLA ÉS KOLLÉGIUM FELÉPÍTÉSE	
ASD-MUNKAKÖZÖSSÉG autizmus spektrum zavar és mérsékelt intellektuális képességzavar diagnózissal felvettek	IKZ-MUNKAKÖZÖSSÉG mérsékelt intellektuális képességzavar diagnózissal felvettek
ÓVODA	—
ÁLTALÁNOS ISKOLA	—
KÉSZSÉGFEJLESZTŐ ISKOLA – „B” TAGOZAT	KÉSZSÉGFEJLESZTŐ ISKOLA – „A” TAGOZAT
—	KOLLÉGIUMI MUNKAKÖZÖSSÉG – mérsékelt intellektuális képességzavarral élők számára
—	KOLLÉGIUM

Az 1. táblázatból jól látszik, hogy az intézmény tulajdonképpen két külön terület ellátását végzi: egyrészt az autizmussal élő tanulók számára van lehetőség arra, hogy 3–18/20 éves korig (max. 25 éves korig) kapjanak nevelést, oktatást óvodás kortól egészen a készségfejlesztő iskola „b” tagozatáig. Másrészt a készségfejlesztő iskola „a” tagozatára mérsékelt intellektuális képességzavar diagnózissal kerülnek tanulók a 8. osztály befejezése után, 9–10. évfolyamra. Lehetőség van később csak egy-egy modorra jelentkezni, ilyenrel is gyakran találkozunk, így tanulóink életkora nagy szórást mutat 14–25 éves kor között. A létszámokat tekintve ez azt jelenti, hogy az ASD- és az IKZ-munkaközösséghez tartozó tanulók száma nagyjából megegyezik:

² Esetenként megjelenő régebbi elnevezés, illetve a törvényi szóhasználat szerint *középsúlyos értelmi fogyatékos* kifejezés a korábbi történelmi időszaknak megfelelően kerül megemlítésre. Részemről a pszichológia oldaláról a már több mint egy évtizede használt *mérsékelt intellektuális képességzavar* kifejezést használok (Lányiné, 2009).

~70–60 fő a megoszlás, az intézmény 138–140 gyermekkel/tanulóval működik. Ki kell emelnem, hogy a kollégium külön egységet képez az épületen belül, külön munkaközösséggel. A kollégiumba autizmus diagnózissal nincs felvétel, miután a szakmai háttér nem biztosított. A kollégium 14 éves kor felett fogadja a fiatalokat. Az Intézmény nem akadálymentesített, mozgáskorlátozott fiatalokat csak korlátozott mértékben tud fogadni, érzékszervi fogyatékos tanulók ellátására ritkán kerül sor.

3. A készségfejlesztő iskola felépítése

A két szakmai egység mellett, tehát két készségfejlesztő iskolai tagozat működik (2. táblázat).

2. TÁBLÁZAT. A KÉSZSÉGFEJLESZTŐ ISKOLA FELÉPÍTÉSE

A KÉSZSÉGFEJLESZTŐ ISKOLA FELÉPÍTÉSE	
ÉVFOLYAM: 9. és 10.	
„A” TAGOZAT: mérsékelt intellektuális képességzavar	
„B” TAGOZAT: autizmus spektrum zavar és mérsékelt intellektuális képességzavar	
MODULOK: 11. és 12.	
„A” TAGOZAT	„B” TAGOZAT
1/a – udvaros	1/b - udvaros
2 – háztartástan	
3 – szövött tárgy	

Az „a” tagozatra mérsékelt intellektuális képességzavarral élő fiatalok kerülnek felvételre Pest vármegyéből, illetve Budapestről. Évente egy osztály indítására van lehetőség 8–10 fővel. Hasonlóan a többi készségfejlesztő iskolához közismereti és szakmai tárgyak előkészítő oktatása zajlik a 9–10. évfolyamon. A „b” tagozat 9–10. évfolyamára autizmus spektrum zavar és intellektuális képességzavar diagnózissal jelentkeznek fiatalok, de magasabb támogatási igényük miatt általában csak 6 fő felvételére van lehetőség. A felvételi körzet megegyezik az „a” tagozatra jelentkezőkével, de a „kívülről” felvehetők száma rendkívül korlátozott. Ennek az az oka, hogy miután felmenő rendszerben működik az iskola, csak a szabad helyekre léphetnek be új tanulók.

A 11–12. évfolyamon az oktatás modulrendszerben történik. Az „a” tagozatra jelentkezők három modult végezhetnek el, udvaros, háztartástan és szövött tárgy, míg a „b” tagozatra jelentkezők csak egyet, az udvaros modult. Mind a négy modulhoz 20 óra gyakorlati tevékenység és 14 óra közismereti tárgy tartozik (3. táblázat).



MODULOK: 11. és 12. 20 óra gyakorlati tevékenység 14 óra közismereti tárgy	
„A” TAGOZAT – 20 óra gyakorlati tevékenységei	„B” TAGOZAT – 20 óra gyakorlati tevékenységei
1/a – udvaros 12 óra – kert- és parkápoló 4 óra – udvaros 4 óra – irodatechnikai eszközök használata	1/b – udvaros 8 óra – szövött tárgy készítő 8 óra – konyhai kisegítő 4 óra – udvaros
2 – háztartásban 12 óra – konyhai kisegítő 8 óra – háztartásban-életvitel	-
3 – szövött tárgy 8 óra – szövött tárgy 8 óra – textil- és fonalmentés 4 óra – rehabilitációs munkavégzés	-

A táblázatból két dologra szeretném felhívni a figyelmet: egyrészt az „a” tagozaton az udvaros modulban a korábbi szakiskolai képzésből maradt meg az irodatechnikai eszközök használata, melynek létjogosultságát az elmúlt évek igazolták. Másrészt az autizmussal élő fiatalok számára összeállított modul, az „a” tagozat moduljaiból került kiválasztásra, összeállításra, így a fiatalok mindegyik területet megismerhetik (Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium, 2024).

A készségfejlesztő iskolai modulok szakmai vizsgával zárulnak. A szóbeli és gyakorlati vizsgák anyagának összeállításában nagy hangsúlyt helyeztünk a használható, mindennapi élethez szükséges, praktikus tudást adó tételekre. Tanulóink valós tudására vagyunk kíváncsiak, amit biztos megtanultak és továbbvisznek.

Az „a” tagozat diákjai számára van lehetőség mind a három modul elvégzésére, a készségfejlesztő iskolai képzés így az „a” tagozaton maximum 2+6 év, a „b” tagozaton 2+2 év.

4. Célok meghatározása

Három évvel ezelőtt kezdtem megismerkedni az intézmény valós működésével. Kívülről jövő pályázóként egy kevés konkrétumot tartalmazó intézményvezetői pályázattal terveztem magamban egy irányvonal elindítását. Két irányban terveztem a változtatást a készségfejlesztő iskolai részlegen. Egyik fő elem a team-munka megvalósítására való törekvés a kollégák körében. Humánerőforrás-menedzser végzettségemnek köszönhetően pedig mindig foglalkoztatott a fogyatékos személyek munkavállalásának lehetősége. Biztosan tudtam, hogy a készségfejlesztő iskolában egyik legfontosabb célunk kell, hogy legyen a fiatalok munkához segítése azáltal, hogy a lehető legnagyobb önállóságra készítjük fel őket. Az első tanév az ismerkedéssel telt, megismertem az intézmény addigi arculatát, a tanulói összetételt, a kollégák hozzáállását, szaktudását. Köszönettel tartozom a korábbi vezető előrelátó gondoskodásáért, aki helyettesét kérte meg, hogy segítsen végig az első év nehézségein.

A tanév végére sikerült egy ütőképes csapatot felállítani, akikkel a második évtől megindulhatott a szakmai átalakulás.

5. A humánerőforrás kérdései

Szerencsés helyzet, hogy a Gennaro Iskola a város zajától messze, közel az erdőhöz, védett környezetben helyezkedik el. Kis létszámú intézményként lehetőség van arra, hogy családias légkörben, csapatban próbáljunk meg tevékenykedni, elfogadva egymás erősségeit és gyengeségeit. Nyílt kommunikáció, önismeret, reális énkép, saját szakmai kompetenciahatáraink ismerete elengedhetetlen része lett a team-munkának. Tapasztalataink szerint ezek képezik az alapját a sikeres feladatkiosztásnak és eredményes munkának. Másrészt azt is tisztáztuk, hogy a szakmai munka csak megfelelő szolgáltatói szemlélet mellett lehet sikeres. Ahogy már említettem, a munka középpontjában minden esetben a fiatal, az iskolánk tanulója áll, aki számára a minél önállóbb és élhetőbb jövőt próbáljuk előkészíteni.

A készségfejlesztő iskola átgondolásakor az első és legfontosabb kérdés mindezek feltérképezése volt: milyen a szakmai csapat összetétele, hogyan lehet megszólítani őket, és megkezdeni a fent említett irányvonalak mentén a munkát, mennyire rugalmasak és nyitottak erre a kollégák, sikerülhet-e ez a jelenlegi köznevelésben? Az intézmény készségfejlesztő iskolai tagozatán gyógypedagógus állásban összesen 20 fő dolgozik. A 4. táblázatban jól látszik, hogy a 35–45 éves és a 20–30 éves korosztály egyáltalán nincs jelen az intézményben, a 20 főből 12 fő 45 év feletti. 8 fő – a kollégák közel fele – közeledik a nyugdíjkorhatárhoz.

4. TÁBLÁZAT. A GENERÁCIÓK ELOSZLÁSA A GYÓGYPEDAGÓGUSOK KÖZÖTT

Generációk	Életkor	„a” tagozat/fő	„b” tagozat/fő	Összes/fő
Baby-boomer	60 év feletti	3	0	3
X generáció 45–59 év	51–59 év	5	2	7
	45–50 év	4	1	5
Y generáció 29–44 év	35–44 év	0	0	0
	29–34 év	3	2	5
Z generáció 20–28 év	20–28 év	0	0	0
-	összesen:	15	5	20

A generációk különbségének szakirodalmi tanulmányozása során sok munkahelyi dinamika érthetővé válik, és egyben segít a különböző motivációs lehetőségek megtalálásában. A *Baby-boomer generáció* (1946–1964) már rendkívül sok változást megélt. Jellemzően egy munkáltatónál dolgoztak le egy életet, megszokták a hagyományos szervezeti modellt, nem igénylik – tapasztalataim szerint nem is szeretik – a gyakori visszajelzést. Szakmai tudásuk, felkészültségük azonban alkalmassá teszi őket mentori szerepre. Az *X generáció* (1965–1979) sokkal rugalmasabb szemléletet képvisel, nagy teherbírás jellemzi, fontos számára a hatékonyság, vállalkozói szemlélet jellemzi. Törekszik a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésére, számíthatunk rájuk új ötletek, feladatok bevezetése esetén. Az *Y generáció* (1980–1995)

már beleszületett a gyorsuló technikai fejlődésbe, nyugodt munkahelyi légkörre törekcsenek, de már nem félnek megkérdőjelezni a szakmai kérdéseket, a hierarchiát. Számukra fontos a folyamatos visszajelzés, a fejlődés lehetősége, kreativitásuk kihasználása. A *Z generáció* (1996–2009) számára kiemelt érték a társadalmi felelősségvállalás, igényli az idősebb kollégák mentorálását, sokszínűség, nyitott gondolkodás, önazonosság jellemzi. Igénylik a rugalmasságot és átláthatóságot a szervezeti részéről. Több beszámoló olvasható arról, hogy a Z generáció jobban hasonlít, ezáltal jobban is dolgozik együtt az X generációval, mint az Y-nal. Mindezt azzal magyarázzák, hogy mindkét generáció számára fontos a munka-magánélet egyensúlya, a munkavállalói élmény, és lojálisabbak az Y generációnál. Lehet vitatkozni ezeken a gondolatokon, nekem sokat segített abban, hogy másképp néztem a készségfejlesztő iskola és az egész intézmény szervezeti működésére, és sok dinamikát megértettem. Így a hagyományos, hierarchikus mentorálás mellett megkezdtük a „reverse mentoring”³ tevékenységet is, hiszen a fiatalok technológiai ismeretekben sokkal természetesebben mozognak. Ennek köszönhetően a kollégák egyre inkább megismerték egymás értékeit, erősségeit, és ennek mentén szervezték munkájukat, és végre megindult a közös munka az ASD-munkaközösséggel is, ahol jellemzően a Z generáció tagjai vannak jelen (Komár, 2017).

A végzettségek áttekintésekor kiderült, hogy az „a” tagozaton minden kolléga bír felsőfokú gyógypedagógiai/pedagógiai végzettséggel, a „b” tagozaton egy kolléga középfokú végzettséggel, végzős gyógypedagógus hallgatóként (autizmus spektrum pedagógiája – pszichopedagógia szakirány) lát el osztályfőnöki feladatot. Rajta kívül mindenki Pedagógus I./II., egy kolléga mesterpedagógus fokozatban van. Hárman – korábbi más felsőfokú végzettség után – most végzik a gyógypedagógia alapképzést, egy kollégánő nyelvtanárként fejlesztő pedagógiát tanul, egy gyógypedagógus kollégánő pedig gyógypedagógiai terápia specializáción MA képzésen, az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógia Karon készül megírni a szakdolgozatát. Természetesen a hétvékenkénti továbbképzést mindenki teljesítette. A szakmai felkészültségen túl nem lehet szó nélkül elmenni amellett, hogy a készségfejlesztő iskolai közösség nagyon összetartó. A közösségből kilenc fő erős csapatot képvisel, közülük hárman már akkor is az intézményben dolgoztak, amikor enyhe értelmi fogyatékos tanulókat fogadtak. Az a szerencsés helyzet állt elő, hogy az IKZ-munkaközösség vezetője teljesen azonosult az új megközelítéssel, a team-munka megerősítésével, a szakmai fejlődés létjogosultságával, a fiatalok felnőtté válásának előkészítésével, a minél nagyobb önállóságra nevelés fókuszba helyezésével. Mindez erősítette és felgyorsította a szakmai átalakulást. Az új igazgató érkezése miatt mindenki igyekezett a 2021/2022-es tanévben bizonyítani. A szakmai munka alapos volt, látszólag elfogadták az új vezetést, kifejezetten jó hangulatban teltek a napok. A kollégák nyitottak voltak az új ötletekre, a más szemlélet frissülést hozott. A lendület a következő tanév végéig kitartott, akkor indult egy megtorpanás. A 2023/2024-es tanév első félévére az IKZ-munkaközösség hatékonysága megváltozott, kevésbé kerültek a tanulók a fókuszba, viszont egy kis informális pedagóguscsoport megerősödött, és saját maga kezdett egy belső irányítást. Ez odavezetett, hogy a halkabb, csendesebb kollégák háttérbe szorultak, szorongtak, nem mertek ellent mondani, a belső team

3 A hagyományos mentorálás ellentéte, ahol az idősebb kollégát egy fiatalabb alkalmazott mentorálja. A folyamat felismeri, hogy a mentori kapcsolat mindkét oldalán vannak hiányosságok a készségekben, és ilyen módon nyújt tanulási lehetőséget mindkét fél számára.

„vezetésének” alárendelték magukat. Mit jelentett ez a gyakorlatban? Olyan esetben is megtörténtek például osztályösszevonások, amikor ezt semmi nem indokolta. Így a magasabb támogatási igényű tanulók ellátása kezdett háttérbe szorulni, és fókuszba került bizonyos kollégák igényeinek, kényelmi funkcióinak előtérbe helyezése a fiatalok rovására, illetve a már említett csendesebb kollégák kéréseit nem vették figyelembe. Minden szervezetben akad olyan kolléga, aki mer jelezni, szólni. Ennek köszönhetően egyértelműen kirajzolódott, átláthatóvá vált az informális csoport működése, az erőviszonyok alakulása. Mindez egybeesett azzal a ténnyel, hogy az IKZ munkaközösség-vezető elfáradt, hiszen osztályfőnöki feladatai mellett két munkaközösséget vezetett (IKZ és kollégiumi). Végül átgondolva a lehetőségeket, a vezetőséggel egyeztetve átszerveztük a vezetői teamet, új kollégát kértünk fel az IKZ-munkaközösség vezetésére. A korábbi IKZ munkaközösség-vezető továbbra is vezeti a kollégiumot, és kihasználva rendkívüli kommunikációs adottságait felkértem pályaaorientációs mentori feladatok ellátására. Az új IKZ munkaközösség-vezető mellé segítőt is kértünk fel a feladatok elvégzésére, mert egyértelműen láttuk, hogy szükséges az átszervezés, a feladatok delegálása. A korábbi tapasztalatokból okulva mindez elengedhetetlen volt. Az ezzel egyidőben megtartott munkaközösségi értekezleten visszajelzést adtam a kollégáknak arról, amit a múlt félévben tapasztaltam, kérve őket a tanulók ismételt fókuszba helyezésére. Sokat gondolkoztam azon, hogy a szervezetre milyen hatással lesz a munkaközösség-vezető személyének megváltoztatása a tanév közepén. Döntésemet a kollégákkal folytatott informális beszélgetések alátámasztották. Jelenleg jól szervezeten, egymás erősségeit/gyengeségeit ismerve, figyelve az egyén kérésére végzi a munkáját a megújult munkaközösség. A zárkózottabb kollégák egyre nyitottabbak, kreatívan, lelkesen dolgozik a csapat. A történetek meggyőztek arról, hogy az azonnali beavatkozás elkerülhetetlen, a rugalmasság a szervezet hatékony működésének kulcsa. A kivárási, a probléma súlyának nem időben történő feltárása a szervezet szempontjából végzetes lehet. A sikeres vezetés a nyílt kommunikációra és a bizalom kiépítésére épül, ahol a vezető is csapattag. Az IKZ-munkaközösségben történt változások igazi csapatmunkára utalnak. A visszajelzésekről tudtunk nyíltan beszélni, személyeskedések és bántó szavak nélkül. A problémák feltárása, megoldások keresése közös munka eredménye. A 2023/2024-es tanévben az IKZ-munkaközösség egy problémás helyzetet megoldott – nem is akárhogy.

A 2022/2023-as tanévben már elkezdtük a házi szakmai továbbképzéseket a tanítás nélküli munkanapokon, amelyekre több esetben közeli társintézményeket is meghívtunk, bízva a közös eszmecserében. A szakmai fejlődés, a megpihenés, az egymással való szakmai konzultáció, más módszertanok, szokások megismerése elengedhetetlen részét képi munkánkknak. Valljuk, hogy a szakmai munka ott kezdődik, ha ismerjük a legújabb irányvonalakat, módszertanokat, ha képesek vagyunk erről vitázni, szakmailag pontosan fogalmazni. A kollégákkal folytatott megbeszélések, a tanév végi beszámolók alapján kerültek meghatározásra a következő évi témák. A felkért előadók minden esetben a szakma jeles képviselői: két esetben a *szülőkkel való kommunikációról* beszéltünk, először elméletet, majd pár hónappal később gyakorlati ötleteket kaptunk – erről a témáról nem lehet eleget beszélni. Egy alkalommal az *ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar oktatói* tartottak előadást a legújabb szakmai nyelvezetről, illetve a fiatalok munkavállalási lehetőségeiről. Az ÉFOÉSZ kollégái a támogatott lakhatás, támogatott döntéshozatal, könnyen érthető

kommunikáció témakörben világosították fel kollégáinkat. Tavasszal két alkalommal az ÉFOÉSZ *meNŐ Műhely* keretében végeztünk tanfolyamot a fiatalok szexuális neveléséről. Főként az ASD-munkaközösség részére szerveztük *TREVA program* keretében a jogos önvédelmi előadásokat és gyakorlást. Ennek lényege, hogy olyan fogásokat tanulunk, amelyekkel saját magunkat is megvédehetjük a kihívást jelentő viselkedésekkel szemben úgy, hogy a gyermeket/fiatalt közben nem bántjuk. Az elméleti oktatás az első félévben lezajlott, majd a második félévtől havi rendszerességgel, kedd délutánonként van/volt mód a tornateremben gyakorolni az oktatóval. Örömmel mondhatom, egyre több kolléga kapcsolódik az IKZ-munkaközösségből a gyakorláshoz – hiszen van értelme, hasznos dolgot tanulunk.

Az előadók részben szívességi alapon, részben pedig tiszteletdíjért adnak elő. Ez utóbbi esetben a programot a Hegyhát Alapítvány a Sérült Gyermekekért, iskolánk alapítványa finanszírozza. A *TREVA programot* a Közép-Budai Tankerületi Központ állja.

Összességében a humánerőforrás területén egyértelmű pozitív változás figyelhető meg. Az új munkaközösség-vezető jelenléte, a közös megbeszélések, a szakmai irányvonalak ismételt felvázolása, a távlati tervek megosztása ismét összekovácsolták a csapatot. Folytatódik az új irányvonalak szerinti közös gondolkodás, aminek a középpontjában ismét tanulóink állnak. Tanulsága a tanévnek: elengedhetetlen a folyamatos kommunikáció fenntartása, az irányvonalak állandó felvázolása a szakmai team felé, az aktív jelenlét és az ellenőrzés – a vezetői feladatok pontos ellátása.

6. A tanulókat érintő változások

A készségfejlesztő iskola csak abban az esetben lehet sikeres, ha olyan tudást ad a fiataloknak, ami későbbi életükben hasznosítható lesz. Egyik legfőbb célunk, hogy tanulóink önállóságuk maximumát elérjék, ezáltal segítve a világban történő eligazodásukat. Ennek fontos eleme a felelősségvállalás kérdése (Gulya & Hoffman, 2019). Intézményünk szerencsés helyzetben van azáltal, hogy zárt, védett udvar veszi körül, állandó portaszolgálattal. Első lépésként a 2021/2022-es tanévben lehetőséget kaptak a fiatalok arra, hogy az aulában szabadon pingpongozzanak, csocsót és léghokit állítottunk fel. Ezzel teljesen megváltozott az iskola hangulata. A diákok kinyíltak, és igazi pezsgő hangulat alakult ki szünetekben. Természetesen a pedagógusok, asszisztensek is jelen vannak az aulában. Sőt, ők maguk is beállnak a játékba. A következő tanévben az önállósodás érdekében bővítettük a szabad mozgásteret, már az épületben elengedtük tanulóink kezét, és egyedül mozoghattak. Egy-egy ügyesebb tanulóink pedig magasabb támogatási igényű társát kísérve végez feladatokat: felhozzák a hiányzásjelentést, a tízórait, elkéri és a tanórára viszik a zárt szaktantermek kulcsait. Természetesen a kamaszkor és a tavasz mindig meghozza az új barátságokat és szerelmeket. Mindez maga után vonja ezeknek a kérdésköröknek a megbeszélését, a korábbi beszélgetések felidézését. Szerencsésnek mondhatjuk magunkat, mert közel két évig a budapesti, majd feladatukat átvéve 2024 januárjától a veszprémi ÉFOÉSZ tart önálló életvezetési és önérvényesítő csoportokat tanulóink számára. A témakörök illeszkednek a támogatott lakhatáshoz szükséges tananyaghoz. A fiatalok mellett a szülők és kollégáink is megismerték a tananyagot, így az osztályfőnöki órákon folytatni tudják a megkezdett beszélgetéseket. Kiemelt feladat

a fiatalok szexuális felvilágosítása, a kamaszkori barátságok, a konfliktusok kezelése. Ezekkel is több fórumon dolgozunk: egyrészt a már említett csoportokban, osztályfőnöki órákon, de a 2023/2024-es tanévtől egyik mentor-tanárunk egy-egy kolléga bevonásával hetente mikro-csoportokban foglalkozik a fiatalokkal, átbeszélve az érzékeny kérdéseket, a vitás helyzeteket (a csoport összetétele rugalmasan változik az aktuális problémának megfelelően). Ebben a félévben a szakmai team munkáját már pszichológus kolléganő is kiegészíti (Horváthné Somogyi & Tausz, 2018).

A 2021/2022-es tanév végén megkezdtük a szülőklub működését. Elsők között az ÉFOÉSZ kollégái adtak elő a szülőknek támogatott lakhatás, támogatott döntéshozatal kérdéskörben. A következő hónapban a tapolcai támogatott lakhatás lehetőségeivel ismerkedtek meg Horváthné Somogyi Ildikó és a lakók bevonásával. Ez utóbbi előadás olyan jól sikerült, hogy még azon a nyáron három tanulónk be is költözött Tapolcára. A szülőklub azóta is működik, egyre nagyobb sikerrel. Ez azt jelenti, hogy átlagosan 20–30 fő van jelen egy-egy programon. Korábban, a szülőklub megkezdésekor előfordult, hogy 3 szülő várta csak a meghívott előadót, mára már – érdekesebb téma esetén – 50–60 fő vesz részt a péntek délutáni programon. A szülők egyre inkább értik, miért fontos ez az összejövetel. Nagy siker számunkra, hogy az elmúlt hónapokban már ők maguk is hoztak ötleteket a klubra.

Az önállóságra nevelés kérdéskörében nagy előrelépés volt, a tavalyi tanévben megszerveztük, hogy próba jelleggel külső munkahelyekre járjanak. Összeállítottunk két csapatot, akik heti rendszerességgel jártak ki dolgozni. Célunk volt annak felmérése, hogy tanulóink és kollégáink véleménye szerint mennyire hasznos kijárni, milyen pozitívumok és negatívumok fogalmazódnak meg ezzel kapcsolatosan. Az udvaros modulból 8 alacsonyabb támogatási igényű fiatal járt ki a közeli gyermekotthon udvarát takarítani, a háztartástan modul 4 fős csapata pedig az Ízlelő Étteremben kapott délelőtti munkát. A visszajelzések a tanulóktól mindkét esetben hasonlóak voltak: kezdetben nagy volt a lelkesedés, aztán az első félév végére már azt jelezték, hogy unalmas. A diákok mellett a pedagógus kollégák is hasonló véleményt fogalmaztak meg: a szociális kapcsolatok erősödését, a közös utazás élményét, a kevésbé változatos munkalehetőséget és a változó időjárási viszonyok miatti utazási kellemetlenséget (5. táblázat).

5. TÁBLÁZAT. A KÜLSŐ GYAKORLATRA JÁRÓK VÉLEMÉNYE A GYAKORLATI HELYEKRŐL

UDVAROS/HÁZTARTÁSTAN MODUL	KOLLÉGA VÉLEMÉNYE	FIATAL VÉLEMÉNYE
POZITÍVUM	jó megközelíthetőség, szociális kapcsolatok fejlődése	jó elmenni az iskolából, kipróbáljuk magunkat
NEGATÍVUM	mindig ugyanaz a feladat, rossz idő esetén nem kéne elmenni	unalmas a munka, lemaradunk a benti programokról

A visszajelzések alapján több kérdés fogalmazódott meg:

1. Miről szól a munkába járás?
2. Mit tehetnénk azért, hogy érdekesebb legyen a munka?
3. Rossz idő esetén van-e lehetőségem arra, hogy otthon maradjak?
4. Milyen ünnepek alkalmával maradunk otthon?

Ennek alapján ismét megfogalmaztuk a külső munkahelyre járás célját. A fiatalokat fel kell készíteni a felelősségvállalásra, a kitartásra, a megbízhatóságra, a minőségi munkavégzés jelentőségére, önállósodásra. Mindezeket a fogalmakat el kell magyarázni, a gyakorlatban példákat kell sorakoztatni a fogalmak mögé, és biztos hátteret kell adni számukra megingás, feladás esetén. Szakemberként nem mondhatjuk, hogy unalmas vagy mindig ugyanaz a munka, el kell magyarázni, miről szól a munkavégzés, reális elvárásokat állítva.

Mindezeket átgondolva szerveztük meg a 2023/2024-es tanév külső munkahelyeit. A 11–12. évfolyam udvaros és háztartástan modulra járó tanulók heti egy alkalommal vesznek részt külső gyakorlaton 4-4 órában. Az udvarosok maradnak a gyermekotthon kertjében, a háztartástanos csapatok egy-egy általános iskolában végzik a dolgukat. Az udvaros modul munkáját új ötletekkel, izgalmasabb szakmai munkával bővítjük. A háztartástan modul egyik gyakorló helyén állandó segítséget ad az iskola gondnoka, tanulóink teljes mértékben integrálódnak ennek az iskolának az életéhez. Nagyon szoros kapcsolat alakult Karcsi bácsival, a fiatalok minden alkalommal ragyogó arccal indulnak gyakorlatra, változatos és őket érdeklő feladatokat végeznek. A másik helyen jobban építünk kollégáink ötleteire – „Karcsi bácsi” ott nincs. Elsőként az iskola tankonyháját kellett rendbe és alkalmassá tenniük a munkavégzésre. Rendkívül szép környezetben, jól felszerelt körülmények között végzik munkájukat.

Mind a három helyszínen szeretettel várják tanulóinkat, találkoznak többségi iskolásokkal, kapcsolódások, ismerkedések alakulnak, sokkal természetesebb módon, mint bármely más fórumon. A közösségi szolgálatosok fogadása is megfelelő módja az ilyen találkozásoknak, de tanulóinknak nagy élmény, hogy intézményen kívül ismerkedhetnek. Mindezek révén észrevétlenül, mint külön nevelési intézmény szerepet vállalunk a köznevelési intézmények szemléletformálásában, társadalmi szerepvállalásában (Dukic, 2021).

Három évvel ezelőtt még nem teljesen kiforrottan, de elindult a Gennaro kórus a Normafa Dalos Találkozóán, ahol a sok zengő hangú kórus mellett furcsán hangzott kis kórusunk. Megdöbbenő tisztelettel, néma csöndben, tisztelettel hallgatta végig a többi fellépő produkcióikat. Valami ott elkezdődött. Azóta a Fekete István Óvoda, Általános Iskola, Speciális Szakiskola és EGYMI tanulóival közös kórust alakítottunk, együtt járunk fellépni Hegyvidéki Dalolók névvel. Legutóbb a Hegyvidéki Önkormányzat előtti téren a karácsonyi vásáron és a Gyógypedagógiai Intézmények Fővárosi Kulturális Fesztiválján voltunk hallhatók, és állandó részvevői maradtunk a Normafa Dalos Találkozóának (Kármán, Szekeres & Papp, 2021).

Visszatérve az életre való felkészítés témaköréhez, természetes dolog, hogy tanulóinknak már 9. évfolyamtól részt kell venniük a „ház körüli” teendők elvégzésében. Ez egyrészt jelenti az iskola kertjének rendben tartását, palántázást, Gennaro Verolino szobra körül a virágok ápolását, de több programhoz is ők készítik az ajándékokat, fűszernövényeket, idén citromfát ültettek. Háztartástanos diákjaink segítenek takarítani a nagyobb rendezvények előtt, mosnak a mosodában, vasalnak, elpakolnak a polcokra, felelősek azért, hogy mindig legyen tiszta abrosz az érkező vendégek számára. A tankonyhán főznek, sütit sütnék és jóízűen elfogyasztják, gyakran megkínálják egymást és az iskola vezetését is. A szövött tárgy modul számára gyakorlóhelyet nem keresünk. Az ő feladatuk az iskola idény szerinti díszítése, ajándékok készítése az iskolát meglátogató vendégeink számára, valamint karácsonyra

és minden jelentős esemény előtt – mint például a már említett Gyógypedagógiai Intézmények Fővárosi Kulturális Fesztiválja.

A készségfejlesztő iskolához szorosan kapcsolódik a kollégium működése. A kollégák szemléletformálása már megkezdődött azzal, hogy meghatároztuk a célt. Kapcsolódva a készségfejlesztő iskolai elképzeléshez, a fiatalok minél nagyobb fokú önállóságra nevelése a fókusz a kiszolgálás helyett. Nevelőtanáraink irányítása mellett maximális differenciálás zajlik, minden kollégista a számára szükséges támogatást kapja meg. Ez természetesen gyakran azt jelenti, hogy a bőrrönd nincs szépen bepakolva...

Új irányként hoztuk be az idei tanévtől a korábbiakban már említett pályaorientációs mentor szerepét. Az ő feladata még csak most körvonalazódik, de már most megkezdte a végzős fiatalok felkészítését az új életre, egy volt diákunk munkába állásának első lépéseit kíséri. A Közép-Budai Tankerületi Központ együttműködésének köszönhetően az idei tanévben sikerült az iskolába egy magasabb támogatási igényű Down-szindrómával élő fiatalembert felvenni kisegítői munkakörbe. Szintén a tankerületnek köszönhetően egy végzett tanulóink 2024. július 1-én állt munkába egy tankerületi általános iskolában kisegítő gondnoki munkakörben. Szabályos felvételi eljárást folytattunk le, könnyen érthető kommunikációval megírt önéletrajzzal és motivációs levéllel jelentkezett az állásra. Pár hét múlva állásinterjún vett részt. Igyekeztünk mindannyian (osztályfőnök, mentor, igazgató) felkészíteni a nyílt munkaerőpiac nehézségeire. Alig két hét telt el, máris rendkívül sok tapasztalatot szereztünk.

7. Nehézségek, pár szó a jövőről

Az elmúlt három évben a legtöbb energiát a félreértések tisztázása és a nem megfelelő kommunikáció jelentette. Vezetőként folyamatosan monitoroztam magam, szükség esetén szupervízióba mentem, ha nem találtam a megfelelő megoldást. Nagyon fontosnak ítélt meg az azonnali reakciót, akár a szülőkhöz, akár a kollégákkal való kommunikáció kapcsán. Vezetőtársaimmal együtt maximálisan látjuk ennek eredményét. A félreértések mellett az információ naprakész átadása, eljuttatása okozott még kihívást. A kollégák esetében ezt sikerült megoldani, büszkék vagyunk arra, amennyire gördülékeny a csapat információáramlásban. Külön Viber-csoportot hoztunk létre az IKZ-munkacsoport részére, így bármelyikünk ír be információt, azonnal értesül róla mindenki – nekünk ez bevált, persze megtartottuk a hivatalosabb formákat is: e-mail, értekezletek. A szülőkhöz a tudnivalók eljuttatása még mindig sokszor nehezen megy. Központilag e-mailen tartjuk a kapcsolatot a szülőkhöz, akik nem, vagy csak felületesen olvassák a kiküldött leveleket. Ezért nyomatékosan kérjük az osztályfőnökök segítségét is – de ez a terület még javításra szorul. Sajnos tanulóink szülei a Krétát nem, vagy csak alig használják. Hasznosnak bizonyult, ha valamelyik szülőtárs hívta fel a figyelmet egy-egy programra. Ez hozta a legnagyobb eredményt a szülőklubok szervezésénél. Az egyik édesanya saját maga készít plakátot szülőtársai számára, amit a titkárságon kinyomtatunk és látható helyekre kitesszük.

Szervezeti szempontból nehézséget jelent a kollégiumban a megfelelő humánerőforrás folyamatos biztosítása és az új szemlélet megvalósítása. A jelenlegi kollégák mindent megtesznek a sikeres működés érdekében, de az asszisztensek közti

gyakori személycseré, a hónapokig tartó betegállományok nagy mértékben nehezítik a szakmai munkát, nemcsak a helyettesítések számának növekedése hárul a kollégákra, de a feladatokat gyakran egyedül kell megoldaniuk. Ilyen fokú leterheltség mellett új irányvonalak kiépítése nem lehet sikeres.

A jövőt illetően a fenti nehézségek megoldására törekszünk, továbbra is folytatjuk szakmai továbbképzések szervezését, keressük a kapcsolatokat a hasonlóan működő intézményekkel a közös gondolkodás reményében. Szakmailag egy új modul bevezetésének ötlete is felmerült, de ez még csak a távolabbi jövőt érinti.

8. Összegzés

A Gennaro Iskola készségfejlesztő iskolája két irányból próbál megújulni. Egyrészt a humán erőforrás újjászervezése által, ami nem a kollégák lecserélését jelenti, hanem a szakmai tudás frissítését, elmélyítését, a jól működő informális csoportok mellett a naprakész szakmai team felállítását. A szakmai munka fókusza pedig maga a fiatal, iskolánk tanulója és családja. A megújulás másik területe tehát a készségfejlesztő iskolai tanuló, aki számára az elméleti tudás mellett kiemelt hangsúlyt kap a használható gyakorlati tudás átadása és a társadalmi szocializáció megsegítése (Hoffmann & Flamich, 2014).

Köszönettel tartozom kollégáimnak, akik elfogadták vezetői elképzeléseimet, és partnereim lettek az úton. Végül csak annyit szeretnék hangsúlyozni, hogy semmi különös dolgot nem teszünk, csak azt, ami a dolgunk, mi így csináljuk...

Irodalomjegyzék

- Dukic M. (2021). Inklúzió, avagy a diverzitás iránti elkötelezettség. A fogyatékos személyekkel kapcsolatos szemlélet napjainkban. In Perlusz A., Cserti-Szauer Cs. & Sándor A. (szerk.), *Fogyatékos Emberek a 21. századi magyar társadalomban* (pp. 101–110). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium (2024). *Pedagógiai program*. Gennaro Verolino Óvoda, Általános Iskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium. https://www.gennaroiskola.hu/images/2023-2024/Pedag%C3%B3giai_program_2023_2024.pdf (2024. 07. 17.)
- Gulya F. & Hoffman I. (2019). A támogatott döntéshozatal sorsa Magyarországon. *Fogyatékos és Társadalom*, 2019(2), 22–36. <https://doi.org/10.31287/FT.hu.2019.2.2>
- Hoffmann R. & Flamich M. (2014). (Dis)kurzus a sztereotípiákról. *Pedagógusképzés*, 12–13(41–42), 93–106. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2014-2015.06>
- Horváthné Somogyi I. & Tausz K. (2018). Támogatott lakhatás. In Bogdán B., Cserti-Szauer Cs., Katona V., Sándor A. & Zászkaliczky P. (szerk.), *Problémafelvetések a támogatott lakhatás témaköréhez kapcsolódva* (pp. 27–35). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/37933/Probl%C3%A9mafelvet%C3%A9sek%20a%20t%C3%A1mogatott%20lakhat%C3%A1s%20t%C3%A9mak%C3%A9hez%20kapcsol%C3%B3dva_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y (2024. 07. 17.)
- Kármán B., Szekeres Á. & Papp G. (2021). Szemléletformáló foglalkozás kidolgozásának módszertani háttere. Az értelmileg akadályozott személyek elfogadása középiskolás fiatalok körében. In Perlusz A., Cserti-Szauer Cs. & Sándor A. (szerk.), *Fogyatékos Emberek a 21. századi magyar társadalomban* (pp. 110–120). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Lányiné Engelmayer Á. (2009). *Intellektuális képességzavar és pszichés fejlődés*. Medicina Könyvkiadó Zrt.
- Komár Z. (2017). Generációelméletek. *Új Köznevelés*, 73(8–9), 14–16.