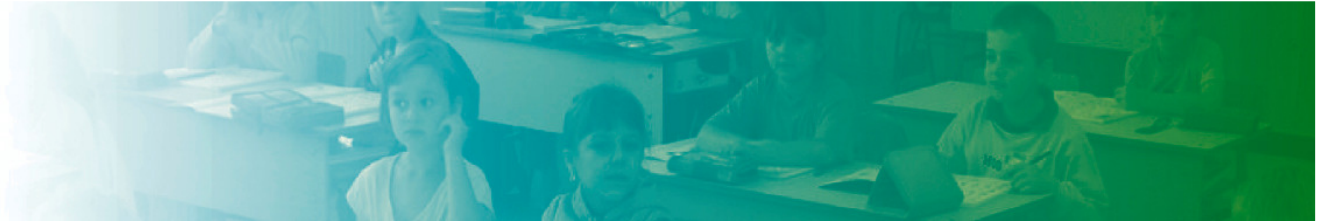




TÁRKI-TUDOK  
Tudásmenedzsment és Oktatáskutató  
Központ Zrt.

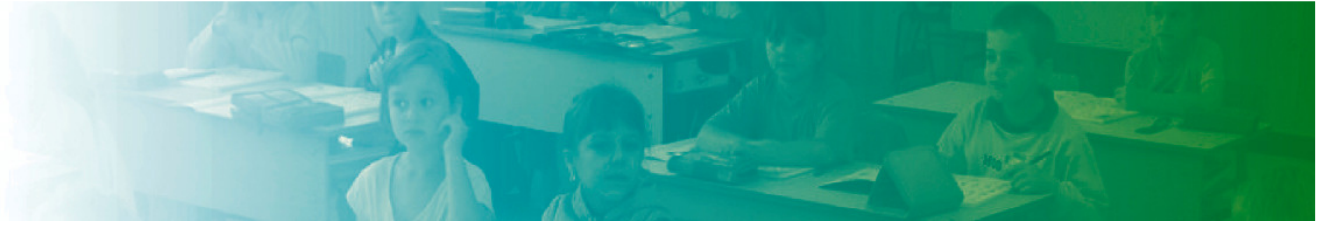


# A pedagógus életpályamodell a hazai és nemzetközi tények tükrében

Időpont: 2011. február 9.

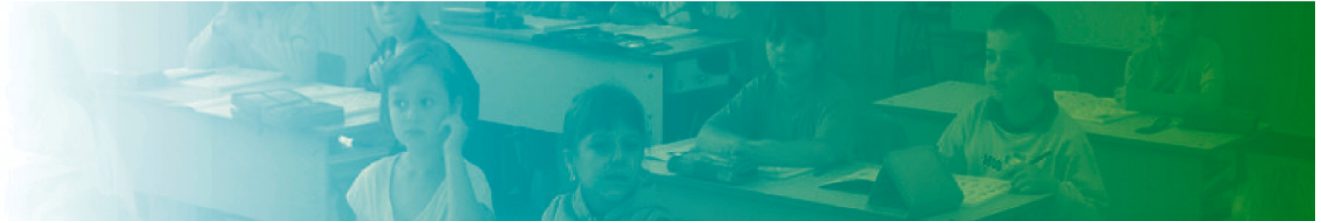
MTA Díszterem

Lannert Judit előadása az MTA KEB és a Tárki-Tudok  
közös szervezett konferenciasorozatán



## McKinsey jelentés tanulsága

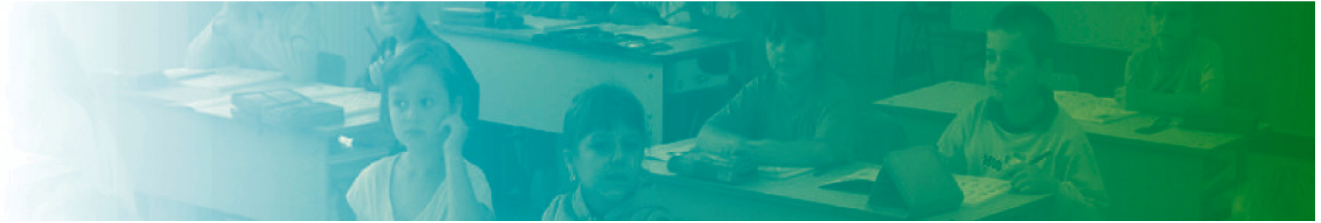
A tanári munka minőségének meghatározó szerepe van a tanulók iskolai eredményességében.



# 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 felvértessük-e őket olyan tudással, amivel megbirkóznak a feladatokkal.



## McKinsey második jelentésének tanulsága

How the world's most improved school systems keep getting better

**20 sikeres ország tapasztalata azt mutatja, hogy akár hat éven belül is jelentős javulást lehet elérni a tanulói teljesítmények növelésében.**

**Közepes szintről a jó szintre vezető lépések:**

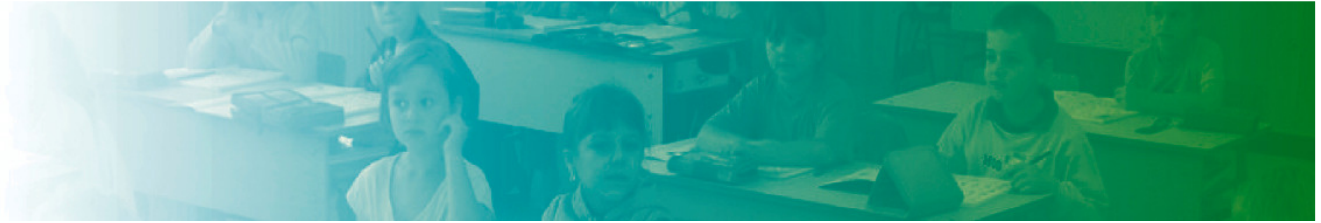
- Tanulói teljesítményekről megbízható adatok létrehozása
- Elszámoltathatóság biztosítása intézményi és pedagógusi szinten
- Megfelelő finanszírozási, szerkezeti és pedagógiai modellek kialakítása

**Jó szintről a kiválóra lépés:**

- A pedagógusi és iskolavezetési szakma professzionalizálása, **életpályamodell** bevezetése

**Kiválóról a csúcsra lépés:**

- A kezdeményezések motorja a központból az iskolákba helyi szintre kerül
- Pedagógusok kooperációja és egymástól tanulása
- innováció és kísérletezés ösztönzése

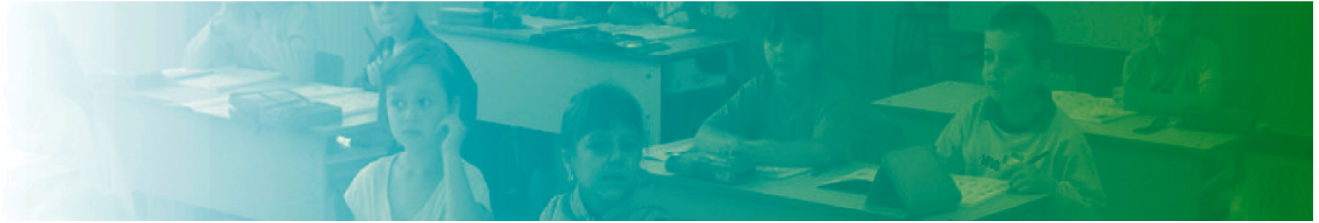


## A gyakorlatban létező életpályamodellek fontos eleme az eltérő teljesítmények differenciált és **ÉRZÉKELHETŐ** elismerése

Ki értékeli a tanárokat? (A szakma által elfogadott lehetőség szerint független szervezet, illetve igazgató)

Mi alapján értékeli a tanárokat? (Objektív és mérhető standardok)

Mi az értékelés következménye? (A kiválóan teljesítők érzékelhetően magasabb juttatásban részesülnek)



## Hogyan mérik a tanárok teljesítményét?

**Pontos, objektív és könnyen beszerezhető vagy létrehozható evidenciákra van szükség.**

Minden standardhoz többféle evidencia járjon.

Az evidencia közvetlenül (nem statisztikailag) kapcsolódjon az értékelt egyén tanításának minőségéhez.

### **A pedagógus aktivitása és teljesítése**

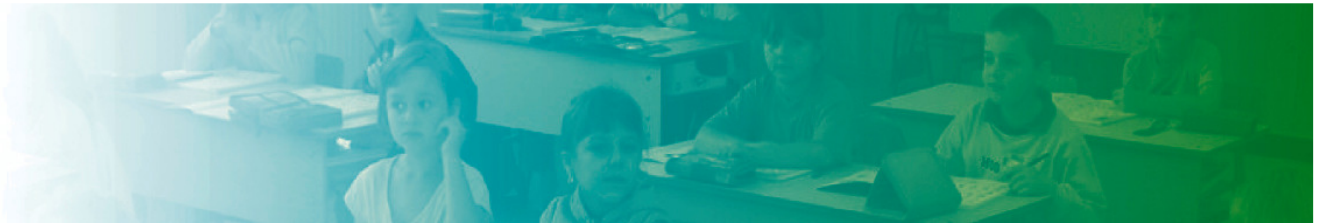
- Osztálytermi megfigyelés
- Osztálytermi aktivitáson és tanulói munkamintán alapuló portfólió, videó alapú portfólió
- Tanári termékek bemutatása és értékelése: munkaegység minták: óraterv
- A tanulóknak az idők során végzett munkájából minták
- A tudomány és a tudománypedagógia tudásának tesztelése tollal és papírral, tanári teszt
- Továbbképzésen való részvétel

### **Eredményesség**

- Iskolai eredmények
- Személyes adatok
- A tanulóknak a tudományos fogalmak megértését célzó ismételt felmérése

### **A környezet véleménye**

- A szülőkkel való kommunikáció/szülői kérdőív
- Tanulói értékelés
- Dokumentált teljesítés a szakfelügyelő, szülők és közösség tagjainak igazolásával és a hatás igazolásával

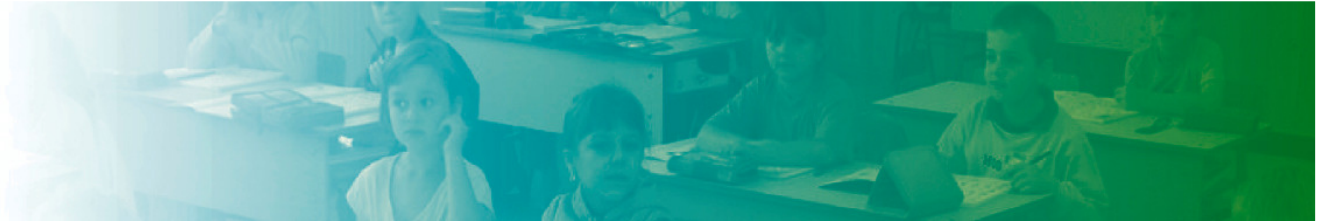


## Amerikai példa: A szakmai tanári standardok nemzeti tanácsa (National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS)

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

A nemzeti tanácsai bizonyítvány, amit e testület nyújt, egy **önkéntes, teljesítményen alapuló értékelés**, ahol a jelöltek bemutatják 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).

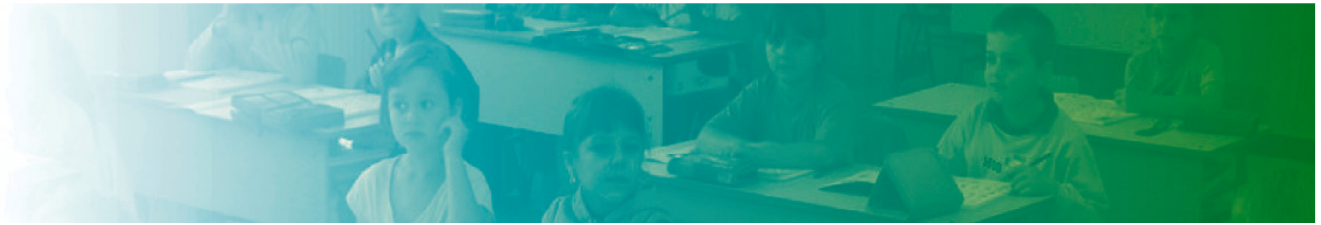


## Angol példa: Küszöbértékelés (Threshold Assessment)

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.**





## Litvánia

1996 tantervi reform: kompetenciaalapú standardok és tananyagok, tankönyvek bevezetése, ezzel párhuzamosan tanári életpálya pilot bevezetése, ahol minden lépcsőfok teljesítése mérhető fizetésemeléssel jár

**1998 tanári képesítési rendszer megújítása:** minden pedagógusnak, aki 1994 december elseje előtt kezdett el dolgozni, meg kellett szereznie az új rendszerű képesítést 2001 decemberig.

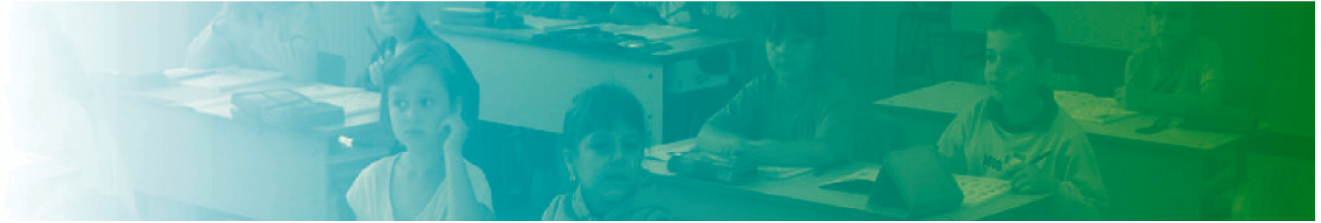
**Négy fokozat:** tanár, senior tanár, mentor és szakértő (országos szintű mentor és tananyagíró)

Minden fokozaton **rögzített elvárások** voltak, fokozatonként 10 százalékos béremeléssel.

A tanárokat az iskolakörzet, az iskolavezetés illetve országos bizottság értékelte.

**Három értékelési kritérium** minden tantárgy esetén: tanítási gyakorlat (osztálytermi megfigyelés alapján), továbbképzési követelmények teljesítése, tanuláselméleti tudás. Háromévenként újraértékelnek.

**2005-2006-ra a mintegy 47ezer litván tanárnak a háromnegyede kapta meg az új képesítést, a maradék többsége kiesett.**



## Lengyelország

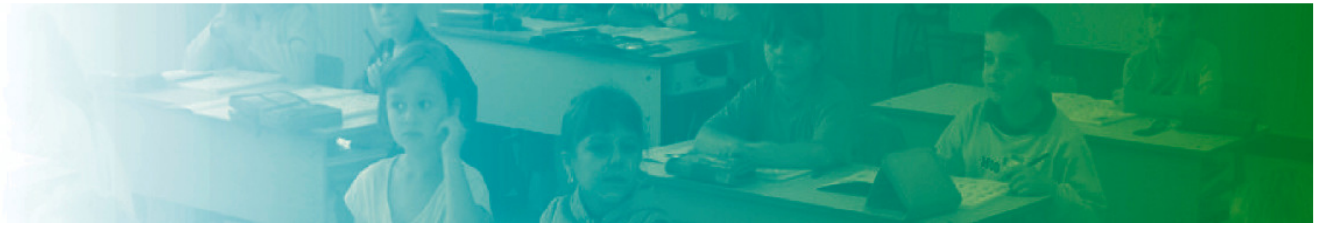
**Iskolaszervezeti reform:** nyolc évről kilenc évre emelték az alapképzés hosszát, 6+3 szerkezetben.

Az átalakítással párhuzamosan ösztönözték a pedagógusok szakmai továbbképzését, de ez önkéntes alapon történt.

Tanárképző központokat hoztak létre egész Lengyelországban.

1999-ben egy **négyszintes pedagógus karrierpályát vezettek be**, ahol a továbbképzésen való részvétel továbblépést és fizetésemelést jelentett.

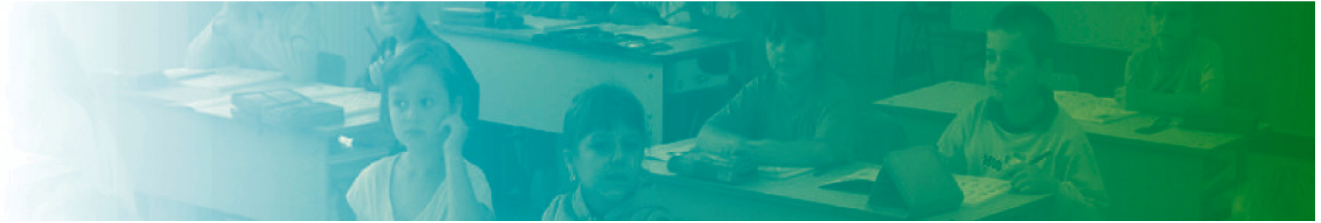
A **bónuszrendszer** akár 20 százalékos fizetésemelést is jelenthet. Ezt a bónuszt a legjobban teljesítő tanárok kapják, akiket az **iskolavezetők értékelnek** egy előre kialakított útmutató alapján.



## 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**.
- A teljesítményfüggő jutalmazásnak **nincs hatása**, **ha a jutalmak nem elég magasak**.
- **Előbb kell bizonyítani**, utána jár a jutalom.



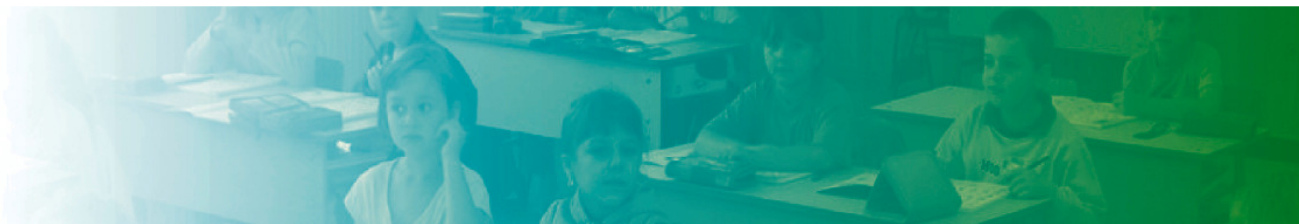
## Pedagógus2010 tanulságai

A pedagógusok közt van egyaránt túl- és alulterhelt. A legnagyobb feszültséget nem a terhelés nagysága, hanem annak kirívóan egyenlőtlen eloszlása okozza azonos bérszint mellett.

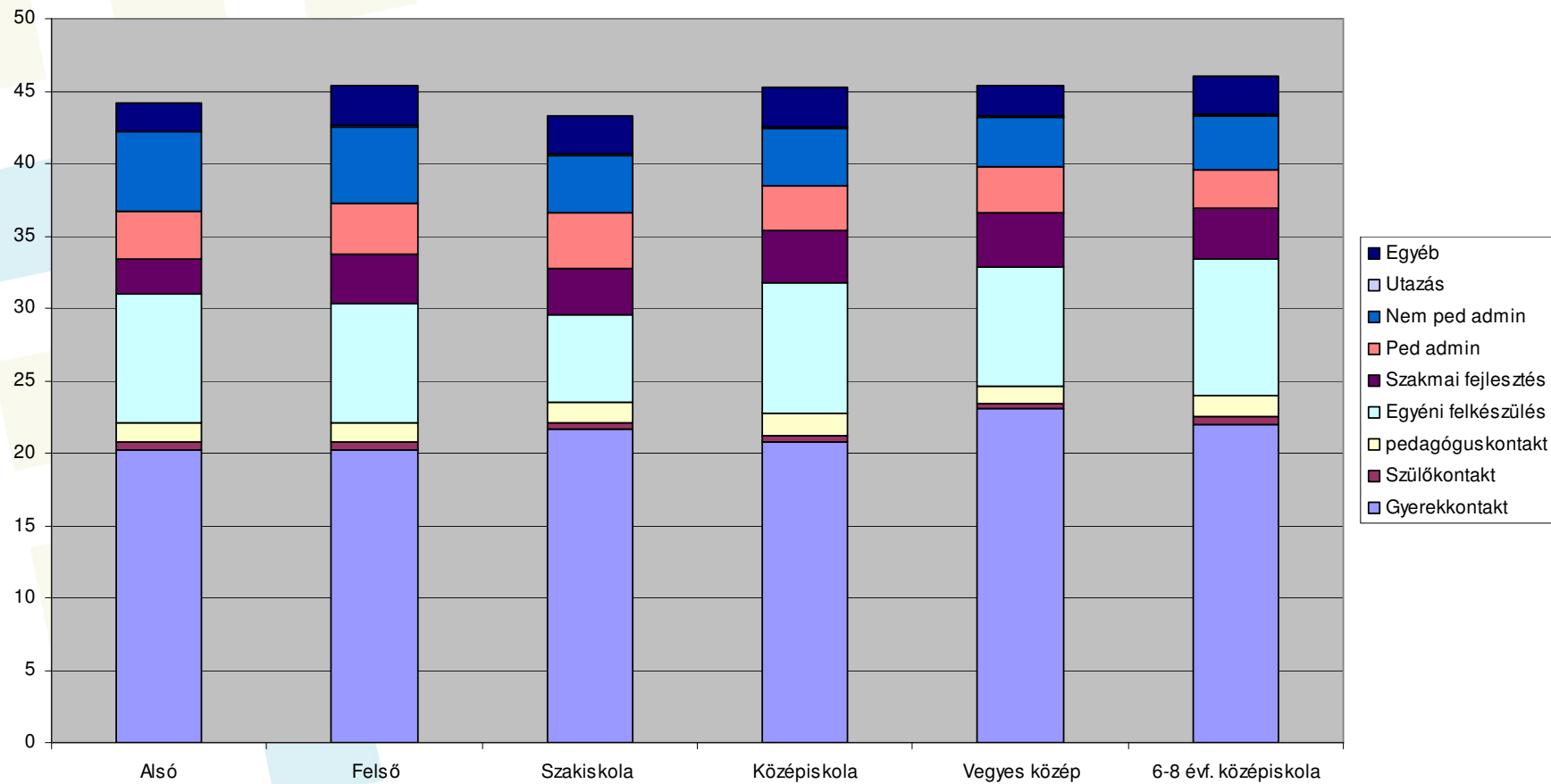
Miután nem vagyunk egyformák, az egyenletes terhelés elérése illúzió.

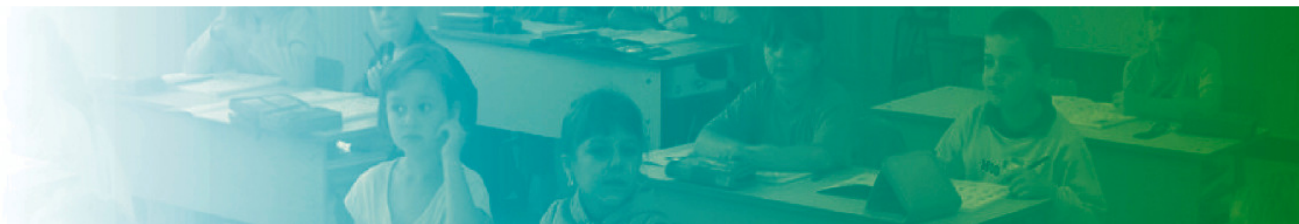
**FONTOS!** A nemzetközi tapasztalat azt mutatja, hogy a kötelező óraszám csökkentése nem vezet feltétlenül a terhelés csökkenéséhez!

Az eltérő teljesítmények differenciált bérezésben való elismerése reálisabb opció.



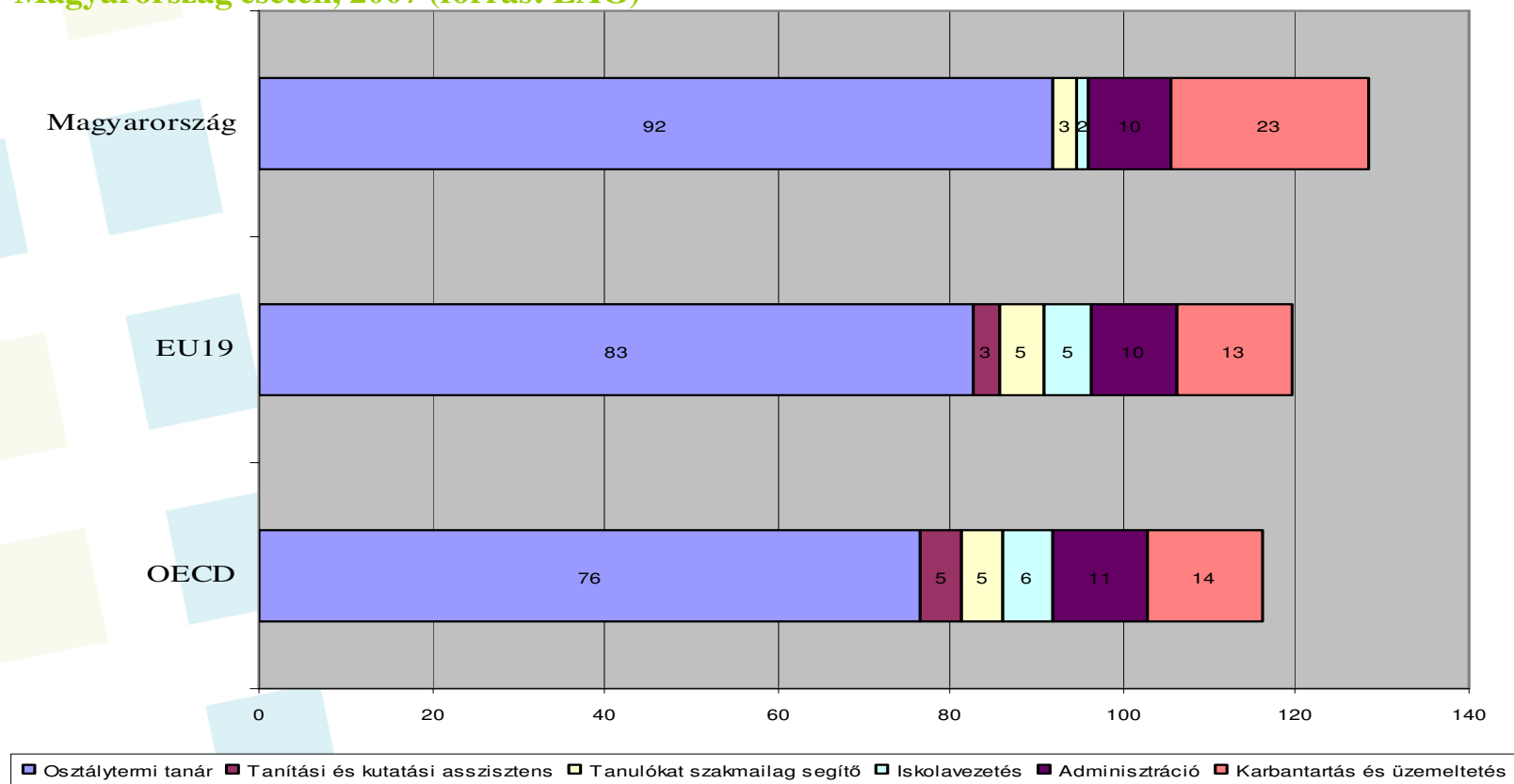
## A nem pedagógiai jellegű adminisztráció sok időt vesz el (Pedagógus2010 tevékenységmegoszlás egy munkahéten 60 percre átszámítva)

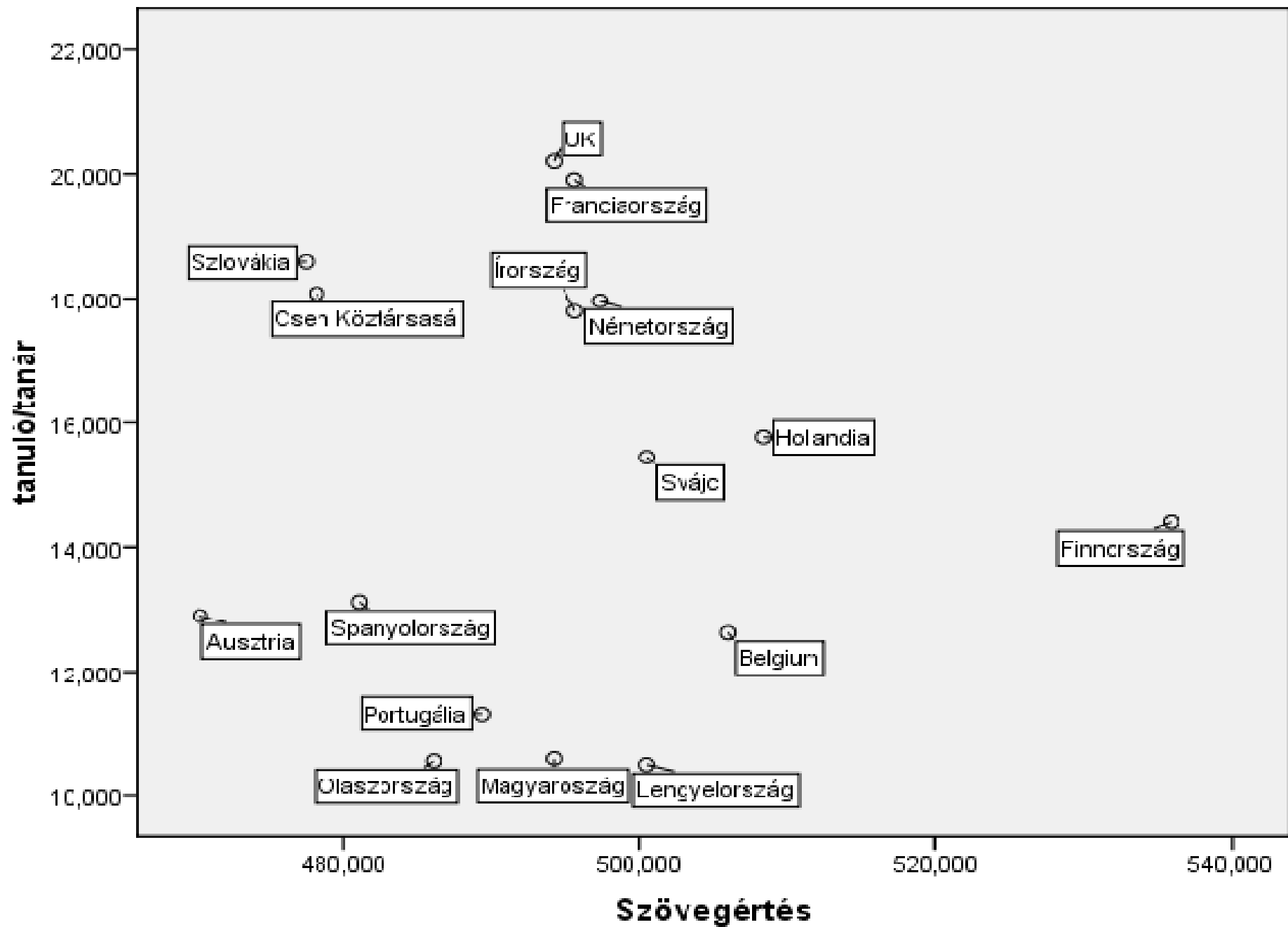


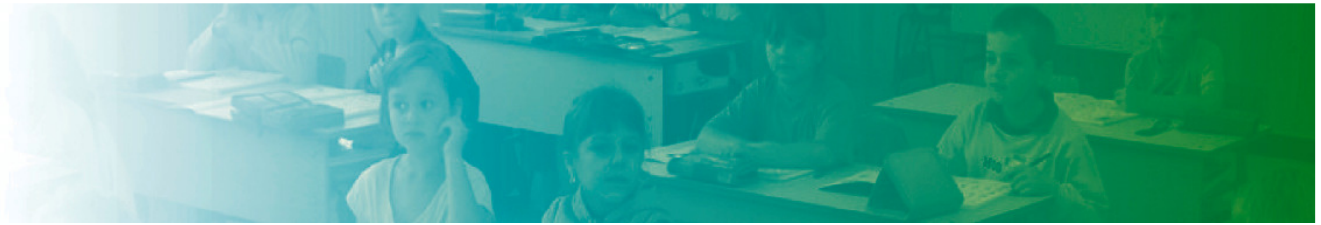


## Az iskola nem működik korszerű munkahelyként

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







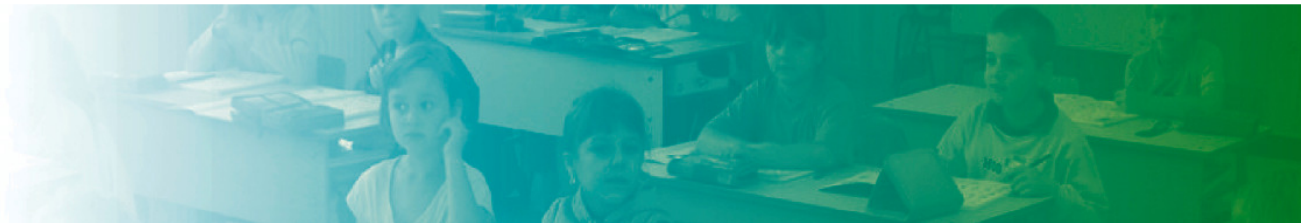
## Két út áll előttünk, amelyekre nem léphetünk egyszerre

- 1.) Stabilizáljuk a jelenlegi pedagóguslétszámot és garantáljuk a foglalkoztatást, kötelező óraszámcsökkentéssel és a csoportlétszámok alacsonyan tartásával. Várható kimenet: tartósan alacsony bérszínvonal, a közoktatás eredményessége nem javul.
- 2.) A differenciált teljesítménybérezés elemét is magába foglaló életpályamodell fokozatos bevezetése, a szakma konszenzusával és standardok kialakításával, egy támogató inspekciós rendszer kiépítésével, a pedagógusképzés és továbbképzés megújításával. Várható kimenet: nehéz és fáradságos munka, amely strukturális változásokat igényel az intézményrendszerben és a pedagógustársadalomban, de hosszabb távon csak így biztosítható a hatékonyság javulása.





TÁRKI-TUDOK  
Tudásmenedzsment és Oktatáskutató  
Központ Zrt.



# Elérhetőség

[www.tarki-tudok.hu](http://www.tarki-tudok.hu)

Köszönöm a figyelmet!