



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Az iskolai szervezetszichológia lehetőségei és kihívásai

Az iskolai szervezetszichológia fő kérdései Szervezeti diagnosztika az iskolában, esettanulmányok

Dr. Fodor Szilvia

ELTE PPK Tanácsadás- és Iskolapszichológia Tanszék

Európai Tehetségközpont, Budapest

2023. Január 17.

1



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Bemutatkozás

- Tehetség: motiváció, nem kognitív összetevők, környezeti hatások, fejlődésorientált/dinamikus megközelítések
- Pozitív pszichológia: erőforrások, facilitáló és gátló tényezők, teljesítmény és jóllét összefüggései
- Rendszerszemlélet, szervezeti megközelítések: intervenció, iskolai klíma, szervezeti diagnosztika, társadalmi rendszerek
- Gyakorlati feladatok, iskolai mérések és intervenciók

2



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Miért fontos ez a téma?



3



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

http://publicatio.bibl.u-szeged.hu/12132/1/iskola_ovoda_pszichologia_u.pdf

KLIENSEK

- pedagógus egyéni helyzetben (tanítási és/vagy nevelési probléma kezelését elősegítő konzultációs folyamat, tanácsadás, intervenciós lépések kidolgozása, nyomonkövetése),
- pedagógus csoport (osztálytermi kommunikációs és problémamegoldó kompetenciák fejlesztése, problémafókuszú és/vagy tanuló fókuszú esetmegbeszélés, problémamegoldás, érzelmi intelligencia-tréning),
- intézményvezető(k),
- az intézmény szervezeti alcsoportjai (alsó- vagy felső tagozatosok, az érettségiző osztályok, a kezdő osztályok, óvodai munkaközösségek),
- a szervezet egésze (minden évfolyamra kiterjedő felmérés iskolai osztályokban/óvodai csoportokban, értékorientáció, a társas kapcsolatok, az osztályklíma, a tanulási motiváció témakörökben).

Az iskolapszichológiai, óvodapszichológiai
ellátás szakszolgálati protokollja



4



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

1. ábra: Az iskola- és óvodapszichológusok, valamint a koordinátoruk kliensi hálójája



3 Szitó I. 2010.

5

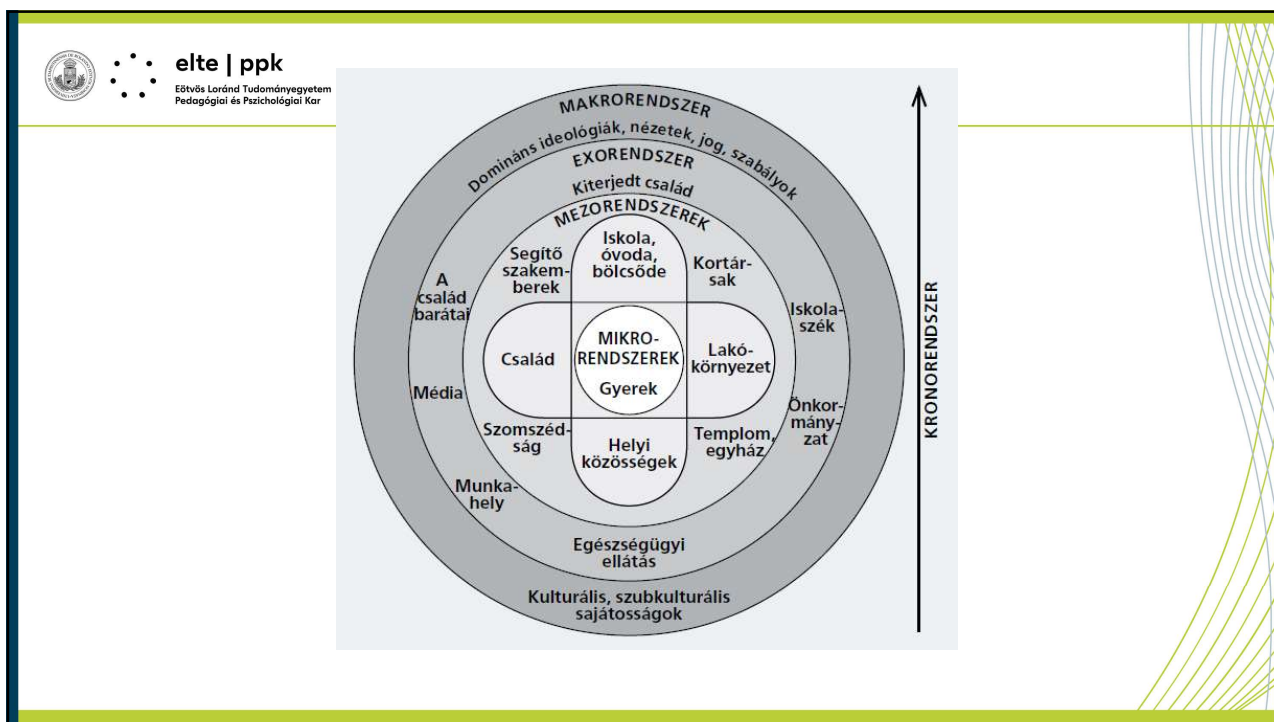


elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

1. Rendszerszemlélet, whole school approach:
„tanulók jólléte – tanárok jólléte – iskolai kultúra”
2. A szervezetpszichológiai nézőpont jelentősége
Kultúra, klíma
3. Szervezeti diagnosztika: folyamat, eszközök
4. Esettanulmány(ok)

6

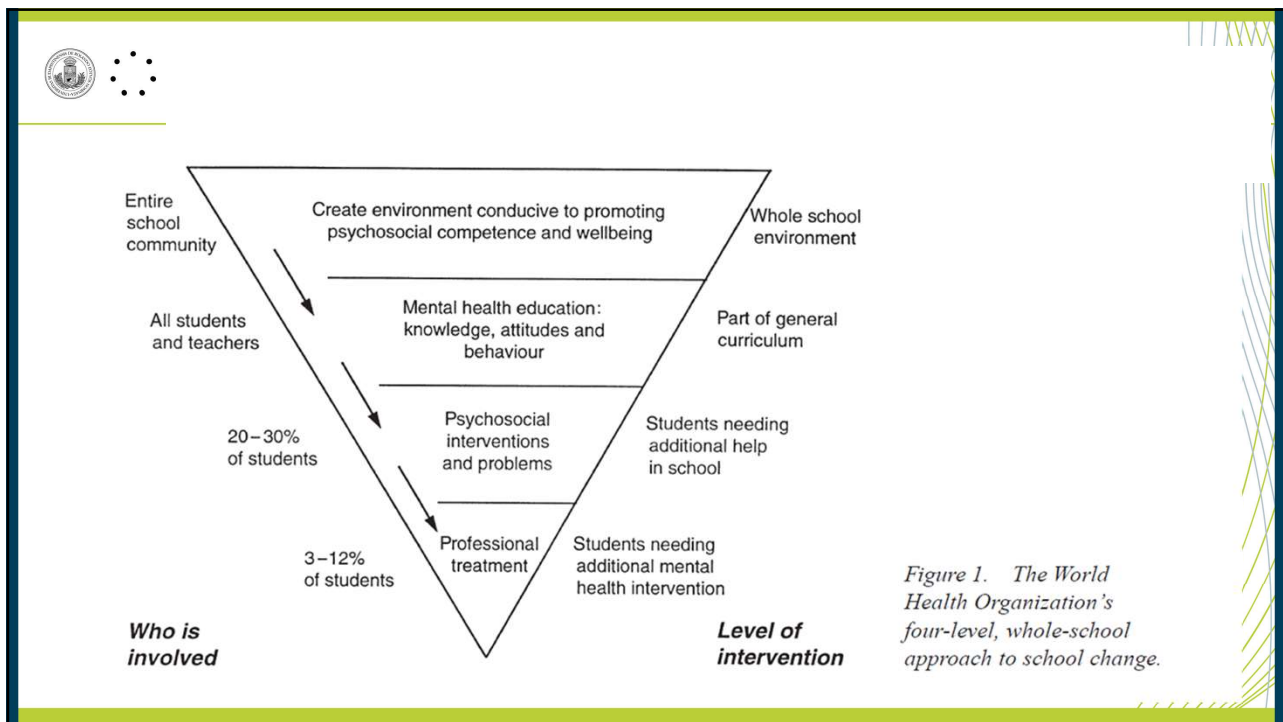


elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Ökológiai szemléletmód:

- Felhívja a figyelmet az interperszonális tényezőkre az intrapszichikus jellemzők mellett
- A fejlődési akadályok megelőzését, azaz a prevenciót helyezi a központba
- Az egyéni funkcionálás szintjét meghatározza annak a társas rendszernek a működése, melyhez az egyén tartozik, így nemcsak az egyénnel, hanem a környezetével is kell foglalkozni

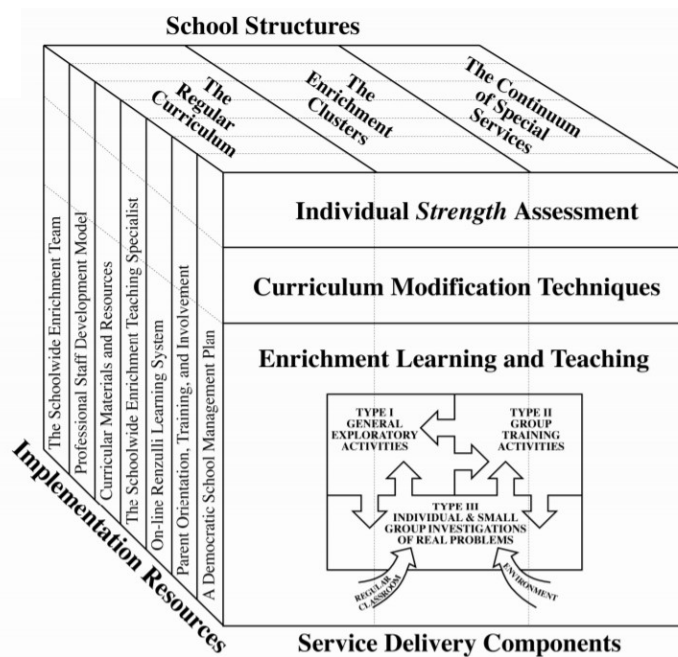
8



9

RENZULLI: SCHOOLWIDE ENRICHMENT MODEL

- Humán erőforrás (csapat)
- Módszertani anyagok, források
- Szakemberek
- Online tanulási felület
- Szülők orientációja
- Iskolavezetés
- →szervezeti előkészítés



10



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Rendszerszemlélet

- Az elemek egymással összefüggésben állnak, folyamatos interakcióban vannak (az egész több, mint a részek összege, a vizsgálni kívánt jelenséget egy egyéni tulajdonságokkal rendelkező önálló egésznek tekintjük)
- Az oktatási intézmény minden szereplőjére kiterjed (gyerek, tanuló, tanár, szülő)
- Az iskolai szervezeti jellemzőket figyelembe veszi
- Rendszerszemléletű Pozitív Oktatás
<https://www.facebook.com/groups/824090101681877>

11



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

2. Szervezeti kultúra/klíma

M. Bower (1966): kultúra az, “ahogy itt mennek a dolgok”.-“the way we do things around here”

A tagok által elfogadott, közösen értelmezett, mélyen beágyazódó **értékek, attitűdök, meggyőződések és normák** rendszere, az intézményre jellemző viselkedésminták együttese.

A kultúra tanulási folyamat eredménye, a működés lényegi sajátosságait, az ezekben megjelenő alapértékeket, a látható és láthatatlan szimbolikus elemeket jelenti, mely által **a szervezet tagjai megteremtik a közösség érzetét.** (Bakacsi, 1996)

12



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

What is Organizational Culture?



„a klíma ugyanaz az iskolának, mint a személyiség az egyénnek”

Halpin és Croft (1963): a szervezeti klíma fogalmának alkalmazása az iskolára; a klíma nem más, mint az iskolai szervezet személyisége.

Ha személyiséget úgy ismerhetjük meg, hogy az egyént valamilyen formában beszélgetjük önmagáról, akkor a szervezet esetében ugyanezt az eljárást kell alkalmaznunk: a szervezetet kell önmagáról „beszéltetni” – klímavizsgáló eljárások (kérdőív)

13



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

APA (American Psychological Association) definíció

- Organizational climate: the general character of the total organizational environment as perceived by those who work within it. It is an expression of the organizational culture.

14



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Összetevői: instrumentális + szociális aspektusok

- iskolai normák, célok, elvárások, az iskola kapcsolattartási rendszere, az iskolán belüli hierarchiai rendszer kialakítása, együttműködési feltételek, a kommunikációs hálózat kiépítése, a vezetés
- személyes diszpozíciók, személyiségjellemzők, egymás közötti kapcsolatok

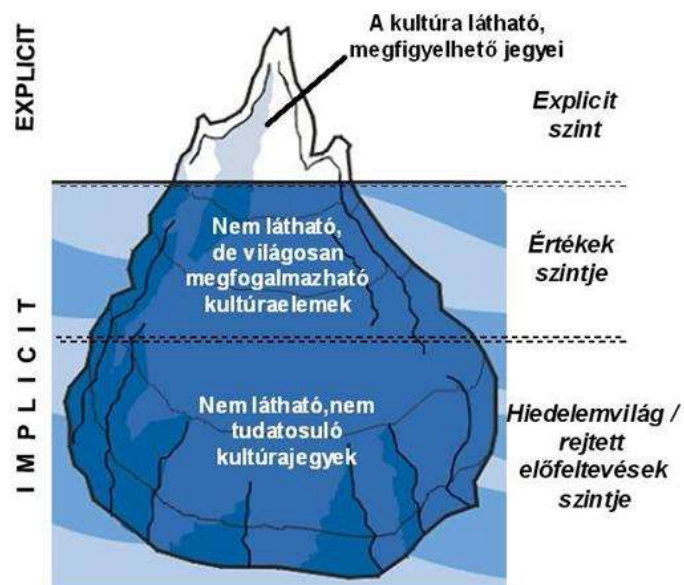


15



elte | ppl

Eötvös Loránd Tudom
Pedagógiai és Pszicho



16



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Iskolai klíma

- Iskola mint munkahely
- Tanulási/tanítási klíma

17



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Általánosan "jó klíma" fogalma: 

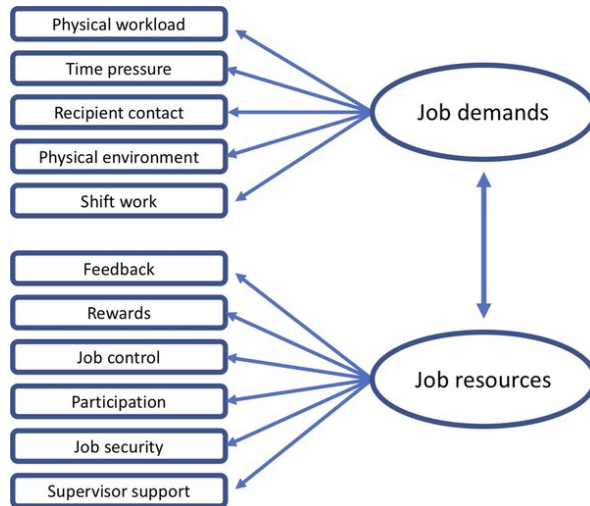


pontos referencia
konkrét célmeghatározás

18



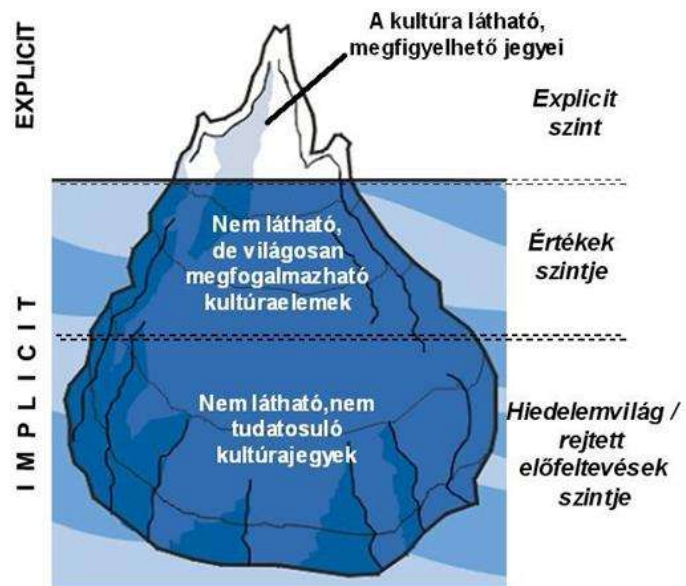
A kiegészítés Követelmény-Erőforrás Modellje (Demerouti és mtsai., 2001)



19



elte | ppl
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Intézet



20



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Az iskolai kultúra szimbolikus és expresszív megnyilatkozásai

Fogalmi, verbális megnyilvánulások:

- Az intézmény neve
- Az iskola deklarált szándékai és célkitűzései
- A tanterv: az iskolai oktatási célok elsődleges hordozója; klubok, szakkörök, melyek szintén alkotórészei a tanterv egészének (tanórán kívüli tevékenység), "rejtett tanterv"
- Az intézmény közösségén belüli kommunikáció nyelve
- Metaforák, hasonlatok
- Intézményi hősök, történetek
- Intézményi struktúra

Serfőző Mónika (2017): Az iskola mint szervezet. In: N. Kollár Katalin, Szabó Éva (szerk.): Pedagógusok pszichológiai kézikönyve II. Osiris Kiadó, Budapest, 456–488.

21



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Vizuális, materiális megnyilvánulások:

- Létesítmények és felszerelés
- Nevezetes eseményeket idéző tárgyak és emlékek
- Logó, embléma, címer
- Öltözködés, egyenruha

Viselkedésbeli megnyilvánulások

- Mindennapi rituálék, szokások
- Ünnepek és szertartások
- Munkaszervezési mód, alkalmazott eszközök
- A nevelés-oktatás folyamata
- A szervezeti működés sajátosságai: belső kommunikáció, döntéshozatal, konfliktuskezelés, ellenőrzés, értékelés
- Szabályok és előírások, jutalmazás és büntetés
- Lelki és közösségi támogatás

22



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Ajánlások: a minőségi iskolai infrastruktúra kialakításához

- https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/attachments/ajanlasok_a_minosegi_iskolai_infrastruktura.pdf

Kívül-belül jó iskola: Tanító terek

<http://mek.oszk.hu/13000/13022/13022.pdf>

23



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

PÉLDA: egy kutatás

CÉLOK

→ segíteni az iskolákat a zaklatás/erőszak csökkentésében

Hogyan?

- Nemzetközi szakirodalom/programok:
 - gazdagság
 - sokféleség a programok időtartamában, és irányultságában (egyfaktoros, többfaktoros, "egész iskola"; bevonódók, tanárok, szociális munkások, szociális készségek fejlesztése, kortárs-programok, resztoratív technikák)
 - kevés hatásvizsgálat
 - kevesebb eredményesség
- Okok feltárása, beavatkozási pontok megfogalmazása, testreszabott programok nyújtása
- Iskoladiagnózis módszertanának kidolgozása

DE Iskolai Erőszak Kutatócsoport

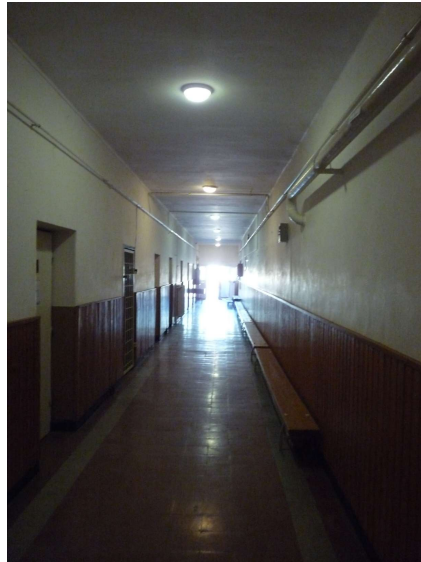
24



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A fizikai környezet



25



26



27



28



29



30



31



32



33



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A szervezetpszichológiai nézőpont jelentősége

- Rendszerszemlélet: tanulók, tanárok, szülők, fenntartó, feladatok, kontextus (földrajzi, kulturális, törvényi szabályozás)
- Humán erőforrás menedzsment gyakorlatok
- Jólét és teljesítmény összefüggései
- Szervezetfejlesztés

34

LaMontagne et al. *BMC Psychiatry* 2014, **14**:131
http://www.biomedcentral.com/1471-244X/14/131

BMC Psychiatry

DEBATE **Open Access**

Workplace mental health: developing an integrated intervention approach

Anthony D LaMontagne^{1,2*}, Angela Martin³, Kathryn M Page^{1,2}, Nicola J Reavley², Andrew J Noblet⁴, Allison J Milner¹, Tessa Keegele^{5,6} and Peter M Smith^{5,7,8}

Abstract

Background: Mental health problems are prevalent and costly in working populations. Workplace interventions to address common mental health problems have evolved relatively independently along three main threads or disciplinary traditions: medicine, public health, and psychology. In this *Debate* piece, we argue that these three threads need to be integrated to optimise the prevention of mental health problems in working populations.

Discussion: To realise the greatest population mental health benefits, workplace mental health intervention needs to comprehensively 1) protect mental health by reducing work-related risk factors for mental health problems; 2) promote mental health by developing the positive aspects of work as well as worker strengths and positive capacities; and 3) address mental health problems among working people regardless of cause. We outline the evidence supporting such an integrated intervention approach and consider the research agenda and policy developments needed to move towards this goal, and propose the notion of integrated workplace mental health literacy.

35



Workplace Mental Health

The Integrated Approach to Workplace Mental Health (LaMontagne et al 2014).

Hazánkban a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törvény, majd ennek 2008. január 1-jei módosítása emelte a törvényi szabályozás szintjére a munkahelyi stresszt, kiemelve a **munkáltató kötelessége a pszichoszociális kockázatok felmérése, és csökkentése.**

A törvényi rendelkezés szerint pszichoszociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (**konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.**) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben **stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés** következhet be.


36



elte | ppk
 Eötvös Loránd Tudományegyetem
 Pedagógiai és Pszichológiai Kar

http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2022/10/AP_2022_1_-7.pdf

ALKALMAZOTT PSZICHOLÓGIA 2022, 22(1): 147–176. 147

**POZITÍV PSZICHOLÓGIA A MUNKAHELYEN:
 AZ ERŐSSÉGEK HASZNÁLATA ÉS FEJLESZTÉSI
 LEHETŐSÉGEI A SZERVEZETEK BEN**





MOLNÁR Adrienn
 DE BTK Pszichológia Intézet PhD hallgató
 madrienn99@gmail.com

FODOR Szilvia
 ELTE PPK Pszichológiai Intézet
 fodor.szilvia@ppk.elte.hu

Háttér: A pozitív pszichológiai irányzat egyik központi témája az erősségek vizsgálata. Az erősségek a jóllét és a jó teljesítmény fontos építőkövei, emiatt a munkahelyeken és a szervezeti hatékonyság szempontjából különösen fontos, hogy felismerjük, alkalmazzuk és fejlesszük azokat.

Célkitűzések: A tanulmány célja, hogy egy elméleti áttekintő tanulmány keretében az erősségek általános ismertetésén túl bemutassa, hogy a munkahelyi környezetben miért fontosak és hogyan működnek az erősségek. Az írás rámutat, hogy hogyan lehet optimálisan használni az erősségeket szervezeti környezetben, mi jellemzi az erősségekkel való pszichológiai munkát, valamint összegzi az erősségek fejlesztésére irányuló munkahelyi törekvéseket és szervezeti intervenciókat.

37



elte | ppk
 Eötvös Loránd Tudományegyetem
 Pedagógiai és Pszichológiai Kar

3. Szervezeti diagnosztika

Cél:

- Megismerni a szervezetet, a szervezeti kultúrát, ami a későbbiekben segíti a döntéshozást
- A **munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII törvény**, majd ennek 2008. január 1-jei módosítása emelte a törvényi szabályozás szintjére a munkahelyi stresszt, kiemelve, hogy a munkáltató kötelessége a pszichoszociális kockázatok felmérése és csökkentése.

38



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Vizsgálataink

- Az általános intézményi klímajellemzőkön túl kiemelt figyelmet fordítunk a **pozitív szervezeti aspektusokra** is: azaz az erőforrásokra, a jóllétre, a mentális egészség elemeire. (fejlesztendő területek + erőforrások, egyéni fejlődési útvonalak)
- Diagnosztika + Intervenció = szervezetfejlesztés



39



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Jellemzők

- 1 A vállalati szervezetfejlesztési és diagnosztikai folyamatokat speciálisan iskolai kontextusba helyezi
- 2 Emberközpontú megközelítés, coaching szemlélet, pszichológiai nézőpont
- 3 Pozitív pszichológiai keretrendszer
- 4 Tudományos igényesség
- 5 Intervenciós javaslatok
- 6 Tehetségazonosítás és tehetséggondozás

40



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

A szervezeti diagnosztika lépései:

1. Célok megbeszélése, elvárások tisztázása a megrendelővel (fenntartó vagy intézményvezető)
2. Kutatási terv, ajánlat készítése
3. Vezetői interjú megszervezése, előkészítése, elvégzése és elemzése
4. Kérdőívek, módszerek kiválasztása, beszerkesztése (online forma)
5. Adatok gyűjtése, adatbázis készítése
6. Elemzés, eredmények értékelése
7. Összefoglaló prezentáció készítése (ppt, vizuális elemekkel: diagram, táblázat)
8. Részletes jelentés írása az eredményekről (opcionális)
9. Előadás tartása a tantestületnek
10. Megbeszélés, tanulságok (a Megrendelő részére)

41



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Hogyan tovább? - szervezeti intervenciók:

- A szervezetfejlesztés tervszerű, a szervezet egészére kiterjedő, felülről szervezett törekvés, amely a szervezet hatékonyságának és életképességének növelését célozza a szervezeti folyamatokba való tervszerű beavatkozás útján, magatartástudományi ismeretek felhasználásával.
- Eszközei a **szervezeti struktúrára** (pl. intézményi kommunikáció, vállalati kultúra fejlesztése, jutalmazási rendszerek átalakítása, feladatok újratervezése...), valamint az **egyénekre ható** módszerek (pl. tréningek, tanácsadás, mentorálás, egyéni fejlődést elősegítő programok...

42



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

- **Diagnosztika mint intervenció:** a mérés maga is hatást gyakorol
- **Általános intervenciók:** attitűdformálás, kommunikáció, coaching szemlélet, tudatosság
- **Speciális intervenciók:** stratégiai tervezés a fejlesztendő területek és az erőforrások mentén

43



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

- Előadás
- Tanári készségfejlesztő tréning
- Csapatépítés
- Tanulói készségfejlesztő tréning
- Tanári workshop
- Tanulói workshop
- Online kurzusok
- Vezetői coaching
- Személyes tanácsadás, pszichológiai konzultáció
- Tehetségvizsgálatok
- Mérés, adatgyűjtés, Hatékonyságvizsgálat
- Komplex konzultáció

44



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Az elemzés szempontjai

- Szubjektív percepció (vs. ,valóság': lehetnek szélsőséges értékek)
- Standard értékek, korábbi nagymintás mérések
- Vizsgált intézmények összehasonlítása, relatív erősség-
gyengesség
- Átlag – szórás
- Kérdés: ez az iskola v. az iskola általában, ez a tanári kar v. a
tanárok általában

45



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Jelen vizsgálatok

- Első lépés: eldönteni, mit mérjünk.
- Alapcsomag + speciális kérdések
- Online kérdőív
- Elemzés + visszajelzés

46



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Vizsgált területek

- Jólét, elégedettség, elköteleződés, motiváció
- Stressz, megküzdés, burnout, pszichológiai immunkompetencia
- Vezetői viselkedés, kommunikáció
- Szervezeti kultúra, nyitottság, attitűdök, tanítási stílus

47



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

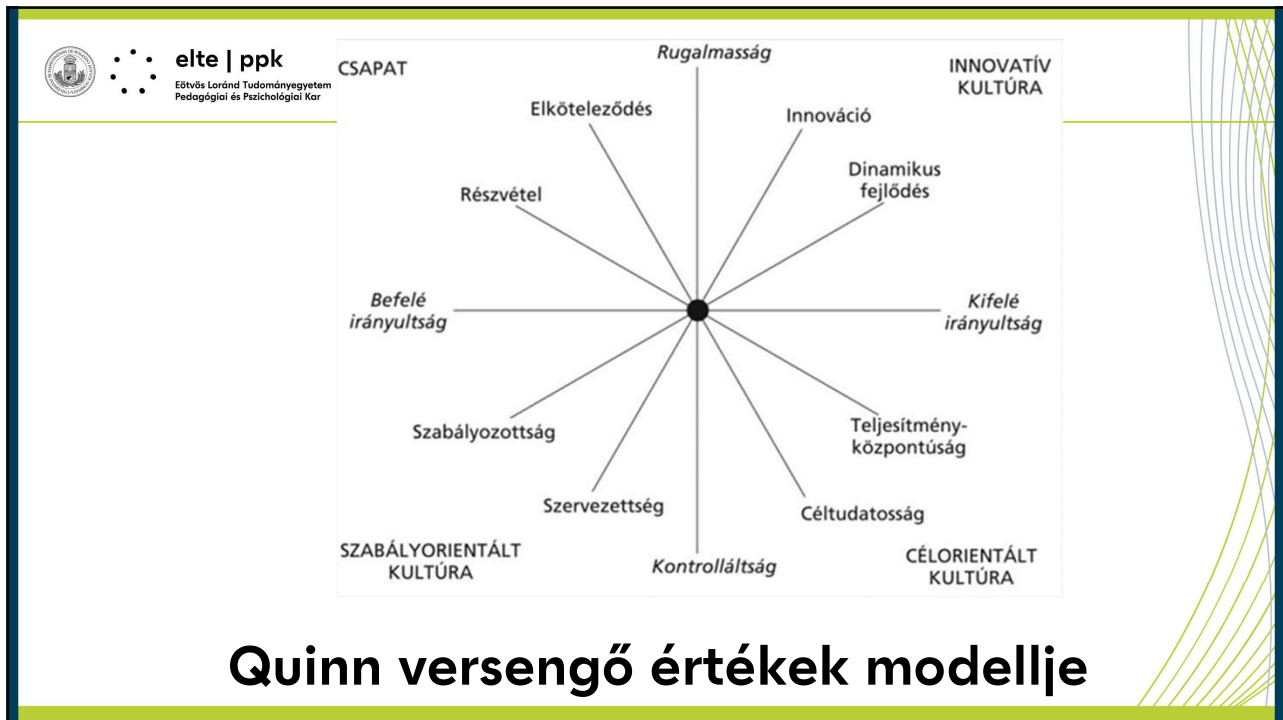
1. Általános iskola

CÉL: innováció, új vezető, fenntartóváltás, új arculat . Új módszerek

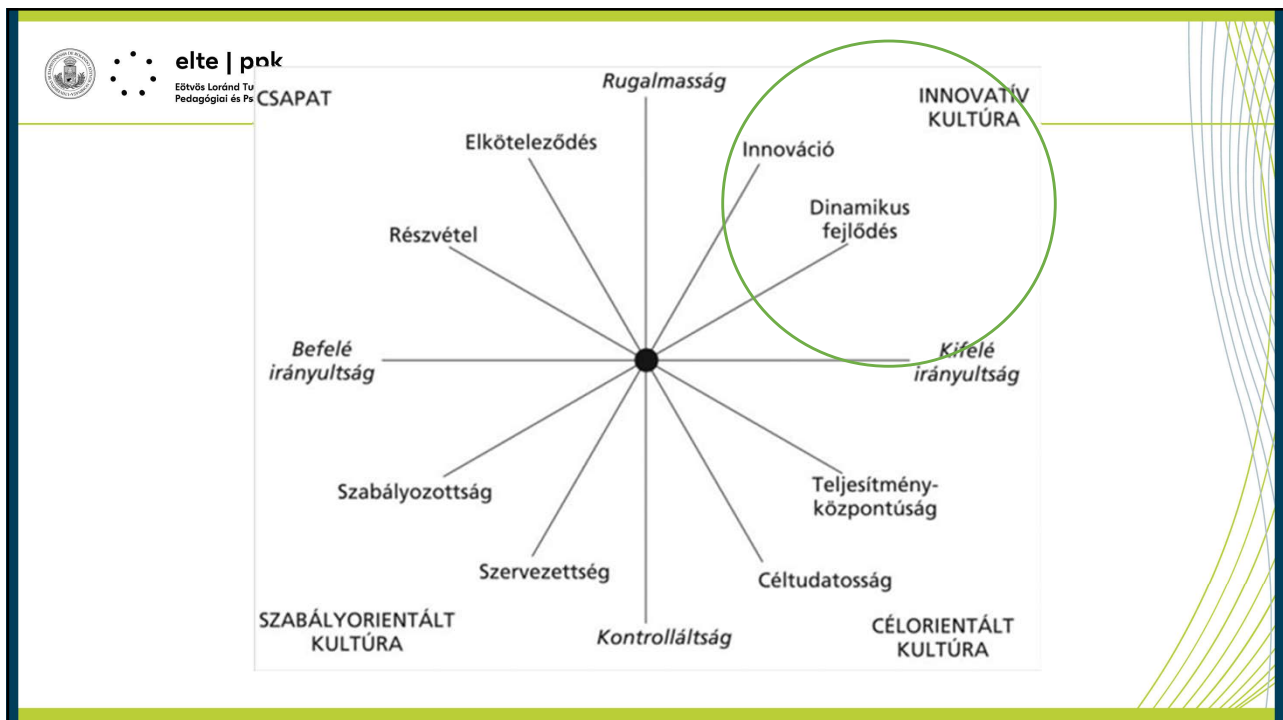
Kérdés: Mennyire nyitottak erre a tanárok? Észlelik-e a tanulók?

- Iskolai klíma és kultúra (tanári kérdőív)
- Vezetői interjúk
- Tanítási klíma vizsgálata kérdőívvel (8.o., 76 fő) és tanárok
- Fókuszcsoport és rajz (3. és 5. osztály)
- Környezeti jellemzők

48



49



50



51



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

2. Óvodai szervezetszichológiai vizsgálat

- Megrendelő: Fenntartó
- Fő kérdés: a vezetővel kapcsolatos elégedetlenség, bizalmatlanság
- Vezetői interjú
- Fenntartói interjú
- Komplex kérdőív (53/89 fő, hiányos demográfiai adatok)
- Fókuszcsoport szülőkkel
- Fókuszcsoport pedagógusokkal

52



Javaslatok

Erősségek

- A vezető pozitívumai: energikus hozzáállás, innovatív gondolkodás, határozottság, gyermekközpontú pedagógiai szemlélet, döntéshozatali képesség, minőségre törekvés, logikus gondolkodás
- A fizikai környezet pozitívumai
- a pedagógusok munka iránti szeretete, elhivatottsága
- a munkatársak közti jó személyes kapcsolatok
- az új programokra való nyitottság, innovatív hozzáállás

Az általános klímajavítás lehetőségei

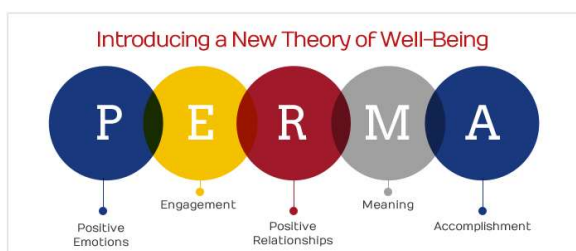
Az intézményvezető feladatai

A fenntartó feladatai

53



3. Gimnázium - tanulók



- Jólét
- Motiváció



54

Cél:

Szervezeti vizsgálat, 1. elem

Általános kép a tanulók iskolai életéről

Intervenciós pontok megfogalmazása

55

Módszer

- Kérdőívek (jóllét, érdeklődés, flow, klíma, hangulat), nyitott kérdések, fókuszcsoport, képek

56

Amiről tanulnék szívesen...

Tantárgyhoz kapcsolódó, de speciális témák: 20. századi történelem, mikrobiológia, régészet, kortárs irodalom, életmód, népi kultúra

Új ,tárgyak': pszichológia, közgazdaságtan, filozófia, keleti nyelvek, környezetvédelem (teremtésvédelem)

Mindennapi élet:
adózás, ingatlanok, pénzügyek, önéletrajz, önvédelem

Aktuális társadalmi kérdések, politika, közélet

Pszichológia, önismeret: jövőkép, saját működés, önállóság, indulatkezelés, családtervezés, kommunikáció

Egyéb érdekes területek: kertészkedés, média, esport, főzés, gasztronómia, más kultúrák

57



elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Fókuszcsoport

Tanulók

- Mennyi időt töltesz tanulással iskolán kívül? Mi motivál téged a tanulásra? Hogyan tanulsz?
- Mi jut eszedbe először az iskoláról? (3-4 jellemző)
- Ugy általánosságban, szereted-e az iskoládat? Mit szeretsz/nem szeretsz az iskoládban?
- Ha az iskolád egy autó lenne, akkor hogy nézne ki, milyen autó lenne?(kicsi-nagy, új-régi, típus, stb.) írd le részletesen!
- Milyennek látod az iskola légkörét?
- Milyen a diák-tanár viszony? (egyéni és osztályszinten is) Mennyire segítőkészek a tanárok?
- Melyik a kedvenc órád és miért? Miben más ez, mint a többi óra?
- Milyen az osztálylégkör? Van-e klikkesedés? Te hol látod magad az osztályon belül?

58

Tanulni mindig kell

Tanulás az örökkévalóságig

Mindig mást jelent

Barátok, második család

Mindent túlélünk

Az iskolai hangulatom nézőpont kérdése.

59

elte | ppk
Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Kevésre a csúcstól de sohase rajta

A siker, öröm forrása és a támogatások

Mit ad nekem az iskola a tananyagon kívül

SZOCIÁLIS ÉS ÉRZELMI TANULÁS

- Együttműködés, a szabadság és felelősség kettősségének megfelelő kezelése
- Érzelmeik tudatosítása, önértékelés, önbecsülés
- Mások megértése, empátia
- Pozitív emberi kapcsolatokra képesség, csapatmunka, konfliktuskezelés
- Érzelmi önkormányzat a célok elérése érdekében

ÖNISMERET, FELŐSSÉGTELJES VISELKEDÉS, ÖNSZABÁLYOZÁS, TÁRSAS KÉSZSÉGEK, TÁRSASÁGI KÖZÖSSÉG

60



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

4. Gimnázium - tanárok

5Essentials Survey Measures

Ambitious Instruction

- Course Clarity (S)
- English/Language Arts Instruction (S)
- Math Instruction (S)
- Quality of Student Discussion (S)

Effective Leaders

- Teacher Influence (T)
- Principal Instructional Leadership (T)
- Program Coherence (T)
- Teacher-Principal Trust (T)

Collaborative Teachers

- Collective Responsibility (T)
- Quality Professional Development (T)
- School Commitment (T)
- Teacher-Teacher Trust (T)

Involved Families

- Human and Social Resources in the Community (S)
- Teacher Outreach to Parents (T)
- Teacher-Parent Trust (T)

Supportive Environment

- Peer Support for Academic Work (Elem/Middle) (S)
- Academic Personalism (S)
- Academic Press (Elem/Middle) (S)
- Safety (S)
- Student-Teacher Trust (S)
- School-Wide Future Orientation (HS) (S)
- Expectations for Post-Secondary Education (HS) (T)

(S) Student Measure
(T) Teacher Measure

61



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar

Összegzés

Erőforrások:

- értelmes munka, a munka szeretete
- az iskoláról alkotott összességében pozitív kép, ami főleg a humánusra épít (emberséges, tanulóközpontú, támogató)
- munkakörnyezet, eszközök
- a többség elkötelezett az intézmény irányában

Beavatkozási felületek:

- negatív érzelmek, a tantestület kb. negyede-ötöde érzelmileg kimerült
- következetes, objektív és átlátható kommunikáció
- diákok összetétele, motiválása
- közös értékrend és célok megfogalmazása
- Fenntartóval való kapcsolat, kommunikáció, egységes elvárások

62

Intervenciós lehetőségek

- A kritikus témák részletesebb megbeszélése, feltárása (fókuszcsoport: kommunikáció, stressz, színvonal-értékrend)
- Tréning: kommunikáció, reziliencia
- Fejlődésorientált gondolkodásmód – mindset workshop
- Lelkigondozás, pszichológiai konzultáció (mentálhigiénés szemléletmód)
- Tanulók vizsgálata

63

Szerintem...

Diagnosztika = Intervenció

Jóllét – rendszerszemléletben

Iskola mint munkahely

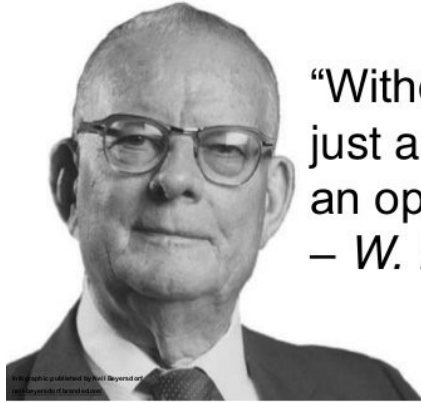


64



elte | ppk

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Pedagógiai és Pszichológiai Kar



“Without data you’re
just another person with
an opinion.”
– *W. Edwards Deming*