

Konferencia a pedagógus-továbbképzés megújításáért

2011. március 8-án a Nemzeti Erőforrás Minisztérium és a Nyugat-magyarországi Egyetem Regionális Pedagógiai Szolgáltató és Kutató Központja konferenciát rendezett a pedagógus-továbbképzés megújításához kapcsolódva.

A konferencia résztvevői: a Nemzeti Erőforrás Minisztérium illetékes vezetői és szakértői, a Rektori Konferencia Pedagógusképző Bizottságának tagjai, a TÁMOP 4.1.2/B projekt keretében létrejött, pedagógusképzést támogató szolgáltató és kutatóközpontok képviselői, a megyékben működő szakmai szolgáltatók képviselői, egyetemek, szakmai szervezetek vezetői, képviselői.

A konferencia célja: A készülő felsőoktatási és közoktatási törvény koncepciójához kapcsolódva olyan szervezeti és módszertani megújulás előkészítése, amely a pedagógusképzésben, és -továbbképzésben épít a nemzeti hagyományokra, szolgálja a kutatási eredményekre épített, modern szemléletű képzést, továbbképzést, és mindenekfelett gyakorlatközpontú. Egyben elősegíti a pedagógusképző intézmények, a szakmai szolgáltatók, a közoktatási intézmények együttműködését hálózati keretben, és szakmai javaslatot ad a rendszer megújítására, a pedagógus életpályán átívelő fejlesztésekre; az EU-s pályázati, fejlesztési források hatékony felhasználására.

A szakmai anyagokkal jól előkészített konferencián Faragó Sándor rektor (NymE) megnyitója és Madarász Sándor (NEFMI) köszöntője után a következő előadások hangzottak el:

A pedagógusképzés és -továbbképzés rendszerének összhangja, a felsőoktatási intézmények szerepe a pedagógus-továbbképzésben (Rádli Katalin főtanácsos (NEFMI))

Pedagógusok szakmai fejlődése az európai gondolkodásban (Stéger Csilla főosztályvezető (Oktatási Hivatal))

A tanárképzés és a pedagógus-továbbképzés fő jellemzői az elmúlt négy évben (Iker János igazgató (NymE RPSZK))

Javaslat a pedagógusképzés rendszerének megújítására és a SINUS-program magyarországi adaptációjára (vizsgálatok, kutatási eredmények bemutatásával) (Iker János (NymE RPSZK), Réti Mónika (kutató) és Matthias Stadler (a németországi program egyik koordinátora)).

(Thaisz Miklós (NEFMI) a pedagógus életpályamodellt foglalta össze részletes prezentációban, illetve annak kapcsolatát a továbbképzési rendszerrel, amelyet a jelenlévők nyomtatott formában kaptak meg.)

Az előadók mindegyike – az adott téma kifejtése mellett – hangsúlyozta a pedagógusképzés, -továbbképzés szakmai egységét, a gyakorlati képzés fontosságát, illetve a kapcsolódást egy olyan kívánatos pedagógus életpályamodellhez, amely a képzést, a bevezető támogatási rendszert és a folyamatos szakmai fejlődést egy koherens rendszerre változtatja.

Az előadásokat követően a kerekasztal felkért hozzászólói /Falus Iván (Tanárképzők Szövetsége), Hauser Zoltán (Rektori Konferencia), Kaposi József (OFI), Köpeczi-Bócz Tamás (KIM), Sándorné Kriszt Éva (Rektori Konferencia), Stéger Csilla (Oktatási Hivatal), Turbók Arnold Bertalan (GyMS M. Pedagógiai Intézet)/ reflektáltak az előadásokra.

A felkért hozzászólók mindegyike fontosnak tartotta a pedagóguspálya presztízsének megerősítését, mind szakmai, mind anyagi tekintetben. A pedagógus életpályamodellhez javasolták, hogy az európai ajánlások alapján a pedagógusok kompetenciáinak fejlesztésében a támogatási aspektus kerüljön a középpontba, és a továbbképzési rendszer is ezt kell, hogy szolgálja elsősorban, és legyen cél a közoktatás minőségének javítása, ellenőrzési rendszer működtetése.

A résztvevők a SINUS-programról szóló előadáshoz kapcsolódva fontosnak tartották a pedagógus-továbbképzési rendszer megújítását a következő alapelvek mellett:

1. Meg kell erősíteni, hogy a pedagógus-továbbképzések és a kapcsolódó szakmai szolgáltatások állami feladatok, és a működtetést, a minőséget szigorú állami ellenőrzés és szakmai szttenderdek mellett kell biztosítani.
2. A megyénként (önkormányzati /megyei kormányhivatal/ fenntartású vagy együttműködési szerződés keretében) működő szakmai szolgáltató intézmények működési területükön felelősséget kell, hogy vállaljanak a közoktatás szakmai fejlesztéséhez kapcsolódó szakmai szolgáltatások és az oktatásirányítás szakmapolitikai döntéseinek színvonalas megvalósításáért.
3. A pedagógus-továbbképzésekben az eddiginél hatékonyabb módon kell együttműködni a pedagógusképzés műhelyeivel (egyetemek, főiskolák) a szolgáltatások, a kutatások és az eredmények hasznosítása területén.
4. Építeni kell a mentorálással segített tanári öntevékenységre, a pedagógus teamek munkájára, és ki kell alakítani – szakmai koordináció mellett – a jó gyakorlatok közvetítésének, disszeminációjának hálózati kereteit a német SINUS-program hazai adaptációjával.

A SINUS-programot a '90-es évek végétől fokozatosan fejlesztették ki Németországban, először egy 150 iskolából álló hálózaton, majd a második hullámban 850, a harmadik hullámban 1850 iskola vett részt, és 2007-től a tartományokban az összes iskola bevonása folyik.

A SINUS módszer kulcseleme, hogy a résztvevő pedagógusok a képzés során szorosan együttműködnek, majd a későbbiekben kollaboratív hálózatot alakítanak ki. A tudásmenedzsmenttel kapcsolatos szakirodalom egyértelműen támogatja az ilyen kollaboratív tudásépítő hálózatok kialakítását és a szociális média hasonló kísérletei, illetve a Web 2.0 alkalmazások sikere is arra utal, hogy az ilyen hálózatok óriási szinergiát képesek létrehozni. Ahhoz azonban, hogy működő tudásépítő és -megosztó hálózat alakuljon ki, fontos megismernünk a tanári együttműködés jelenlegi hazai kultúráját. Ehhez – a SINUS-program rövid bemutatása mellett – hatvanöt iskolából 2000 pedagógus bevonásával vizsgálatot végzett a NymE Regionális Pedagógiai Szolgáltató és Kutató Központ. Ennek célja volt, hogy a rendkívül összetett SINUS rendszer alapjául szolgáló tanári viselkedésminták elfogadását, a képzés felépítését, a tanári támogató hálózat kiépítését hazai kontextusban értelmezzük illetve a tanári együttműködést, közös gondolkodást segítő módszerekkel kapcsolatos (szociokulturális, nemzeti különbségekből, illetve a hazai oktatási rendszer sajátosságaiból adódó) jellegzetes attitűdöket feltárjuk. Vizsgálataink arra utalnak, hogy a kreatív, alkotó gondolkodású pedagógusok többsége (akik válaszaik nyomán háromnál több forrásból készülnek tanítási óráikra – a teljes mintából 37% –, gyakran konzultálnak virtuális platformokon, alkalmaznak saját készítésű tananyagokat) szívesen osztaná meg tapasztalatait (a 37%-ból 87%). A teljes mintában a jó gyakorlatok megosztását elutasítók aránya ennél alacsonyabb, 23% volt. A jó gyakorlatok megosztását visszautasítók elsősorban a 10-20 év közötti gyakorlattal rendelkező, gimnáziumi tanárok közül kerültek ki. A jó gyakorlatok megosztása felmérésünk alapján egyértelmű összefüggést mutat az alábbi tényezőkkel:

- a továbbképzésre (önképzésre) szánt idő;
- a felkészüléshez használt források sokfélesége, változatossága;
- a nevelőtestület tagjaival folytatott konzultáció gyakorisága és típusa;
- az önálló feladatalkotás.

Érdekes ugyanakkor, hogy a jó gyakorlatok megosztását elutasító pedagógusok is egyöntetűen kíváncsiak kollégáik jó gyakorlataira: a válaszadók 98%-a szerint inspiráló mások jó gyakorlatainak megismerése, még a más szakos kollégák esetében is.

A munkaközösségek többsége azonban nem működik alkotó műhelyként (a munkaközösségi feladatbankkal kapcsolatban alig kaptunk pozitív válaszokat, a válaszadók 70%-a említi a problémák között az elszigeteltséget, a segítő együttműködés hiányát.

A kollegiális együttműködés jellemzően a napi problémákra, egyes gyakorlati kérdések gyors megoldására fókuszál – ritka a pedagógiai, módszertani kérésekkel kapcsolatos tapasztalatcsere. Bár a válaszadók mintegy két-harmada konzultál rendszeresen más szakos kollégákkal is, az iskolák közötti együttműködés tanár-tanár interakciókban alig 10%, és a napi rendszerességgel konzultálók aránya is csupán mintegy 50%. Ez azt is jelenti, hogy a tanárok mintegy fele legfeljebb heti rendszerességgel, 5%-uk egyáltalán nem konzultál kollégáival.

A fentiek alapján úgy véljük, hogy az alkotó gondolkodás erősítése, támogatása, és a más szakos kollégákkal való együttműködés segítése alapvetően javíthatja a tanári hatékonyságot és csökkenti az elszigeteltség nyomán kialakuló kiegészítés veszélyét. A SINUS módszer alapvetően alkalmas ezen tanári kompetenciák megerősítésére.

Bár a problémák között az együttműködés szorosabbra fonása ritkábban szerepelt, a SINUS módszerrel kapcsolatos várakozások között a válaszadók mintegy fele említette a tanári együttműködés fontosságát.

A résztvevők a vita után elfogadták azt a szakmai javaslatot, hogy a SINUS-program magyarországi adaptációja hasznos lenne a hazai pedagógusképzési rendszer megújításához. A továbbképzéssel kapcsolatos pályázatokhoz az alábbi szakmai specifikációkat tartották fontosnak:

- A készülő törvények koncepciójához (felsőoktatási, közoktatási, életpályamodell) és az európai uniós dokumentumokhoz kapcsolódva a pedagógus-továbbképzéshez kapcsolódó alapvető pályázatban a pedagógusképző felsőoktatási intézményekben határozódjék meg a pályázók köre oly módon, hogy azok kötelesek legyenek együttműködni közoktatási szakmai szolgáltatókkal és közoktatási partnerintézményekkel vagy maguk alakítsanak komplex szolgáltató és kutatóközpontokat a továbbképzés koordinálására. Ezeket célszerű regionális szinten értelmezni.

Ez azért is fontos, mert az európai uniós dokumentumokban terminológiailag három összefüggő dolog van: 1. ITE (initial teacher education = tanárképzés), 2. induction (= bevezető támogatási rendszer, ami csak részben részben egyezik a mi gyakornoki rendszerünkkel) és 3. CPD (continuous professional development = nálunk ez a tanár továbbképzés, ami persze nem egészen ugyanaz. Az egész tulajdonképpen egy életpálya kontinuumba helyeződik. Ezt a rendszert kell hosszú távon megcélozni, és hozzá szervezeti rendszert kialakítani.

- A továbbképzési rendszer kulcseleme lenne, hogy egy-egy pedagógusképző felsőoktatási intézmény (vagy az egyetemhez kapcsolódó szolgáltató és kutatóközpont) szakmai koordinációjával a résztvevő pedagógusok, intézmények önkéntes jelentkezés alapján működjenek együtt, majd később egy kollaboratív hálózatot alakítanak ki. Ezeket a tudásmenedzsmenttel kapcsolatos szakirodalom, a programmal kapcsolatos hazai kutatási eredmények alapján kell létrehozni. Ahhoz azonban, hogy egy működő tudásépítő és megosztó hálózat kialakuljon, fontos lenne még általánosabban megismerni a tanári együttműködés jelenlegi hazai kultúráját. Erre vonatkozólag a Nyugat-magyarországi Egyetem Regionális Pedagógiai Szolgáltató és Kutató Központjának vannak régióra szóló eredményei, de ezt a bevezetés szakmai előkészítésére, az érdeklődés felkeltésére országos, reprezentatív kutatással kellene megerősíteni. Erre is célszerű lenne pályázatot kiírni.
- A pedagógus-továbbképzési rendszer meghatározó pályázata a SINUS-modell hazai adaptációját segítse oly módon, hogy (a kutatási eredmények alapján) a tanári

együttműködés formáiban és módszereiben négy modellt segítsen bevezetni az alábbi tartalommal és szakmai kulcsterületek szerint:

modul	tartalom	kulcsterületek
1.	<u>A feladatkultúra továbbfejlesztése</u>	<i>feladatok a tanítás napi gyakorlatában – kérdés- és problémafelvetés; motiváció, kompetenciafejlesztés és a tanulók önbizalmának erősítése; fejlesztő feladatok szerepe; az egyes feladattípusok alkalmazása</i>
2.	<u>Természettudományos vizsgálódás és kísérletek</u>	<i>kísérletezés, adatgyűjtés, összehasonlítás, modellezés, megfigyelés, reflexió szerepe; az inquiry based tanulás alapvető lépései: tervezés és koncepció, implementáció, elemzés és interpretáció, alkalmazás és prezentáció szakaszai</i>
3.	<u>A hibákból tanulni</u>	<i>a hibák és tévképzetek konstruktivista megközelítése, értékelés és fejlesztés, a hibákkal kapcsolatos általános attitűdformálás (a hibák mint lehetőségek és nem mint lezárt kudarcok), a tanár segítő, támogató szerepének fejlesztése</i>
4.	<u>Értékelés – a kompetenciák felmérése, a kompetenciákkal kapcsolatos visszajelzések</u>	<i>nyílt végű feladatok alkalmazása, az értékelési típusok használata, az átláthatóság, objektivitás és motiváció kérdései, a tanulók támogatása a mérés-értékelés segítségével</i>

- Célszerű lenne a pályázók körét a statisztikus régiókhoz (6), illetve a központi régióhoz (ott 2) kötni, és előnyben részesíteni azokat a felsőoktatási intézményeket, ahol az együttműködés során a pedagógusképzést és a közoktatást segítő szolgáltató és kutatóközpontok már létrejöttek.
- A források a hálózat kialakítását, a modellekben meghatározott tartalom és kulcspontok szerinti továbbképzési rendszer kialakítását szolgálnák oly módon, hogy a támogatási összeg 70%-a az intézményeket, a jó gyakorlatok rendszerében szerepet vállaló pedagógusokat és a közreműködő szakmai szolgáltatókat támogatná a munka arányában, és 30% biztosítaná a felsőoktatási intézmény/központ által a hálózati rendszer működését.
- A projekt végére olyan modellnek kell kialakulni és a fenntartási időszakban működtetni, amely megerősíti, hogy a pedagógus-továbbképzések és a kapcsolódó szakmai szolgáltatások állami feladatok, és a működtetést, a minőséget szigorú állami ellenőrzés (erre is lehetne projektet kiírni, minősítendő a központok, hálózatok fejlesztő munkáját) és szakmai szttenderdek mellett kell biztosítani. El kell érni, hogy a szakmai fejlesztések, kutatási eredmények viszonylag gyorsan és hatékonyan kerüljenek hasznosításra a közoktatás területén.
- A fentiekhez kapcsolódva a megvalósításban feltétlenül figyelembe kell venni, hogy a közoktatásban és a pedagógusképzésben olyan módszertani megújulásra van szükség, amely épít a jó szakmai hagyományokra, szolgálja a kutatási eredményekre épített, modern szemléletű képzést, továbbképzést, és mindenk felett gyakorlatközpontú. Ehhez nélkülözhetetlen a pedagógusképző intézmények, a szakmai szolgáltatók és a közoktatási intézmények együttműködését segítő hálózati szervezet kialakítása és folyamatos működtetése.
- Az egész továbbképzési rendszer támogasson egy olyan pedagógus életpályamodellt, amely a képzést, a bevezető támogatási rendszert és a folyamatos a szakmai fejlődést egy koherens rendszerre változtatja. Ennek nyomán a tanárok:
 - a felsőoktatási intézményben szerzett olyan képesítéssel rendelkezzenek, amely megfelelő egyensúlyt teremt a kutatás alapú tanulmányok és a tanítási gyakorlat között,
 - tantárgyaik területén magas szintű szaktudással, valamint megfelelő pedagógiai-módszertani kompetenciákkal rendelkezzenek,
 - pályájuk kezdetén hatékony támogatási programokon vehessenek részt,
 - pályafutásuk alatt megfelelő mentori támogatásban részesüljenek, egész pályafutásuk alatt ösztönzésben, támogatásban részesüljenek, hogy formális és informális tanulás keretében új tudásra, készségekre, kompetenciákra tegyenek szert, beleértve a csereprogramok lehetőségeit is.