
HAFNERNÉ Erdődi Ilona

Pedagógusminősítés a gyakorló minősítési szakértő szemével

Bevezetés

Az nevelés-oktatási rendszer eredményessége szempontjából kulcsfontosságú, hogy a pedagógushivatást a legrátermettebb, a pálya iránt legelhivatottabb, legtehetségesebb emberek válasszák. A kívánt eredményesség elérése érdekében elengedhetetlen a teljesítményértékelés. A Pedagógus Életpályamodell jelentős változásokat hozott a köznevelésben. Kiemelt érdeklődés övezi bevezetésétől napjainkig. Írásomban a tapasztalatok és a változások bemutatására vállalkoztam. A pedagógusi munkát végzők teljesítményértékelésének bevezetésre 2013. szeptemberében került sor.

Céлом, hogy empirikus kutatásom alapján áttekintést adjak a minősítés rendszeréről a gyakorlati megvalósulásról. A leginkább érintettek véleménye alapján gyűjtöttem össze a szakértői munkában szerzett tapasztalatokat, kiegészítve a kutatás során nyert eredményekkel. Feltárom azokat a tényezőket is, amelyek a minősítő vizsgák és minősítési eljárások során még hatékonyabbá tehetik a folyamatot.

Az empirikus vizsgálathoz kérdőívet készítettem. Olyan pedagógusokat és olyan szakértőket vontam be a vizsgálatba, akik már részt vesznek pedagógusminősítési eljárásban. A kérdőív összeállításában fő szempont volt, hogy az eltérő célcsoportok kérdőíveiben azonos téma irányultságú kérdések is szerepeljenek, az összehasonlító elemzéshez. A pedagógusi kérdőívet 22 fő töltötte ki, a szakértői kérdőívet pedig 103 fő. A minta, a létszám és a földrajzi elhelyezkedés okán nem reprezentatív.

Vizsgáltam, hogy mely szerepkörök, tevékenységek jelentik a legnagyobb kihívást a pedagógusok számára. Mennyire változott a pedagógusok hozzáállása a bevezetéstől, napjainkig.

Minősítések során szerzett személyes tapasztalataim

A minősítési eljárásokban elnöki és szakos szakértői megbízással vettem részt. Egy általam mentorált gyakorlónak minősítővizsgáját is követtem, mint mentor és éltem a lehetőséggel, hogy részt vegyek az óra-, foglalkozáslátogatáson és a megbeszélésén.

Tapasztalatok portfólió értékelés terén

A bizottság a látogatást megelőző 30. naptól végezheti a portfólió előzetes értékelését. Az értékelés során a következő tapasztalataim vannak.

- Az előzetes értékelés az Oktatási Hivatal által biztosított informatikai támogató felület segítségével lehet elvégezni, mely felület véleményem szerint egy egyszerű és könnyen kezelhető. Sajnos előfordul olyan probléma, hogy akár egész napra technikai okok miatt nem lehet ezen a felületen dolgozni. Ez nagyon megnehezíti a bizottsági tagok munkáját.
- Az értékelő felületnek van még egy megoldatlan problémája. A pedagógusok által a portfólió dokumentumaiban gyakran megjelölt, hivatkozott internetes források elérhetőségét, sajnos a felület nem tudja megnyitni, így a dokumentumok értékelhetősége nem teljes.

- Az előzetes értékelés nagyon a tényekre, dokumentumokra szűkül. A látogatás, védés sokkal több információt ad, átértékelhetjük a személyes találkozás után a dokumentumokból szerzett megállapításokat.
- Bár az útmutató nagyon sokat segít, a felület is, de így is akadnak egyedi esetek, sajátos problémák. Gondot okozhat, ha például nem derül ki valami időben, amit jelezni kellett volna a pedagógusnak. Ilyenkor felmerülnek dilemmák a döntés, az elbírálás tekintetében. Mindenképp konszenzusra kell jutni, és ha szükséges, akkor segítséget kell kérni az illetékes POK munkatársaitól.
- A portfólió terjedelmét igaz, hogy csökkentették, de a minőségük ezzel arányosan még nem (alig) javult.
- Az egyik leginkább kérdéses dokumentum a reflexió. Ez a műfaj nehezen ver gyökeret a pedagógiai gyakorlatban, pedig az OH útmutató részletes segítséget ad az elkészítéshez. A portfólió meghatározó részének tartom a reflexiót, bármennyire idegenkednek tőle a pedagógusok. A pedagógusi munka minősítése, megítélése elképzelhetetlen a helyes önértékelés nélkül. Az önértékelés képességének a fejlesztésére a pedagógusnak is törekednie kell. Ne hallgassuk el, hogy a pedagógusképzésben is szükséges lenne ennek megismerése, megtanulása.
- A hospitálási napló nem ad többlet információt a pedagógus kompetenciáit illetően. A kollégák reflexióikban leginkább az óra menetét írják le, személyes megjegyzések, vélemények szinte alig találhatók a dokumentumokban, így sok esetben felesleges anyagnak tűnik a szakértő kollégák számára, a pedagógusnak meg többlet teher.
- A szabadon választható dokumentumok nem igazán jól kidolgozottak, rövid terjedelműek. Sok esetben, kívülálló személyként mutat be a pedagógus egy eseményt, programot. Személyes kapcsolata, felelőssége, szerepe az elvégzett feladatot illetően nem hangsúlyozott. Sokszor hasonló tevékenységet bemutató dokumentumot töltenek fel, nem mutatják meg szakmai munkájuk sokrétű területeit.
- Gyakran tapasztalható, hogy a felhasznált források megjelenítése hiányos, ami szintén a szakmai útmutató ismeretének hiányát jelzi.

Tapasztalatok a kommunikáció terén

Az eljárásrendeknek megfelelően, több emberrel is együtt kell dolgozni, kommunikálni. Először csak infokommunikációs eszközök segítségével, majd a helyszíni eljárás során kerül sor a személyes találkozásra is. Elmondható, hogy a szakértő munkája nagymértékben a kommunikációra épül a minősítési folyamat minden egyes szakaszában. A minősítési folyamatban a résztvevők között a kollegiális, együttműködő, egymás személyét tiszteletben tartó és egymást meghallgató, bizalmat sugárzó kommunikáció a legcélravezetőbb.

Tapasztalatok a helyszíni eljárással kapcsolatosan

Számomra a minősítés folyamatában a helyszíni eljárás során szerzett tapasztalatok mindig a legérdekesebbek és leginkább előremutatóak. Igazából itt mindig nagy inspirációt ad a mások munkájába való betekintés. Többek között ez is a motivációim között szerepelt, amikor a szakértői munkát szerettem volna végezni.

- Az óra- foglalkozás előtti megfigyelését megelőző megbeszélésnél nagy szerepe van a szakértőknek abban, hogy törekedjenek a pozitív légkör megalapozására.
- Meghatározó az intézményvezető személyisége. Vannak szituációk, akik ezekben a helyzetekben is (Ők) szeretnék az eljárást vezetni, pedig még nem is az intézményi delegált szerepét töltik be. Ezek kínos pillanatok tartogathatnak a szakértők számára.
- A bemutatásra kerülő dokumentumokat minden esetben elkészítik a pedagógusok.
- A megtekintett órákon-foglalkozásokon rengeteg gazdag módszertani kultúrával rendelkező pedagógussal találkoztam. Vannak esetek, amikor a túlzott előkészítő munka ellenére sem igazán életszerű órát tartanak a kollégák. Kár, hogy nem hiszik el a pedagógusok, hogy ennek az órának is ugyanolyannak kellene lenni, mint a hétköznapokban. Többnyire nagy izgatottság tapasztalható a pedagógusok irányából. Lelepleződnek, ha olyan módszerek alkalmazására kerül sor az órán, amely a tanulók és a kolléga számára is ismeretlen, nem begyakorlott.
- A pedagógus által történt elemzések során szintén ugyanaz tapasztalható, mint a portfólió reflexiós dokumentumainál. A szóbeli reflexió elvárható tartalmi elemei néha hiányosak. Inkább csak az óra történéseit vezetik végig. Nem jelenik meg a reflexióban a saját munkájának és személyiségük rövid értékelése. A pedagóguskompetenciák bemutatására az eljárás során, véleményem szerint tudatosabban kellene készülni a pedagógusoknak.
- Az e- portfólió védését érzem a legnagyobb kihívást jelentő feladatnak. Gyakran tapasztalható, hogy nem új információkkal és kiegészítésekkel bővítik a kollégák a portfólióban olvasottakat, hanem ugyanazt halljuk a prezentáció alkalmával is. Valószínű, hogy nem történt meg a felkészülés során az alapos tájékozódás, afelől, hogy mi is a célja és követelménye az eljárás e részének. Egy másik gyakori probléma a pontos időkeret betartása, melyet gyakran figyelmen kívül hagynak.

Úgy gondolom, hogy mindenkinek szüksége van a független, külső visszajelzésre, megerősítésre. A minősítés és tanfelügyelet nélküli több évtized alatt a pedagógusok elszoktak a külső látogatóktól, a munkájukat minősítő szakemberektől. Sok esetben tapasztaltam, hogy sikerként élték meg a folyamatot, még akkor is, ha elfáradtak a végére, de a szakmai megerősítés nagyon jól esett nekik. Természetesen olyan kollégával is találkoztam, aki továbbra is fölöslegesnek tartja ezt az egész folyamatot. Nyilván az ő véleményükön is érdemes elgondolkodnunk.

Tapasztalatok intézményvezetők, intézményi delegáltak közreműködésével kapcsolatosan

A minősítőbizottságból egyedül az intézményi delegált ismeri a minősülő pedagógust. Ennek a sajátos helyzetnek a következtében gyakran tapasztalható, hogy az intézményi delegáltak nem értékelnek reálisan, mondván, hogy nem szeretnék a saját kollégájukat lepontozni, ezért leggyakrabban három pontot adnak minden egyes kompetencia meglétét jelző indikátorra. Meglátásom szerint ezek az intézményi delegáltak nem veszik elég komolyan ennek a feladatnak a súlyát. Igazából ezt nem is nevezném értékelésnek és ennek következtében előfordulhat, hogy az összegző értékelés nem mutat valós képet. Az intézményi delegált szerepét egy fontos új vezetői feladatnak vélem a köznevelési intézményekben. Nem tartom helyesnek azt a vezetői hozzáállást, ha vezetőként negatív jelzőkkel illeti a minősítés rendszerét és fölösleges adminisztrációnak, feladatnak tekinti, mert ezzel a saját kollégájának a szakmai munkáját veszi semmibe. Azért is emelem ki a vezető szempontjából ezt a feladatot, hiszem egyes iskolákban az óralátogatás, mint a vezető ellenőrző tevékenységének fontos része gyakorlatilag nem létezik. Érdemes kellő odaadással és lelkesedéssel végezni, esetleg kiemelni a

minősítés során a bizottság munkáját, ezáltal a vezető kollégáit is. Motiválttá teheti, ösztönözheti a további hivatásbeli fejlődésüket, valamint feltérképezheti a pedagógusainak az elkötelezettségét, hivatástudatát. Elősegítheti, támogathatja az intézményben folyó magas szintű nevelő- oktató munkát.

Tapasztalatok a szaktanácsadás támogatói szerepről

A szaktanácsadói tevékenységnek a pedagógusok számára nagyon fontos szerepe lenne a minősítésekre való felkészülésben. Ezekről a látogatásoktól vonakodnak a pedagógusok és a vezetők is. Sokak számára nem megszokott a tanóráiknak látogatása kollégák, munkaközösség vezetők, illetve intézményvezetők által, a pedagógus különösképpen nem szívesen fogad külső látogatót. Sok intézményvezető kolléga nem igazán kér kollégáihoz szaktanácsadót, mivel úgy érzik ez a tevékenység további terhet jelent vezetői munkájukban a minősítéseken, valamint intézményvezetői és intézményi tanfelügyeleteken túl. Véleményem szerint a sok száz felkészített szaktanácsadó mellőzése több, mint luxus az intézményvezetés részéről. A szakmailag nagy tudással rendelkező kollégák fontos szerepet játszhatnának a tantárgy-pedagógiai tanácsadásban, a pedagógusok szakmai fejlődésének segítségével.

Tapasztalatok szakértői és mentortanári szerepben

A pályakezdők beilleszkedését, rutinszerzését nagymértékben segíti a mentor-program, amelynek keretében szakképzett mentorpedagógus, vagy ennek hiányában, egy-egy tapasztalt pedagógus segíti őket. Tanítói pályafutásom alatt többször láttam el én is mentori feladatokat pályakezdő kollégáknál és főiskolai hallgatóknál. Különösen izgalmas és még nagyobb kihívást jelentett számomra ez a feladat, amikor szakképzett mentorpedagógusként és szakértőként kaptam gyakornok mentorálását. Nagyon megörültem a feladatnak és igyekeztem az elméletben tanultakat maximálisan felhasználni a gyakorlatban. Szerencsére a gyakornok szaktudása és az elkötelezettsége terén nem volt hiány, ezért elsősorban a szakma gyakorlati részének elsajátítására kellett koncentrálni. Közös munkánkat az együttműködés, egymás tisztelete, konstruktivitás jellemezte. A szakértői munkám során tapasztaltakat is maximálisan felhasználtam a mentorálás során. Azóta már több kolléga felkészítését segítettem a minősítési eljárásra, mert a mentorálás a segítő, támogató szerepe nem csak a gyakornokoknál fontos.

Az empirikus vizsgálat

Kutatás körülményeinek rövid bemutatása

A továbbiakban kutatásom eredményeit három részben kerülnek bemutatásra. Első részben csak a pedagógusokat érintő kérdések válaszait, második részben csak a szakértőket érintő kérdések válaszait, majd a harmadik részben mindkét célcsoportnál vizsgált azonos kérdések összehasonlító elemzését kívánom ismertetni. A kitöltés önkitöltős módszerrel 2018. január hónapban történt. A kérdőívek begyűjtése után az adatokat az SPSS statisztikai programmal dolgoztam fel.

A kutatás az alábbi hipotézisekre kereste a választ:

1. *Hipotézis:* A pedagógusok a minősítéssel kapcsolatos, kezdetekben tapasztalható ellenérzésük folyamatosan csökken, de némi ellenállás mindig jelen van.

2. *Hipotézis:* Az informatív beszélgetéseknek és személyes felvilágosító előadásoknak nagyobb a jelentősége a minősítő eljárásra való felkészülésben, mint a kézikönyvekben megtalálható információknak. A pedagógusok igénylik a személyes segítségadást.

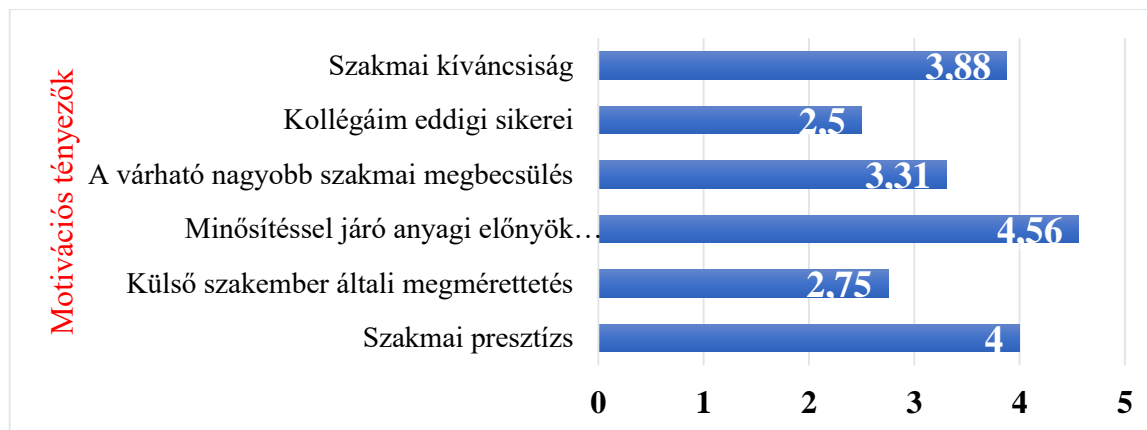
3. *Hipotézis:* Feltételezésem szerint a minősítési szakértők pedagógusi kompetenciájukon kívül nagymértékben fejlődött a vezetői kompetenciája is.

4. *Hipotézis:* A portfóliók színvonala, tudatossága, minősége folyamatosan fejlődött.

Pedagógus kérdőívben vizsgált témák eredményei

A pedagógus minősítésben való részvétel motivációját, a hat különböző motivációs tényezőt a hatfokú Likert-skálán minősítették, az „egyáltalán nem motivált” és a „leginkább motivált” végpontok között. A mérés eredményét gyakorisági eloszlással számoltam ki. A visszajelzések alapján a pedagógusok körében a legnagyobb motivációs tényezőként az anyagi okokat jelölték meg, melynek átlaga 4,56 lett, utána a presztízst választották, melynek átlaga 4,00 lett. Ezek után nem sokkal kisebb százalékban jelölték a szakmai kíváncsiságot. Ennek átlaga 3,88 lett. Egymáshoz nagyon közel állóan tartották motiválónak a nagyobb megbecsülést, külső megmérettetést. A legkevésbé motiváló hatású a pedagógusok számára a kollégáik sikere, ami személy szerint engem meglepett, mert azt gondoltam, hogy a kollégák sikere inspiráló hatású lehet a pedagógusokra. A 1. ábra szemlélteti a motivációs tényezők gyakoriságának százalékos eloszlását a pedagógus minta válaszainak alapján.

1. ábra: Motivációs tényezők gyakoriságának százalékos eloszlása a „pedagógus minta” válaszainak alapján



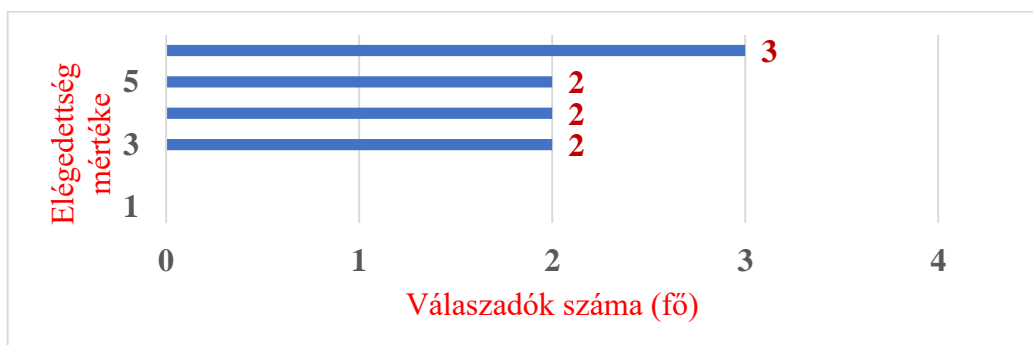
(Forrás: Saját készítésű)

Szerettem volna választ kapni az 1. hipotézisemhez kapcsolódóan, hogy milyen mértékben változott a pedagógus társadalom ellenérzése a pedagógus életpálya bevezetése óta. Vizsgálatom során az ellenérzés és pozitív változás átlagának eloszlását vizsgálva megállapítható, hogy az ellenérzés átlaga 4,25 a pozitív változás átlaga 2,38. Az 1 mintás T próba alapján ($t=19,852$, $p=0,000$) a két átlag között szignifikáns különbség van. A minősítéssel kapcsolatos ellenérzés a pedagógusok szerint nagy mértékben tapasztalható, ugyanakkor a pozitív változás szerintük csekély a sikeres minősítővizsga és minősítő eljárás után.

A válaszadók közül 9 fő vett már részt a minősítésen. Érdekelt, hogy hogyan értékelték az eljárás menetét összességében. Hatfokú Likert-skálán minősítették, ahol az 1-es jelentése a nem volt megfelelő, 6-os jelentése a teljes mértékben megfelelő volt. Szerencsésnek mondható, hogy a

válaszadók többsége, inkább elégedett volt az eljárással, a válaszadó 9 fő közül 3 fő teljes mértékben megfelelőnek ítélte az eljárást összességében. A 2. ábra szemlélteti az elégedettséget.

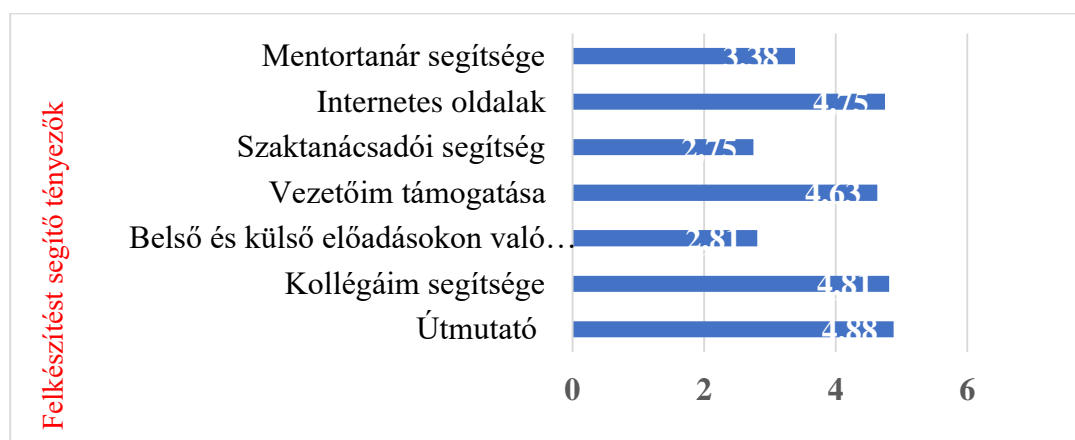
2. ábra: A minősített pedagógusok elégedettségének megoszlása az eljárással kapcsolatban



(Forrás: Saját készítésű)

A minősítő vizsgára és a minősítő eljárásra az alapos felkészülés érdekében minden pedagógus részére különböző segítségük állhatnak rendelkezésükre. Természetesen nagyon egyéni, hogy kinek, mely segítség a legcélravezetőbb. Vizsgálatom során a megkérdezetteknek hét különböző lehetséges segítő tényezőt rangsorolták annak megfelelően, hogy milyen mértékben segítették a felkészülésüket. A hétfokú skálán az egyáltalán nem válasz esetén az 1-est, leginkább segített válasz esetén, az 7-est jelölték be. Az átlagok alapján elmondható, hogy a legnagyobb mértékben az Oktatási Hivatal által kiadott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba lépéshez tájékoztatót tartják segítségnek a pedagógusok. Ugyanakkor szívesen fogadják el személyes segítséget is a kollégáktól, vezetőtől, mentortól. Meglepő, hogy a pedagógusok a szaktanácsadói segítséget nem említik jelentős arányban, pedig a Pedagógus Életpálya bevezetésénél a segítő, támogató szerepek között a folyamatos szakmai fejlődés szolgálatába kívánták állítani a szaktanácsadást. Az informatív beszélgetéseknek és személyes felvilágosító előadásoknak nem nagyobb az előnyben részesítése a minősítő eljárásra való felkészülésben, mint az útmutatóban megtalálható információknak. A pedagógusok ugyanakkor igénylik a személyes segítségadást. A pedagógusok felkészítését segítő tényezők százalékos eloszlását a 3. ábra szemlélteti.

3. ábra: A minősítő eljárásra segítő tényezők átlagának megoszlása

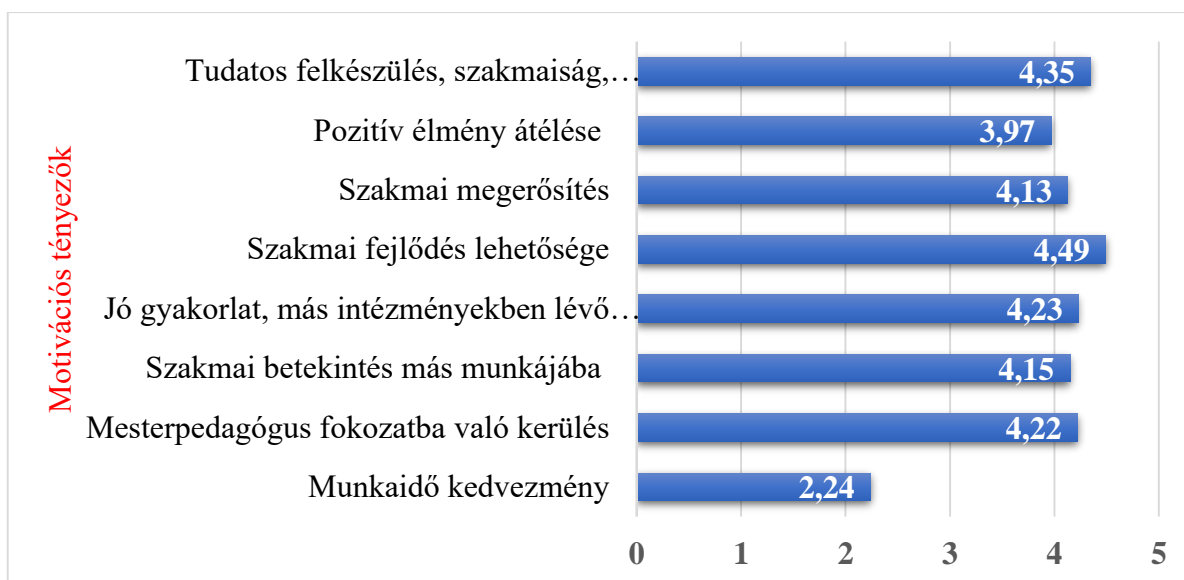


(Forrás: Saját készítésű)

Szakértői kérdőívben vizsgált témák eredményei

A szakértők, a szakértői munkában való tevékenységre motivációt, nyolc különböző motivációs tényezőt minősítettek ötfokú Likert-skálán. az „egyáltalán nem motivált” és a „teljes mértékben motivált” végpontok között. A mérés eredményét gyakorisági eloszlással számoltam ki. A visszajelzések alapján a válaszadó szakértők körében a legnagyobb motivációs tényezőként a szakmai fejlődés lehetőségét jelölték meg, melynek átlaga 4,49 lett, utána a tudatos felkészülést, szakma iránt érzett elhivatottságot, pedagógusi és szakértői oldalról egyaránt jelöltek meg, melynek átlaga 4,35 lett. Egymáshoz nagyon hasonló mértékben választották a jó gyakorlat, más intézményekben lévő jó megoldások átvételét, Mesterpedagógus fokozatba való kerülést, szakmai megerősítést és a pozitív élményt. Legkevésbé motiváló tényező a szakértők számára a feladat elvégzésével járó munkaidő-kedvezmény. A visszajelzések alapján megállapítható, hogy a szakértői munkát vállaló pedagógusok számára fontos szerepet tölt be munkájuk során, a szakma iránti elhivatottságuk és a folyamatos szakmai fejlődés lehetősége és igénye. A 4. ábra szemlélteti a megkérdezett szakértők által a motivációs tényezők gyakoriságának százalékos eloszlását a szakértői munkával kapcsolatosan.

4. ábra: Motivációs tényezők gyakoriságának százalékos eloszlása a szakértői minta válaszainak alapján

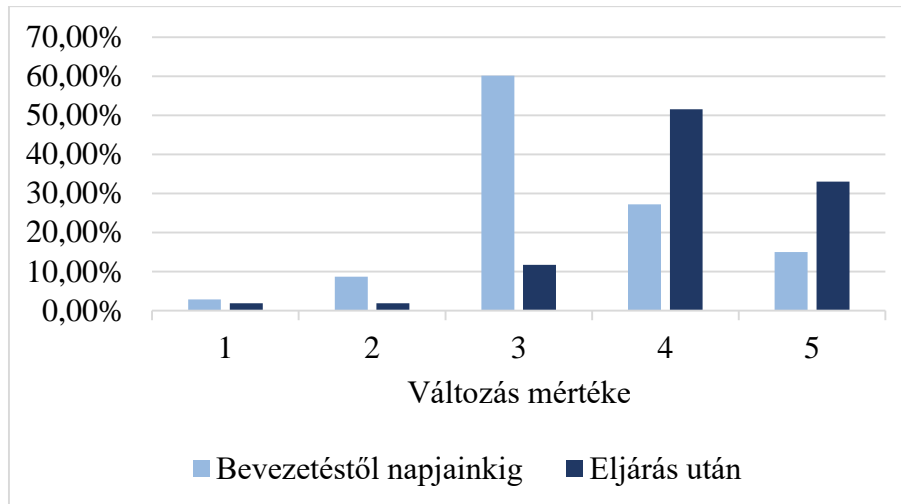


(Forrás: Saját készítésű)

A továbbiakban kutatást végeztem azzal kapcsolatosan, hogy a megkérdezett szakértők véleménye szerint változott-e a Pedagógus Életpályamodell megítélése a bevezetéstől, napjainkig. A válaszadók ötfokú Likert-skálán minősítették véleményüket az „Teljes mértékben negatív irányba változott.” és a „Teljes mértékben pozitív irányba változott.” végpontok között. A megkérdezettek döntő többsége (60,2%) szerint nincs változás a Pedagógus Életpályamodell bevezetésével kapcsolatosan a bevezetés óta. A visszajelzések alapján az átlag 3,15 lett. Kíváncsi voltam, hogy a megítélés e pozitív irányba változik-e az eljárás végeztével. A megkérdezettek döntő többsége szerint van pozitív változás a megítélésben az eljárás befejezése után. A visszajelzések alapján az átlag 4,12 lett. Összehasonlítást végeztem azzal kapcsolatosan, hogy milyen mértékben érznek változást a Pedagógus Életpályamodell bevezetésével kapcsolatosan a megítélésben a bevezetéstől napjainkig, illetve az eljárás után. Páros T-próbával összehasonlítottam a két kérdés átlagát. A két átlag között számottevő különbség van, ami azt jelenti, hogy a szakértők szerint a Pedagógus Életpályamodell bevezetése óta nincs változás a megítélésben, viszont az eljárás befejezése után egyértelműen pozitív irányba változik a pedagógusok

véleménye a válaszadó szakértők szerint ($t = -12,751$, $p = 0,000$). Számomra örömteli volt látni, hogy a megítélés változik az eljárás után, hiszen, ez annak a jele is lehet, hogy pozitív élményként élték meg ezt a megmérettetést. Az 5. ábrán olvasható a Pedagógus Életpálya megítélésének változása, százalékos megoszlásban a bevezetéstől napjainkig és eljárás után.

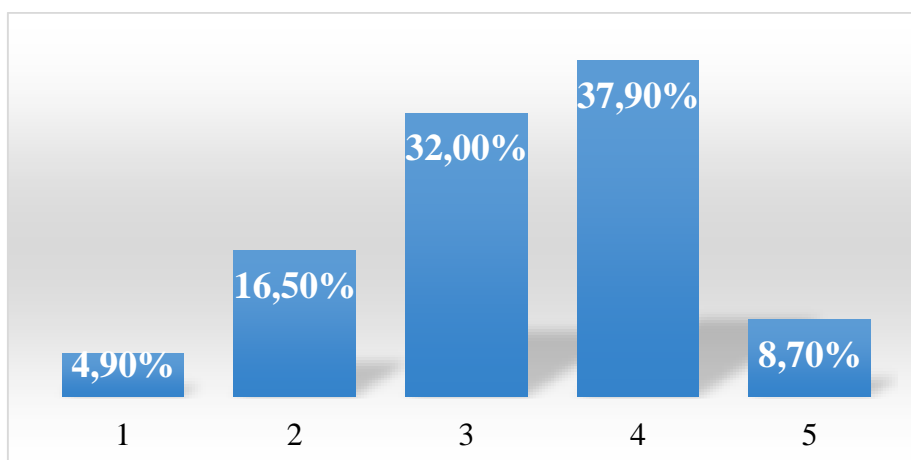
5. ábra: A pedagógus életpálya megítélésének változása, százalékos megoszlásban a bevezetéstől napjainkig és eljárás után



(Forrás: Saját készítésű)

A portfóliókkal kapcsolatos követelményekkel, a bevezetéstől vizsgálva szintén történtek változások. A legnagyobb változás a portfólió terjedelmének a csökkentése volt. Fontosnak tartottam megkérdezni hipotézisem igazolására a vizsgálatban résztvevő szakértőket, hogy véleményük szerint a változtatások után tapasztalható-e a portfóliók színvonalának a fejlődése. A válaszadók ötfokú Likert-skálán minősítették véleményüket az „Egyáltalán nem.” és a „Teljes mértékben.” végpontok között. A visszajelzések alapján az átlag 3,29 lett ezek alapján megállapítható, hogy a szakértők egyértelmű fejlődést tapasztalnak a portfóliók minőségével kapcsolatosan. A 6. ábrán olvasható a portfóliók minőségi javulásának megítélése százalékos megoszlással a válaszadó szakértők által.

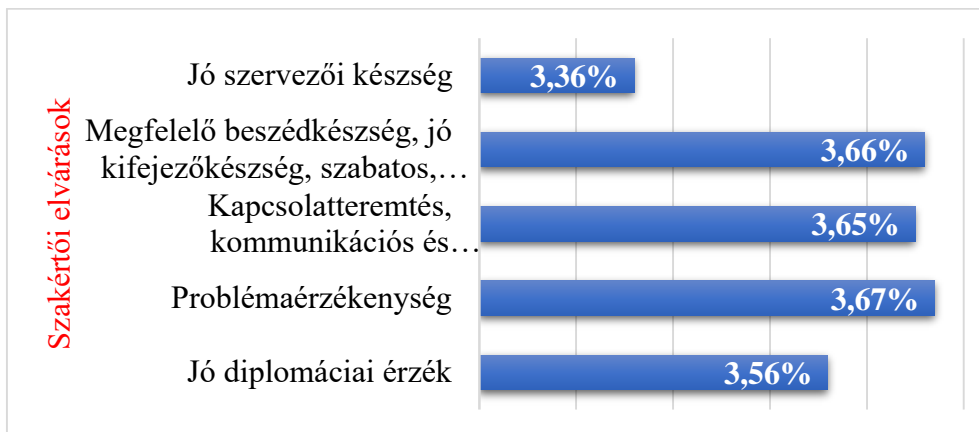
6. ábra: A portfóliók minőségi javulásának megítélése százalékos megoszlásban



(Forrás: Saját készítésű)

Kutatásomban a hipotézisem igazolásához vizsgálatot végeztem azzal kapcsolatosan, hogy a szakértői munkavégzés milyen kompetenciák fejlődését segítette elő. A szakértők, a szakértői munkában elvárható öt különböző elvárás közül, ötfokú Likert-skálán minősítették, az „egyáltalán nem” és a „teljes mértékben” végpontok között. Az átlagok alapján megállapítható, hogy a szakértők véleménye szerint, minden megnevezett kompetencia területen döntő többségben fejlődtek. Egyetlen kompetencia fejlődése sem emelhető ki magasabb, vagy alacsonyabb százalékos értékben számottevően. A 7. ábra jelöli a szakértők visszajelzései alapján az egyes kompetencia területeken való fejlődés százalékos megoszlását a szakértői elvárások fejlődésével kapcsolatosan.

7. ábra: Szakértői kompetenciák fejlődésének százalékos megoszlása

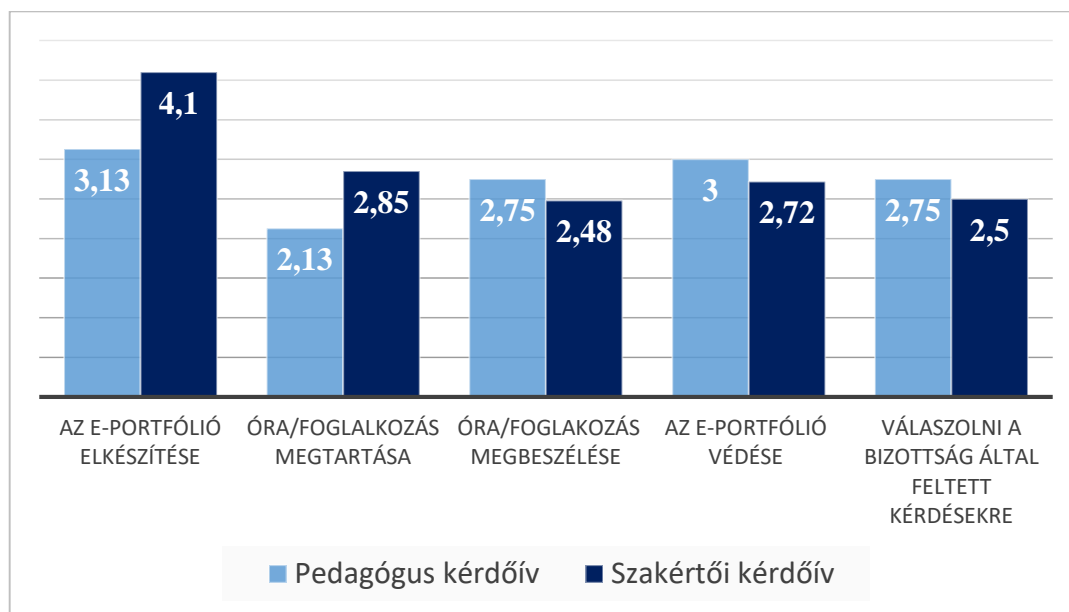


(Forrás: Saját készítésű)

A kutatás összehasonlító elemzései

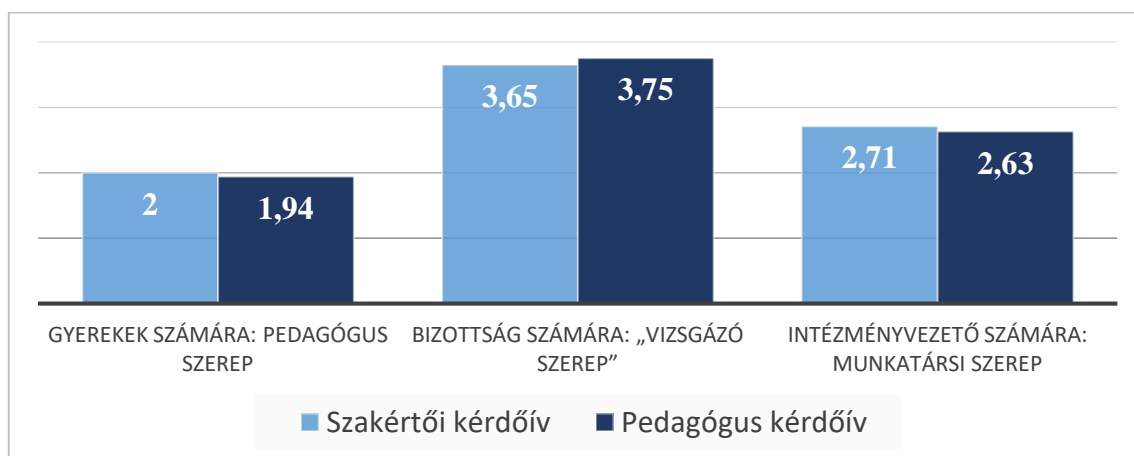
Ebben a részben mindkét célcsoportnál vizsgált azonos kérdések összehasonlító elemzését mutatom be.

Mindkét célcsoportot megkérdeztem, hogy tapasztalataik szerint, mely tevékenységek jelentik a legnagyobb próbatételt a minősítővizsga, illetve minősítési eljárásban való részvétel során. A megkérdezetteknek öt különböző tevékenység közül, (E-portfólió elkészítése, Megtartani az Ön számára rendeletben előírt számú órát/foglalkozást, Részt venni az óra/foglalkozás megbeszélésén, Az e-portfólió védeése digitális bemutató segítségével, Válaszolni a bizottság által feltett kérdésekre) ötfokú Likert-skálán minősítették, az „egyáltalán nem” és a „teljes mértékben” végpontok között. Ennek vizsgálatára két mintás T-próbát végeztem. A T-próba eredményei alapján a minősítővizsga, illetve a minősítési eljárásban való részvétel során a próbatételek tekintetében egy esetben mutatkozott szignifikáns különbség. Az E-portfólió elkészítésével kapcsolatosan a szakértők válaszainak átlaga 4,10 a pedagógusok átlaga 3,13. ($F=11,34$, $t=4,49$, $p=0,00$), tehát az E-portfólió megírásával kapcsolatos próbatétel megítélésének nagyságában szignifikáns különbség van, a szakértők az e- portfólió megírását nehezebbnek ítélik, mint a pedagógusok. A további tényezők nem mutatnak jelentős különbséget. A válaszok kiértékelése a 8. ábrán látható.

8. ábra: A minősítő vizsga és minősítési eljárás tevékenységeinek átlagos nehézségi megítélése

(Forrás: Saját készítésű)

Összehasonlító elemzést végeztem azzal kapcsolatban is, hogy az eljárás során előforduló szerepkörök közül, melyik jelenti a legnagyobb kihívást a pedagógusoknak. Likert-skálán minősítették, az „egyáltalán nem” és a „teljes mértékben” végpontok között. Ennek vizsgálatára két mintás T- próbát végeztem. A T-próba eredményeit vizsgálva megállapítható, hogy az eljárás során előforduló három szerepkörnek való megfelelés átlaga között nincs szignifikáns különbség. Mindkét megkérdezett célcsoportnál a legnagyobb kihívást a bizottság előtti „vizsgáló szerep” jelenti a legnagyobb próbatételt. A válaszok kiértékelése a 9. ábrán látható.

9. ábra: A minősítő vizsga és minősítési eljárás szerepkörök nehézségének átlagos megoszlása

(Forrás: Saját készítésű)

A pedagógus életpályával kapcsolatos ellenérzés változását a bevezetésétől, a társadalom részéről, mindkét célcsoportnál kapott vizsgálati eredményeket, már bemutattam az előző fejezetekben. Az ellenérzés mértékével kapcsolatosan további két mintás T-próbát végeztem. A T-próba eredményeit vizsgálva megállapítható, hogy a szakértők által adott válaszok alapján az ellenérzés mértékének átlaga 3,51, a pedagógusok által adott válaszok átlaga 4,25. ($F=0,153$, $t=3,255$, $p=0,001$) A kétmintás T-próba eredményeit vizsgálva a két átlag között van szignifikáns különbség. A pedagógusok által adott

visszajelzések átlagából arra következtethetünk, hogy részükről nagyobb az ellenállás a Pedagógus Életpályával kapcsolatosan, mint ahogyan ezt a szakértők vélik.

Kutatás eredményeinek összegzése

Összegyűjtöttem a szakértői munkám során szerzett tapasztalatokat, kiegészítve a kutatás során nyert eredményekkel. Feltártam olyan tényezőket is, amelyek a minősítő vizsgák és minősítési eljárások során még hatékonyabbá tehetik a folyamatot. A kutatás során a következő tények összegezhetők:

- A pedagógusok jelentős része szerint történt pozitív változás a minősítéssel kapcsolatosan. Kezdetekben tapasztalható ellenérzésük csökkent, de még mindig jelen van némi ellenállás. A pedagógusok csak csekély mértékben gondolják az ellenérzés csökkenését a sikeres minősítő vizsgának és minősítő eljárásnak köszönhetőnek.
- A pedagógusok igénylik a személyes segítségadást a sikeres minősítő vizsgára, illetve minősítő eljárásra való felkészüléshez.
- A szakértők egyértelmű fejlődést tapasztalnak a portfóliók minőségével kapcsolatosan.
- A vizsgálati eredmények ugyanakkor rámutattak egyes dokumentumfélék elkészítésében való tapasztalható nehézségekre.
- A pedagógus társadalom számára a szakmai és az anyagi elismerés azonos mértékben játszik szerepet a minősítéssel járó megmérettetésben.
- A szakértői munkát vállaló pedagógusok számára fontos szerepet tölt be munkájuk során, a szakma iránti elhivatottságuk és a folyamatos szakmai fejlődés lehetősége és igénye.
- Az eddigi szakértői tevékenység során szerzett tapasztalatok és a vizsgálati eredmények adatai azt támasztják alá, hogy a minősítési rendszernek még folyamatos változtatásokra (finomhangolásra) van szüksége, amelyek még hatékonyabbá tehetik a működését.

Összességében, bizakodva tekinthetünk a Pedagógus Életpályamodell további működésére, és reménykedhetünk abban, hogy fontos szerepet tölt be a minőségi emberi erőforrás-gazdálkodás terén is. A bevezetett oktatásirányítási változások kiemelten kezelik a pedagógus hivatás megerősítését, így is erősítve a köznevelési rendszer valamennyi minőségi tényezőjét.

Felhasznált szakirodalom

- Oktatási Hivatal (2013): Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és Pedagógus II. fokozatba lépéshez. Az emberi erőforrások minisztere által 2013. november 19-én elfogadott általános tájékoztató anyag negyedik, javított változata
- **326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet** a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- **1993. évi LXXIX. törvény** a közoktatásról
- **2011. évi CXCV. törvény** a nemzeti köznevelésről szóló törvény

Adatgyűjtés lezárva: 2018.03.30.