

NAGY Krisztina

A pedagógus-továbbképzés megítéléséről

(A pedagógusok és közoktatási vezetők körében végzett kutatások alapján)

Bevezetés

A pedagógusok hétévenkénti továbbképzését jogszabály írja elő. Ez viszonylag új fejlemény a hazai gyakorlatban. A pedagógusok szervezett továbbképzése és belső késztetésen alapuló önművelése azonban nagy hagyományokra tekint vissza, a magas színvonalú szakmai munkának pedig elengedhetetlen feltétele (*Kiss Gy., 1970*). Az igazán elhivatott pedagógusok sohasem kérdőjelezték meg létjogosultságát: „...a pedagógusok kifejezetten szeretnek tanulni, belső igényük van a folyamatos szakmai továbbfejlődésre. Az élethosszig tartó, folyamatos tanulás igényét egyértelműen alátámasztották a pedagógusok és az intézményvezetők körében végzett interjúk is.” – állapítja meg *Sági Matild*. Ez az öröndetes tény jelent meg a TALIS-vizsgálatokban is: a magyar pedagógusoknak majd 90%-a részesült valamilyen továbbképzésben a vizsgálatot megelőző 18 hónapban, mely igényeiknek nagyrészt megfelelt. Ez nagyjából megfelel a TALIS-átlagnak. E vizsgálatok arra is rávilágítottak azonban, hogy a magyar kollégák az átlagnál kevesebb időt (16,7 nap) fordítottak továbbképzésre a teljes mintához képest (17,3 nap), kisebb arányban vesznek részt kutatásokban, s hogy a fiatal tanárok, valamint az egyetemet végzettek részvétele az átlagtól elmarad. (*Sági M., 2011*)

A továbbképzés megítélése a magyar pedagógusok körében

Vizsgálataimat a pedagógus-továbbképzés témakörében két egymást követő évben, 2013-ban és 2014-ben végeztem. Mindkét esetben kérdőíves felmérést végeztem, az elsőben gyakorló pedagógusok, a másodikban közoktatási vezetők és közoktatási vezetői továbbképzésben részt vevő kollégák körében. Az első felmérésben 79, a másodikban 106 aktív és nyugalmazott pedagógus illetve közoktatási vezető vett részt. Ez már nagy mintának tekinthető, reprezentatívnak azonban nem. Ennek oka a megkérdezettek számán túl az, hogy a mérésben – bár igyekeztem minél szélesebb kört elérni a mintavétel során – lényegesen alulreprezentáltak az általános iskolai tanítók, a szakszolgálatok munkatársai és a vidéki pedagógusok, továbbá a megkérdezettek aránya nem tükrözi az egyes iskolafokokon és típusokban, a különböző fenntartók által működtetett iskolákban dolgozó pedagógusok valós megoszlását.

A vizsgálatok során a fent vázoltakhoz hasonló tapasztalatokat szereztem: kollégáink továbbképzés iránti elkötelezettsége megkérdőjelezhetetlen. A pedagógusoknak mindössze 5%-a adott nemleges választ, míg a megszólított közoktatási vezetők, helyettesek, vezető képzőt végzők és végzettek egybehangzóan (100%) állították, hogy a pedagógusok rendszeres szakmai továbbképzését fontosnak tartják.

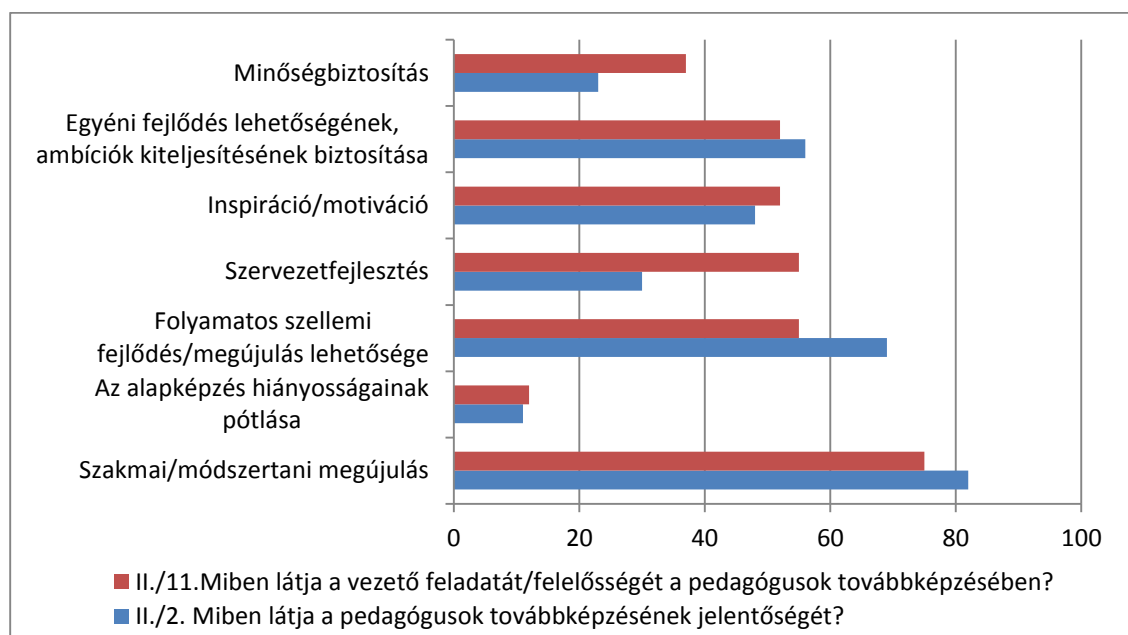
A megkérdezettek többsége (77,3%) a továbbképzésben elsősorban a szakmai/módszertani megújulás lehetőségét látja. Alighanem hasonló gondolatmenetet követnek, akik a folyamatos szellemi fejlődésre, megújulásra való lehetőségként és törekvésként értékelik (65%), csak az előbbieket a szakmai, az utóbbiakat az egyéni fejlődésre helyezik a hangsúlyt, ám ezek a gyakorlatban egymástól nehezen elválasztható kategóriák, különösen, ha figyelembe vesszük azt a szakmai alaptételt, hogy a pedagógus az oktatási-nevelési folyamatban teljes személyiségével vesz részt. Feltűnő, hogy hasonló párt alkot az egyéni fejlődés lehetőségeinek és az ambícióknak kiteljesítése (65,1%), és az inspiráció-motiváció (45,3%). Itt elsősorban a továbbképzéshez fűződő erős érzelmi motivációk fejeződnek ki.

Várakozásaimhoz képest csak kevesen tekintenek a továbbképzésre mint szervezetfejlesztési (28,3%), és minőségbiztosítási eszközre.

Érdekes, hogy míg a pedagógiai szakirodalom ma már egyértelműen felvállalja, hogy a képzés során a pedagógus-hallgatók pályára való teljes felkészítése nem megvalósítható. Addig az alapképzés hiányosságainak pótlásában a továbbképzésnek feltűnően kevesen tulajdonítanak jelentőséget – a válaszadóknak mindössze 10,4%-a –, holott „A kutatási eredmények szerint a gyakorló pedagógusok nézeteinek alakítása a pedagógus-továbbképzés keretei között sokkal eredményesebbnek bizonyul, mint az alapképzés során. Ennek a jelenségnek minden bizonnyal az oka, hogy a továbbképzésben sokkal több lehetőség van a tapasztalati tanulás megszerzésére, rendszeresen és közvetlenül kapcsolódhatunk a pedagógus saját gyakorlati problémamegoldásaihoz.” (Falus I., 2004, 2007)

Kötelező továbbképzés vagy belső képzetés?

A kötelező továbbképzés és a belső képzetésen alapuló önművelés megjelenik a kortárs pedagógiai gondolkodásban és gyakorlatban is. Míg Falus Iván a pedagógusokat professzionális tanulóknak tekinti, akik – kialakult személyiségük és önreflexív gondolkodásuk révén – rálátással bírnak tudásukra és annak hiányosságaira, így meg tudják határozni további tanulásuk irányát: „szakemberként képesek [...] saját tanulásuk önszabályozására”, „aktív tanulóknak kell (őket) tekinteni, akik megkonstruálják saját tudásukat”. (Falus I., 2004) Nyilván az intézményvezetők többsége is így gondolkodik, és ez jól összefér a kortársak szakmai és emberi megbecsülésével, ami a jó munkahelyi légkör elengedhetetlen alapeleme, miközben feltétele a nevelőtestület egységének megteremtéséhez. Ezzel ellentétes véleményt fogalmaz meg Sági Matild: „A pedagógusok körében végzett interjúink tanúsága szerint Magyarországon a legtöbb tanár nem tudja pontosan megfogalmazni, hogy milyen témakörű, típusú szakmai fejlesztésre lenne szüksége.” (Sági M., 2013)



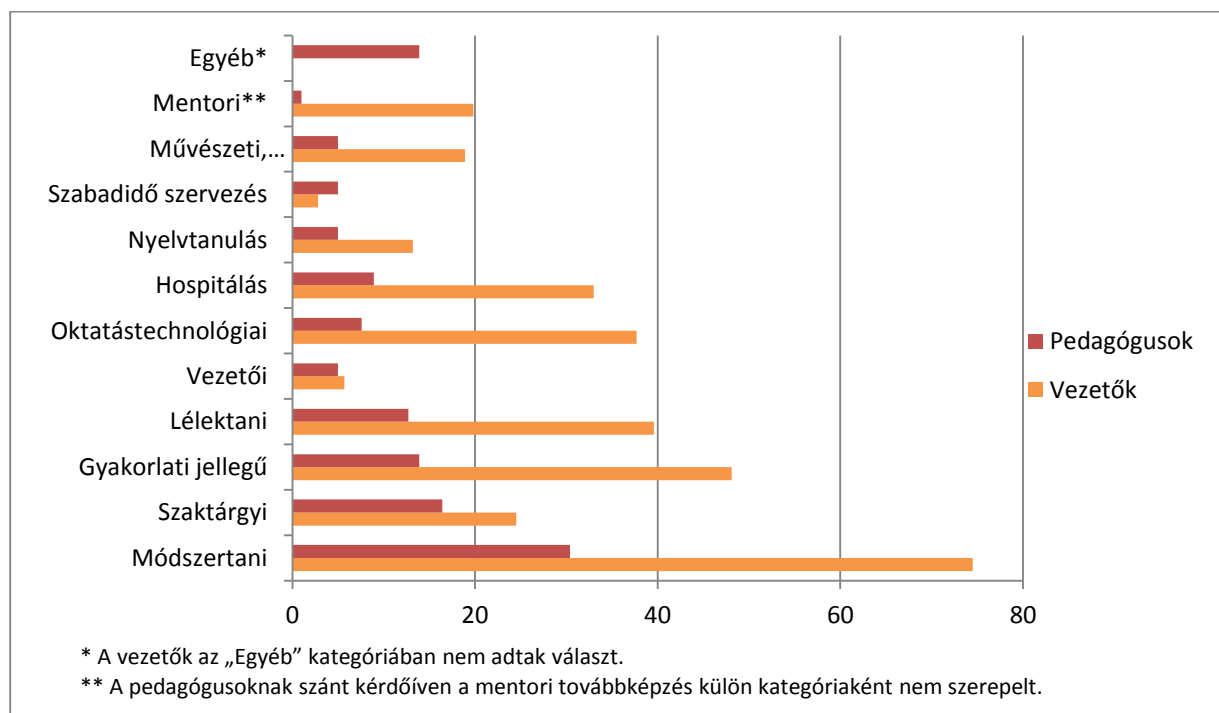
1. ábra: A közoktatási vezetőknek az egyes továbbképzési területek fontosságáról, és a vezetőnek a pedagógusok továbbképzésében betöltött feladatáról, ezzel kapcsolatos felelősségéről alkotott véleményének összevetése

A pedagógus-továbbképzés az egyéni célok és a szervezetfejlesztés szolgálatában

Nagyon tanulságos összehasonlítani, vajon mennyiben ítélik meg másként a pedagógus-továbbképzést a közoktatási vezetők a szerint, hogyan nyilatkoznak róla általánosságban, gyakorlatilag pedagógusként, és aszerint, hogy saját vezetői felelősségüket hogyan látják e

kérdésben. Bár a szakmai/módszertani fejlődés, megújulás továbbra is a legfontosabb szempontként jelenik meg, egyértelműen látható az arányok eltolódása és a vezetők tudatossága, felelősségvállalása. Itt a szervezetfejlesztés (a folyamatos szellemi fejlődéssel azonos arányban) már a második legfontosabb szempont, és az inspiráció, motiváció hasonló súllyal jelentkezik (mely az egyéni fejlődési lehetőségekkel immár egyenlően esik a latba). Azért is kell felfigyelnünk a motiváció megnövekedett fontosságára, mert itt már egyértelműen külső, a vezetőtől a pedagógus felé irányuló motivációról van szó. Ugyanerről tanúskodik a minőségbiztosítás fokozott kiemelése a válaszokban (ezzel természetesen összefügg, hogy a minőségi munkavégzés alapelemeként továbbra is a szakmai, módszertani megújulás szerepel, mint a legtöbbször által megjelölt szempont). Semmiképpen sem lehet szó nélkül hagyni, hogy a vezetők, amikor kollégáik továbbképzésében betöltött szerepüket és felelősségüket értékelik, éppen ezeket a területeket hangsúlyozzák jobban: minőségbiztosítás, motiváció/inspiráció és szervezetfejlesztés (miközben továbbra is tiszteletben tartják és méltányolják az egyéni ambíciókat). Itt szépen kidomborodik az a szervezetfejlesztéssel kapcsolatos elvárás, hogy a munkavállaló és a szervezet céljait közös nevezőre hozzák, ami elsősorban vezetői feladat, mely nagyfokú empátiát, a dolgozók, a szervezet és a lehetőségek alapos ismeretét feltételezi (Kapa M., 2014).

Az alábbi diagram azt mutatja, milyen továbbképzési lehetőségeket választanának a vezetők beosztottjaik, és a gyakorló pedagógusok a maguk számára. Szembeszökő különbség, hogy a pedagógusok minden kategóriában alacsonyabb százalékban választottak. Ennek fő oka valószínűleg az, hogy esetükben a kérdés csak saját továbbképzési elképzeléseikre, terveikre vonatkozott, a vezetők azonban tantestületük vonatkozásában adták meg válaszaikat, tehát eleve több személyre kellett gondolniuk. Lehetséges magyarázatnak tűnik az is, hogy a vezetők általában tájékozottabbak a továbbképzési kínálat tekintetében, ezért jelöltek meg több lehetőséget.



2. ábra: A pedagógusok és a vezetők továbbképzési elképzeléseinek összehasonlítása önmaguk, illetve nevelőtestületük vonatkozásában

Feltűnő hasonlóság, hogy mind a vezetők, mind a pedagógusok a kiemelkedően fontosnak tartják a módszertani és a gyakorlati jellegű továbbképzéseket, hisz ezt választották legnagyobb számban (e mellett a pedagógusoknál a szaktárgyi továbbképzésekre helyeződött a hangsúly). A

pedagógusok különösen akkor tanulnak szívesen, képzik örömmel magukat, ha a megszerzett tudásnak hamar, vagy szinte azonnal hasznát veszik, s elsősorban igaz ez az osztálytermi munkára: „A gyakorló tanárok [...] a mindennapi megvalósíthatóság, a praktikusság igen fontos szempontjait tartják szem előtt.” (Kotschy B., 2007) Erre utaltak azok a pedagógusok, akiknek a továbbképzéssel szemben támasztott elvárásaik a következőképpen foglalhatók össze: az előadó legyen „igényes, felkészült”, „gyakorlati szakember”, az átadott tudás „gyakorlatban jól használható”, a továbbképzésen „tényleges képzés” folyjon. Tisztelik gyakorló pedagóguskollégáik tudását, ezért hospitáláson, „tapasztalatcserék kötetlen beszélgetésein” örömmel vennének részt, ám elutasítják pl. a csoporttréninget, mert azt komolytalannak, haszontalannak tekintik.

Szintén egyetértés tapasztalható a lélektani továbbképzések fontosságának tekintetében – nyilván ennek az az oka, hogy a pedagógusoknak sokkal több ilyen jellegű problémát kell kezelniük mindennapi működésük során, mint korábban, hisz erre a korábbinál lényegesen nagyobb társadalmi igény, elvárás is mutatkozik.

Szignifikáns eltérés látható az oktatástechnológiai eszközök használatára irányuló és a hospitálást mint módszert felhasználó továbbképzések esetében: míg a vezetők határozottan preferálnák ezeket, addig a pedagógusok viszonylag kis számban jelölték, csakúgy, mint a nyelvtanulás esetében és a művészeti, drámapedagógiai területen. A szabadidő szervezés és a vezetői továbbképzés egyik csoport érdeklődésének sem szerepel homlokterében, viszont a vezetők szívesen küldnék kartársaikat mentori tanulmányokra. Érdekes, hogy a pedagógusok éltek azzal a lehetőséggel, hogy a kérdőívben az „Egyéb” kategóriában teljesen egyéni elképzeléseiket is feltüntethették: drogpreevenció, környezeti nevelési, konfliktuskezelési és önismereti kurzusokat (a vezetők közül azonban senki nem írt ebbe a rovatba).

Külső vagy belső továbbképzés?

A vezetők 72,6%-a egyértelműen a külső továbbképzést preferálja, míg a TALIS-kutatásokból az derült ki, hogy a magyar pedagógusoknak a hospitálásba mint képzési és továbbképzési módszerbe vetett hite nagyon erős, és elsősorban a saját intézményükben történt óralátogatásokat tekintették hatékonynak. Kutatásaim ezt csak részben erősítették meg.)

A külső továbbképzések jelentősége a pedagógus-továbbképzésben tagadhatatlan, és egyes területeken kizárólagos (új szak, szakvizsga, szakképesítés megszerzése esetén, bizonyos módszertani tartalmak elsajátításakor, vagy ha a testületnek csak egy vagy kevés tagját érinti stb.) Ezzel együtt a belső továbbképzés megbecsültsége sajnálatos módon visszaesett az utóbbi évtizedekben, annak ellenére, hogy költséghatékony, különösen akkor, ha a nevelőtestületnek jelentős, közös problémával kell megküzdenie pl. SNI, drogpreevenció, tanulási nehézségek kezelése. A rendszeres és kölcsönös óralátogatások a magyar pedagógiai gyakorlattól nem voltak idegenek: a régebbi szakirodalom egyértelműen áldásos hatást tulajdonít e módszernek a tantestület egységének kialakításában és megszilárdításában, mert egymás munkájának megismerése által fokozza a kartársak közötti megbecsülést, miközben elősegíti a jó módszerek és gyakorlatok átadását, a nevelőtestületen belüli eszmecserét, kommunikációt, ösztönzi a „hivatásbeli együttműködés” különböző formáinak meghonosodását. A hospitálás ezen kívül növeli a saját hatékonyságba vetett hitet. Reflexív, önreflexív gondolkodásra sarkall, építőjelleű, óv a stressztől és a kiégéstől is, amint azt pl. a PDS típusú iskolákban tapasztalták. A kooperációnak ez a formája szemléletváltással is jár: az óralátogatás innentől kezdve nem az egyoldalú ellenőrzés eszköze, hanem a kölcsönös tanulásé, az értékelés úgyszintén. A tantestületi továbbképzéseknek egy lehetséges új iránya rajzolódik ki, mely első pillantásra talán megijesztheti a nagyfokú autonómiájukat féltő kollégákat, ám találkozik a magyar pedagógusoknak a hospitálásba mint képzési és továbbképzési módszerbe vetett hitével (Sági M., 2011).

Következtetések a kérdőíves felmérésből nyert adatok elemzése után

1. A pedagógusok és a közoktatási vezetők továbbképzés iránt érzett elkötelezettsége példamutató. Minden megkérdezett támogatja, szükségesnek tartja a pedagógusok rendszeres szakmai továbbképzését. Ez egybevág a gyakorló pedagógusok vélekedésével és a TALIS-vizsgálatok eredményeivel.

2. A közoktatási vezetőknek mindössze 21,7%-a szerzett már korábban szakvizsgát, miközben általában az idősebb generációk képviselői közül kerültek ki a válaszadók. Ez arra utal, hogy a pedagógus társadalom a szakvizsgás továbbképzések terén jelentős lemaradással küzd, hisz az nem lett a pályán maradás feltétele, így a 30-60-90-120 órás továbbképzések sokkal népszerűbbek voltak az elmúlt 15 évben. Ebben jelentős változást hozhat a Nemzeti köznevelési törvény által bevezetett „Életpályamodell”, melyben az előrelépés feltétele a szakvizsga megléte. Érdekes adalék, hogy a vezetőképzés ugyan nem esik a pedagógusok érdeklődésének homlokterébe, és a vezetők is elenyésző számban jelezték, hogy kartársaikat szívesen terelnék ilyen irányba, mégis rendkívül népszerűnek mondható, hisz a megkérdezettek 37,7%-a jelenleg pedagógus beosztásban dolgozik, tehát a közoktatási vezetőképzőt nagyrészt nem igazgatói pozíciójuk megtartása céljából végzik. További kutatások deríthetnének fényt arra, vajon a szakvizsga megszerzése jelenti-e számukra az elsődleges vonzerőt, vagy távlati vezetői ambícióikat kívánják így megalapozni?

3. A közoktatási vezetőknek nevelőtestületükre és a pedagógusoknak saját magukra vonatkoztatott továbbképzési elképzelései nagyban hasonlítanak, amennyiben mindkét csoport a módszertani, szaktárgyi, lélektani és gyakorlati jellegű képzéseket választaná legnagyobb számban. A vezetők elsősorban a külső továbbképzések szervezését pártfogolják, ám szívesen látogatják kollégáik óráit, és attól sem ódzkodnak, hogy bemutató foglalkozásokat tartsanak. Ezzel azonban – tapasztalatom szerint – csak nagyon ritkán élnek, bár megerősíthetné „vezetőtanári” tekintélyüket testületük előtt, a beosztott pedagógusok szemében pedig az igazgató szakmai kiválósága a legfontosabb vezetői erények egyike (ha nem legfontosabbika). A kölcsönös óralátogatások így inkább csak elvi vezetői támogatást kapnak, ezért a tapasztalatok, módszerek átadásának ez a hatékony és költségtakarékos módja a nevelőtestületekben háttérbe szorul, és nem segíti a kartársak „hivatásbeli együttműködésének” kialakulását.

4. A vezetők a továbbképzésben a szervezetfejlesztés hathatós eszközét látják, és igyekeznek ilyen értelemben használni. Ám elfogadják, hogy a pedagógusok és az intézmény érdekeit közös nevezőre kell hozni, mert csak így biztosíthatják a kollégák együttműködését. A továbbképzést tehát nem kizárólag szervezetfejlesztési eszközként ismerik el, vagy a szervezetfejlesztést sokkal szélesebben értelmezik, nem szűkítik pusztán a munkakörök betöltésének feladatára, hanem a minőségbiztosítás, a teljes személyiség fejlesztésének lehetőségét is látják benne. Ez pedig szintén szervezeti érdek is.

5. A vezetők jól látják, hogy a pedagógiai program és a továbbképzési program összhangjának megteremtése szükséges, de a gyakorlati megvalósítás problémáira utal, hogy sokan érzik úgy, e feladatot csak részleges sikerrel oldották meg, ugyanez igaz a környezeti változások és a továbbképzési program összhangjának vonatkozásában.

Irodalom

Falus Iván (2004): A pedagógussá válás folyamata In.: *Educatio* 3. 359-374.

Falus Iván (2007): *A tanárrá válás folyamata* Budapest, Gondolat

Falus Iván (2013): *Új tendenciák a pedagógus-továbbképzés nemzetközi gyakorlatában.*
http://www.oktatas.hu/koznevelo/projektek/tamop_315_pedkepzes_fejl/projekthirek/nyito_konferencia_beszamolo/6_szekcio/6_1_falus

Iskolavezetés I. (Szerk.: Kiss Gyula) Magyar Pedagógiai Társaság Budapest, 1970.

Kapa Mátyás: *Emberi erőforrás fejlesztése, minősítés (Alkalmazott ember erőforrás gazdálkodás a köznevelés rendszerében)* Budapest, 2014. (BME Egyetemi jegyzet)

Kotschy Beáta (2007): *A pedagógusok szakmai fejlődésének új perspektívái* In.: Falus Iván: *A tanárrá válás folyamata* Budapest, Gondolat.

Pedagógusok az oktatás kulcsszereplői (Szerk. Hermann Zoltán et. al.), Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, 2009.

Sági Matild (2011): *Pedagógusok egy nemzetközi tanárvizsgálat (OECD TALIS) tükrében*
http://epa.oszk.hu/00000/00035/00149/pdf/EPA00035_upsz_2011_10_005-017.pdf

Sági Matild (2013): *A pedagógusok szakmai továbbfejlesztésének hazai gyakorlata nemzetközi tükrökben*
https://www.ofi.hu/sites/default/files/attachments/erok_es_eredok.pdf