



TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



A pedagógus életpályamodell a hazai és nemzetközi tények tükrében

Időpont: 2011 február 9.

MTA Díszterem

Lannert Judit előadása az MTA KEB és Tárki-Tudok
által közösen szervezett konferenciasorozatán



TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatóiskutató
Központ Zrt.



A TANÁRI MUNKA MINŐSÉGÉNEK MEGHATÁROZÓ SZEREPE VAN A TANULÓK ISKOLAI EREDMÉNYESSÉGÉBEN (McKinsey-jelentés)



MITŐL FÜGG A TANÁRI MINŐSÉG?

- a) a tanári pályára jelentkezők képességeitől,
- b) a tanárjelöltek kiválasztásától (a szűrés szerepe)
- c) a tanárképzés minőségétől
 - modern oktatástudomány eredményei beépülnek-e a képzésbe
 - a képzők képzőinek színvonalától
 - az akkreditáció komolyságától, az állami szabályozástól

Vagyis attól, hogy elég vonzó-e a pálya, hogy a legjobbak jelentkezzenek és utána valóban felvértesszük-e őket olyan tudással, amivel megbirkóznak a feladatokkal és megtudjuk-e tartani a legjobbakat a pályán, milyen életpályát kínálunk nekik?



TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



Vajon sok vagy kevés a tanár

Kistérségi példa

Az egy pedagógusra jutó tanulók száma, nem egyenlő az osztály- vagy csoportlétszámmal!

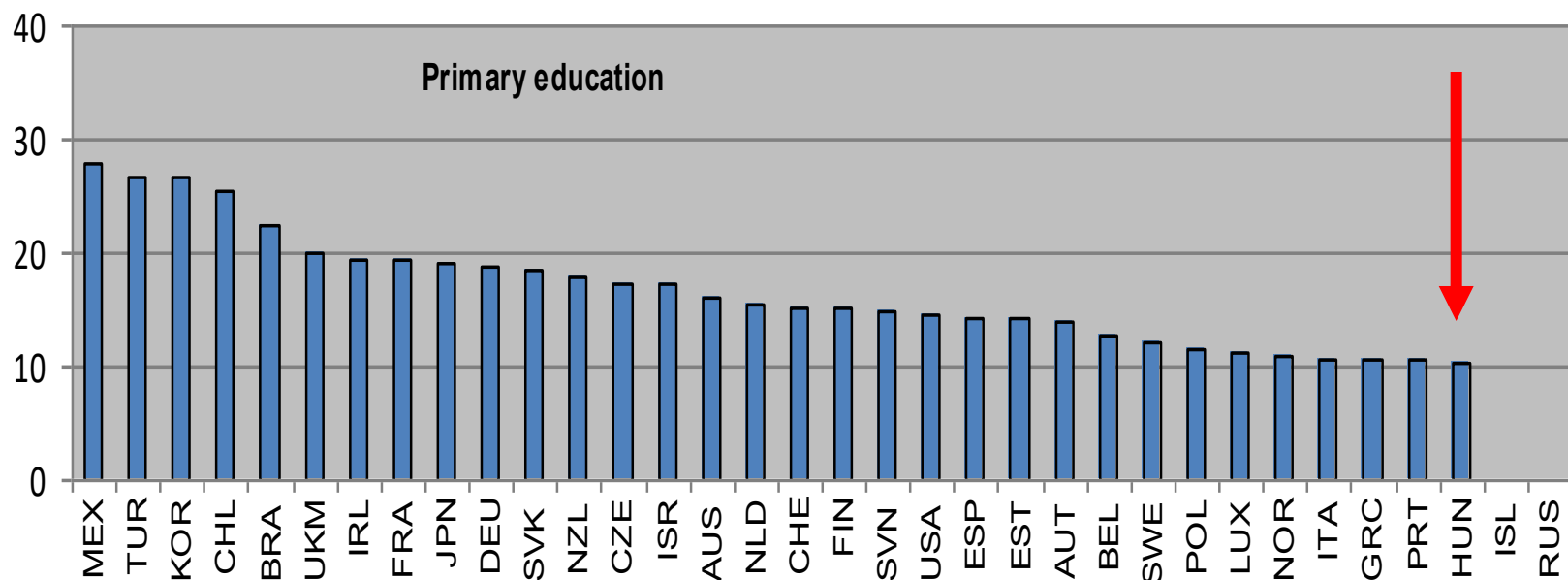
A pedagógus is erőforrás, amit hatékonyan kell tudni felhasználni.

Mit mutatnak a PISA eredmények?

- Nem a kiscsoport, hanem a fizetés az érdekes
- Nincs lineáris összefüggés a ráfordított erőforrások mennyisége és a hasznosulás között
- A legnagyobb bűn, amit elkövethetünk, hogy sok pénzt és erőforrást pazarlunk el csekély eredménnyel!!!



Az egy pedagógusra jutó tanulók aránya az általános iskolában, 2006, EAG





TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



Vajon túlterhelt-e a pedagógus és vajon az óraszámcsökkentés és csoportlétszám csökkentés a gyógyír erre?

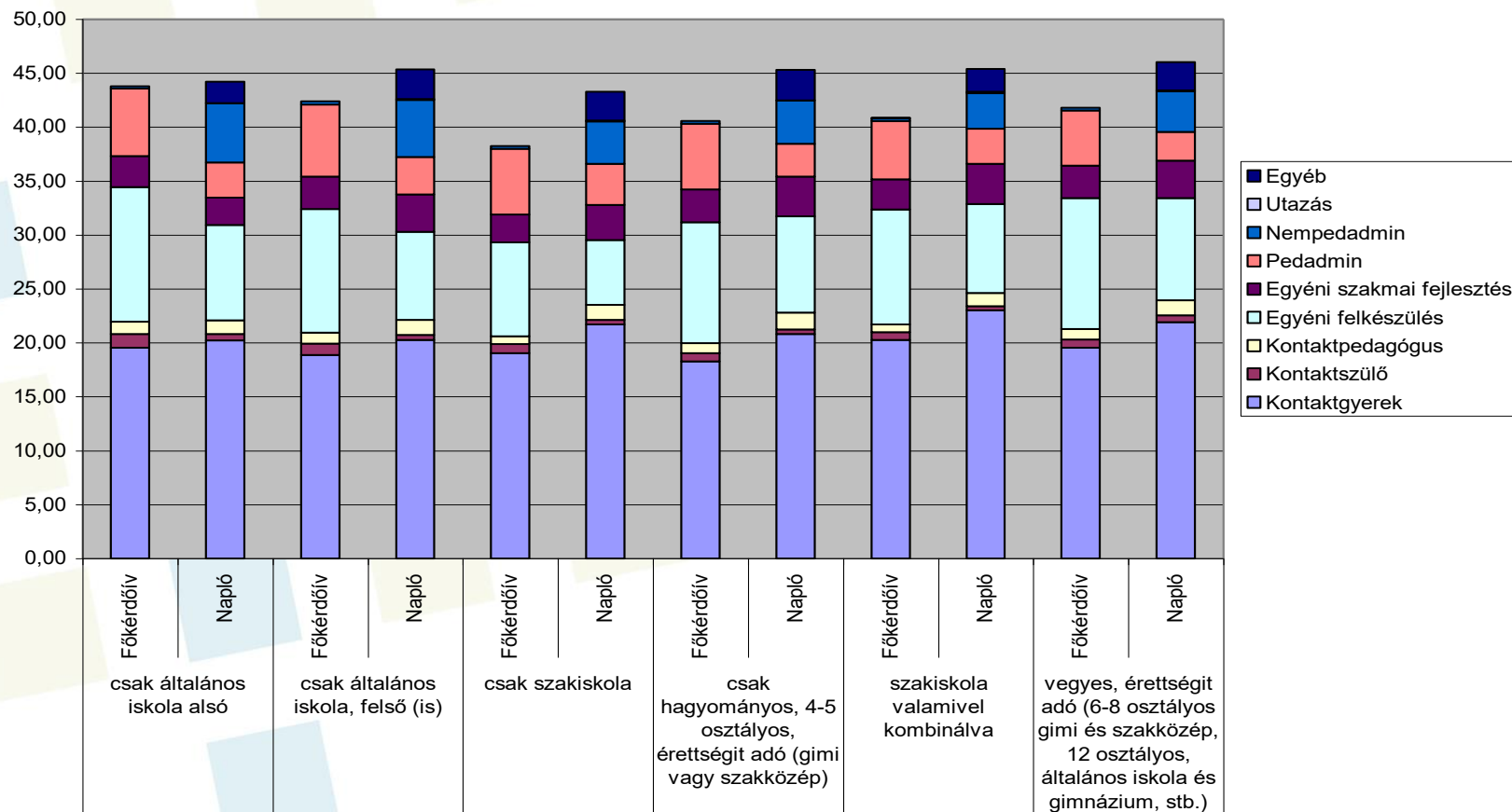
Pedagógus 2010 adatai nem ezt mutatják.

Angol példa, csökkent az óraszám, nem csökkent a terhelés = kiterjesztett
pedagógusi felfogás

Minden iskolatípusban túlterheltség érzete, de más és más okokra vezethető vissza:

- Magas csoportlétszám, intenzív felkészülés és értékelés
- Tanulói összetétel
- Munkahelyi klíma nem megfelelő
- Túl sok csoport, túl sok tantárgy
- Túlzott adminisztráció, szervezés, nem pedagógiai jellegű munka

A heti munkaterhelés (munkanapok, 60 perces órában) tevékenység - stuktúrája a tanított osztály típusától függően





TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatáskutató
Központ Zrt.



Az iskola nem működik korszerű munkahelyként

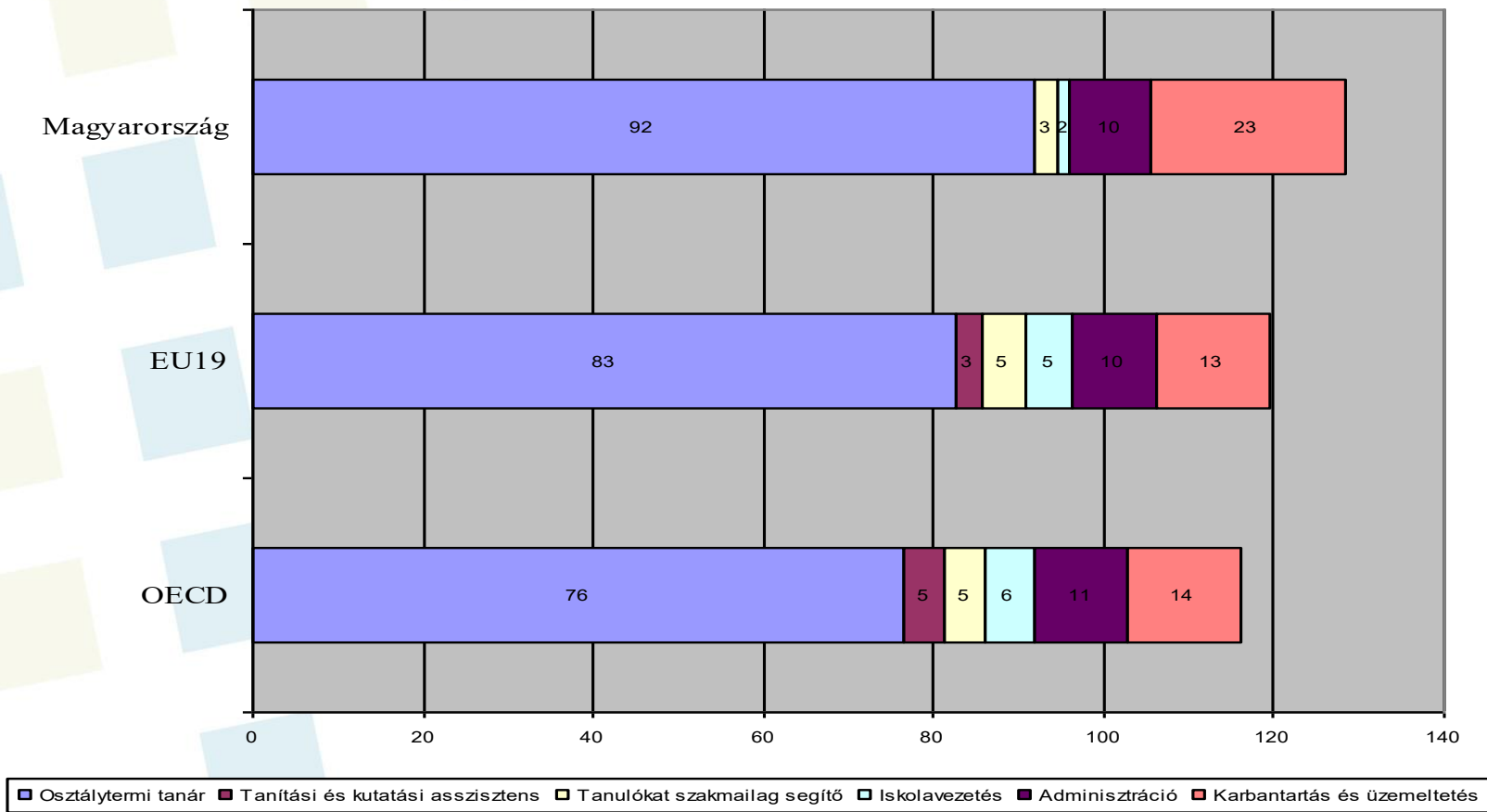


TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



1000 tanulóra jutó tanító és nem tanító személyzet az alap- és középfokon, EU19, OECD és Magyarország esetén, 2007 (forrás: EAG)





TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatóiskutató
Központ Zrt.



Alapprobléma: eltérő terhelés/teljesítmény párosul egyenlő bérezéssel

- Törekvés az egyenletes terhelés kialakítására (pl. kötelező óraszámok)

De nem vagyunk egyformák, ezért fontos:

- a pályára lépés folyamatában a többlépcsős szűrés
- az eltérő intenzitás, terhelés és teljesítmény elismerése anyagi és egyéb értelemben is
- korszerű munkahelyi és támogató környezet kialakítása



A teljesítményalapú jutalmak modelljei (Forrás: Harvey-Beavis, 2003)

Tulajdonság	Tudás és készség alapú	Teljesítménybérezés	Iskola-alapú
Ki kapja a kompenzációt	Pedagógus	Pedagógus	Az intézmény, amelynek vezetése utána szétoszthatja azt a tanári karban
A kompenzáció hatóköre	Minden tanár, aki tanúságot tesz azokról a tudásokról és készségekről, amelyeket jutalmaznak.	Vegyes, van ahol általános, van ahol kvóta van.	Vegyes, van ahol univerzális, van ahol kvóta alapú.
Ki értékeli	Tipikusan külső értékelés	Sok értékelő, peer review, igazgató és külső értékelés	Tipikusan külső értékelés
Az értékelt területek	A tanulói teljesítményt feltételezhetően növelő, felmutatott tudás és készség. Gyakran kiegészítő képesítés formáját ölti.	Több terület: a tanári teljesítés portfóliója, osztálytermi megfigyelés és a tanulói teljesítmény	Tipikusan tanulói teljesítmény, hozzáadott érték formában vagy abszolút értékben.



Angol példa: Küszöbértékelés (Threshold Assessment)

A teljesítményhez kötött fizetési rendszert, a Tanári ösztönző fizetési projektet (Teacher Incentive Pay Project) Angliában 2000-ben, Walesben 2001-ben vezették be két lépcsőben – teljesítmény küszöb (Performance Threshold) és teljesítménymenedzsment (Performance Management) formában. Ez azt jelentette, hogy **egy bizonyos szint elérése után (küszöb), lehetőség nyílik egy újabb bérskálára való átlépésre, ahol a fizetésemelés teljesítményhez kötött (teljesítménymenedzsment).**

A küszöb átlépéséhez a pedagógusnak demonstrálnia kell, hogy öt területen megfelelő teljesítményt nyújt. **Ez az öt terület: a tanításról való tudás és megértés, tanítás és értékelés, tanulói előrehaladás/fejlődés, szélesebb értelemben vett szakmai hatékonyság és szakmai jellemzők.**



Amerikai példa: A szakmai tanári standardok nemzeti tanácsa (National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS)

A szakmai tanári standardok nemzeti tanácsa (National Board for Professional Teaching Standards) egy **független non-profit szervezet**, amit 1987-ben alapítottak.

A nemzeti tanácsbi bizonyítvány, amit e testület nyújt, egy **önkéntes, teljesítményen alapuló értékelés**, ahol a jelöltek bemutatathatják milyen mély a szakmai tudásuk és szakmai gyakorlatuk mennyire felel meg a magas szintű elvárásoknak. A Nemzeti Tanács értékelése két részből áll, **portfólió belépő** (diákmunkák, órafelvétel, stb.) és **gyakorlatok elvégzése** az értékelési központban.

Ennek a civil bizonyítványnak a hatását megmérték, és azt találták, hogy **az ilyen bizonyítványt szerzett tanárok valóban a leghatékonyabbak**, és már a bizonyítvány megszerzése előtt is sikeresebben javították tanulóik teljesítményét, mint azok, akik nem szereztek ilyen bizonyítványt (Goldhaber és Anthony, 2004).



A nemzetközi tapasztalatokból levonható tanulság

A nem megfelelően megtervezett, gyors tempóban, átgondolatlanul és a megfelelő pénzügyi eszközök híján bevezetett teljesítménybérezési programok több kárt okoznak, mint hasznot.

- Nagyon fontos, hogy **a szakma elfogadja a programot**, ehhez pedig **be kell vonni őket**. Ennek eszköze pedig az lehet, ha világos, általuk is **követhető célokat tűznek ki**, és **a szakma számára is hiteles** a pedagógus megmérettetésének formája és annak visszacsatolása.
- Célszerű egy többdimenziós modellben gondolkodni, amelynek csak egy része a tanulói teljesítmények alakulása. A nemzetközi tapasztalatok alapján – igencsak **pozitív** hatásúnak mondhatók a tanári szakmai tudást közvetlenül érintő elemek, **a szakmai standardok elfogadása és az az alapján történő osztálytermi megfigyelések, a tanár osztálytermi gyakorlatának értékelése**. Az ilyen módon mért és megfigyelt teljesítmények jutalmazása stabil és kiszámítható módon egy jól átgondolt pedagógusi életpálya modellben tud megtörténni.
- Fontos tanulság az is, hogy a teljesítményfüggő jutalmazásnak nincs hatása, ha majdnem mindenkit egyaránt érint, vagy nem érint. Ugyanakkor a túl nehéz, szinte teljesíthetetlen elvárások szintén **demotiválnak**, mint ahogy az is, **ha a jutalmak nem elég magasak**.



A Pedagógus 2010 kutatás néhány konklúziója

A pedagógusok világa igen színes, nehezen lehetne egy mérőszámmal megmérni munkaterhelésüket. A pedagógusok túlterheltség (kiégettség) érzete akár jogos is lehet még akkor is, ha az munkaórán nem is mutatkozik meg ilyen mértékben. A **hatékonyan működő korszerű munkahelyi környezet megteremtése** ezt a problémát minden bizonnyal enyhítené.

- Differenciáltabb munkaszervezet (több szakmai segítő és középvezető)
- Kiszámíthatóbb szabályozás
- Kompetensebb és eszközgazdagabb munkahelyi vezetés
- **A szakmai munka standardokon alapuló visszacsatolása**
- **A teljesítményt is figyelembe vevő differenciáltabb és meredekebb bérskála** (pedagógus életpálya modell)
- Rugalmasabb és az egész évet tekintve egyenletesebb terhelést jelentő tanév rendje és tanulásszervezési módok bevezetése



TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



VESZÉLYEK

Óraszámcsökkentés és csoportlétszámok alacsonyan tartása szép gesztus, de célellentétes.

Jól meg kell fizetni a jó pedagógust, ha ezt a pénzt a rossz struktúra miatt elpazaroljuk, akkor se életpályamodell, se korszerű munkahelyi struktúra nem alakítható ki az iskolákban.



TÁRKI-TUDOK

Tudásmenedzsment és Oktatókutatató
Központ Zrt.



Elérhetőség

www.tarki-tudok.hu

Köszönöm a figyelmet!