

A kompetenciaalapú tanárképzés előnyei Angliában

2007. október 18.

Bevezető

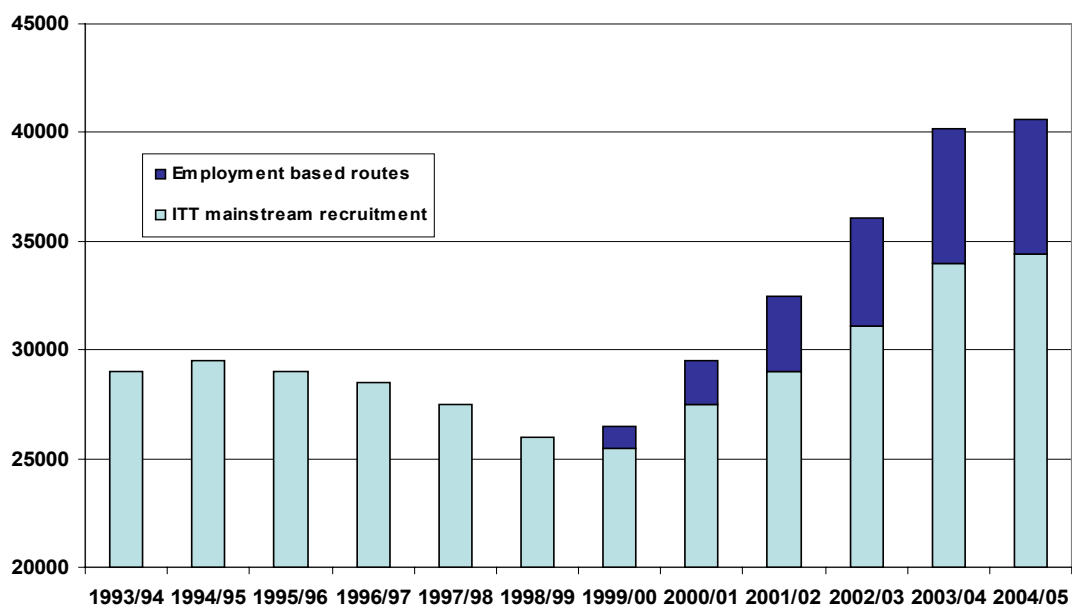
1. A prezentáció során bemutatom a kompetenciaalapú tanárképzés gondolatának fejlődését Angliában, valamint azt, hogy ez az elképzelés mennyiben felel meg az Európai Bizottság által kidolgozott megközelítéseknek. Áttekintem azt is, hogy az angol rendszer számára eddig mennyiben volt előnyös a kompetenciaalapú modell, illetve milyen irányban várható a rendszer fejlődése a következő néhány évben.
2. 1984 előtt minden egyes angliai tanárképző főiskola maga határozta meg a tanárképzés szabályait és szabályzatát. Az egyes főiskolák maguk döntöttek a tantervről és arról, hogy hogyan értékelik a tanárjelölteket, mi történik a tanítási gyakorlaton és mely tanulókat veszik fel kurzusaikra. A tanárképzés nemzeti szintű követelményeinek megfogalmazására először 1984-ben tettek kísérletet, amikor a kormány néhány egyszerű szabályt állapított meg a tanítóképző kurzusok tartalmára vonatkozóan (például mindegyik kurzusnak tartalmaznia kell 100-100 óra matematikát és angolt).
3. Angliában először 1992-ben vezettek be nemzeti kompetenciákat a középiskolai tanári, majd 1993-ban a tanítói pályára felkészítő képzés tekintetében. Ezek a kompetenciák rögzítették a tanárképző program végére elvárható eredményeket. A tanárképző főiskoláknak és egyetemeknek nem tetszettek ezek a kompetenciák, mivel úgy találták, hogy a változtatások csökkentik hagyományos autonómiájukat az alap- és a posztgraduális képzések kialakításában.
4. Az 1990-es években a kormány további rendelkezéseket és kompetenciákat dolgozott ki a tanárképzésre vonatkozóan. Az egyes rendelkezéscsomagok minden alkalommal tovább szigorították a szabályokat, míg 1998-ra már az alábbiakat foglalták magukban:
 - a tanári alapképzés nemzeti tanterve;
 - a tanári képesítés megszerzéséhez szükséges kompetenciacsoport, amelyet a képzés végére el kell sajátítani;
 - a tanárképző főiskolákon és egyetemeken folyó képzés szervezésének mikéntjét körvonalazó követelmények.
5. Minden egyes új kompetenciacsoport szigorúbb előírásokat fogalmazott meg és egyre nagyobb elvárásokat támasztott a tanári képesítés (képesített tanári cím) elnyerésére pályázó tanárokkal szemben. E minősítés nélkül a tanárok nem dolgozhatnak angliai iskolákban.

6. A mostani kormány 2002-ben kiadott rendelkezései számos kompetenciát írnak elő a pályakezdő tanárok számára és meghatározzák a tanárképző kurzusok szervezésének módját. Megszűnt viszont a tanárképző kurzusok tartalma feletti ellenőrzés. Angliában az a megközelítés érvényesült, miszerint meg kell határozni a hallgatók által teljesítendő eredményeket, a tanárképző intézményeket pedig hagyni kell, hogy eldöntsék, hogyan tudják legjobban segíteni hallgatóikat ezen eredmények elérésében. Ezt a megközelítést az alábbi szlogennel jellemezhetjük: „rugalmatlan eredményekhez vezető rugalmas útvonalak”.
7. Angliának több mint húsz évre volt szüksége e helyzet megteremtéséhez. Ez alatt az idő alatt tanárképzésünk kormányzati felügyelete hol elégtelen volt, hol túlzott méreteket öltött. Közben jelentősen megnőtt a tanárképzésben részt vevő hallgatók száma (évi 20 ezerről 40 ezerre emelkedett). A sok változás ellenére azonban azok, akik a tanárképzés szabályait megállapítják, szilárdan hittek a kompetenciák előnyeiben és abban, hogy fontos világosan meghatározni mindazt, amiről minden pályakezdő tanárnak számot kell adnia ahhoz, hogy tanári képesítést szerezzen és angol iskolában dolgozzon.

A kompetenciaalapú rendszer előnyei

8. Anglia szempontjából a kompetenciák egyik legfontosabb előnye, hogy a képzés kimenetelét állítják a középpontba. Ez a hangsúly a tanárképzés számos újszerű módjára adott lehetőséget. Jelenleg több mint 15 formában folyhat tanárképzés (a nappali alap- és a posztgraduális képzési módokatok felül). Az eredmények középpontba állítása következtében az angol rendszer kevésbé foglalkozik azzal, hogy az egyének milyen módon érik el az eredményeket. A munka mellett folytatott tanárképzés felvételi számadatai egyértelműen bizonyítják, hogy a képzés rugalmas megközelítése népszerű a hallgatók körében.

A tanárképzés részvételi adatai Angliában 1993–2005



Employment based routes – munkahelyi módozatok (munka mellett folytatott képzés, pl. esti-, levelező képzés)
ITT mainstream recruitment – általános tanári alapképzés

9. A tanárképzésben való növekvő részvétel megszüntette a tanárihiányt Angliában (kivéve a természettudományi tárgyakat és matematikát oktató középiskolai tanárokat). A mennyiség mellett azonban a minőségre is ügyelni kell. A rosszul képzett tanárok tömeges felvétele nem segít az iskolákon és a tanulókon. Az angol rendszerben egy

független felügyelőkből álló csoport egyenként felkeresi a tanárképző intézményeket és jelentést készít a képzés minőségéről és a hallgatók által elért eredményekről. Az általuk készített független jelentéseket tekintik a minőségre vonatkozó irányadó útmutatásnak. A felügyelők véleménye szerint Angliának soha nem voltak olyan jól képzett pályakezdő tanárai, mint 2005-ben.

10. A pályakezdő tanárok számának és szakmai képzettségének jelentős javulása az oktatási rendszer minden résztvevője számára érthető nemzeti kompetenciák bevezetésének köszönhető.
11. A nemzeti kompetenciák alkalmazása – a minőségi javulás elősegítésén kívül – segítette a pályakezdő tanároknak megérteni azt, hogy milyen elvárásoknak kell megfelelniük munkájuk során. A kompetenciák világos keretrendszert alkotnak a pályakezdő tanárok számára, és segítséget nyújtanak többek között az alábbi kérdések megválaszolásában:
 - Mit várnak el tőlem?
 - Hogyan értékelik majd teljesítményemet?
 - Mit kell tennem fejlődésem érdekében?
 - Milyen képzésen vegyek részt?
 - Milyen készségekkel kell rendelkezniem ehhez a munkakörhöz?
 - Miben különbözik a szerepem a csoport többi tagjának szerepétől?
 - Melyek az íratlan és hallgatólagos szabályok?
 - Teljesítményfüggő-e a fizetésem?
12. A kompetenciák az igazgatók számára is hasznosak az új alkalmazottak felvételénél, mivel világosan megfogalmazzák, hogy mi várható el a pályakezdő tanároktól.
13. Eddig a tanárok alapképzéséről beszéltem. Érdekes azonban megemlíteni, hogy a kompetenciákat az angol rendszer más részeiben is alkalmazzák – a munkában töltött első év alatt, amikor a friss diplomával rendelkező tanárok betanítási évüket töltik – alapul szolgálnak a tanári pálya továbbképzési szükségleteinek meghatározásához, eszközként használhatók az egyes tanárok teljesítményének felmérésénél az előléptetésre való felkészültségük vizsgálata céljából, valamint az igazgatói munkakör betöltésére való felkészítésnél. Az angol rendszerben a kompetenciák (vagy standardok/normák, ahogy Angliában hívják őket) minden vonatkozásban támogatják a tanárok szakmai életét és képzését.
14. Sok tekintetben az angol rendszer elmozdult az egyedi kompetencia-csomagoktól (egy az alapképzésre, egy a betanítási időszakra stb.) egy olyan, egymással kapcsolatban álló kompetenciák keretrendszerére felé, amely lehetőséget biztosít az előrelépésre. Így például az alapképzés során megszerzett kompetenciák továbbfejleszthetők a betanítás és a folyamatos szakmai fejlődés alatt. Az egyes

kompetenciacsoportok összekapcsolódnak, és így elősegítik egy közös nyelv és egységes elvárások kialakítását arra vonatkozóan, hogy mit kell elérniük a tanároknak. A normák keretrendszerének kifejlesztése az alábbiakban jelent segítséget az angol rendszernek:

- valamennyi tanár számára egyértelműen meghatározott szerepek kialakítása
 - képzési kurzusok megtervezése
 - az egyes szerepek betöltéséhez szükséges követelmények egyértelművé válása
 - az oktatás és a tanulás alapvető feladatának középpontba állítása
 - a pedagógia nyelvének továbbfejlesztése
 - világosabb elvárások megfogalmazása
 - a teljesítmény és a fizetési és értékelési rendszer kapcsolódásának kialakítása.
15. Ebben a kontextusban kapcsolódott be Anglia az Európai Bizottságnak a közös európai kompetenciák meghatározására irányuló munkájába. A mi kompetenciamodellünk egy a sok közül. Más európai országokban a kollégák más módon közelítik meg a kompetenciák kérdését, más munkaterületeket vesznek figyelembe, nagyobb hangsúlyt helyeznek a tantervek tartalmára és eltérő módon biztosítják a kiváló minőségű alapképzést. A különbségek ellenére sok közös ponttal rendelkezünk.
16. A kompetenciák európai megközelítésének középpontjában az alábbi három rendszer kombinálásának szándéka állt:
- egyéni kompetenciacsoportok,
 - összehasonlító megközelítés,
 - keretrendszerben való gondolkodás.
17. Valójában ez azt jelentette, hogy minden egyes európai tagállamot arra bízattak, hogy hozza létre saját kompetencialistáját, vesse össze más országok gyakorlataival és tapasztalatait a többi tagország által elismert és értékelt kontextusba helyezze. E három megközelítés egyidejű érvényesítésének biztosítására az európai tagállamok a nyílt koordinációs módszer alkalmazásával kifejlesztették a közös alapelvek egy olyan halmazát, amely felhasználható egy „kölcsonös bizalmi zóna” létrehozására, ahol az eredményeket azonos módon értékelik és a kompetenciákra úgy tekintenek, mint a tanárok szerepének és feladatainak megalapozóira.
18. Mint minden európai folyamat esetében, itt is fontos volt a konszenzusépítés és az egyes tagállamok nézőpontjainak integrációja. A közös európai elveket egy szakértői csoport fejlesztette ki, amely két év alatt dolgozta ki a tanárok szerepére vonatkozó elgondolásokat és elképzeléseket. Az elképzeléseket – 500 európai szakértő és politikai döntéshozó részvételével – egy európai konferencián „tesztelték”. A

konferencia után további szerkesztés és finomítás következett; a végleges javaslatokat az év során az európai politikusok elé terjesztik.

A kompetenciákkal kapcsolatos soron következő lépések Angliában

19. Bár a kompetenciaalapú rendszer kidolgozása és használata igen eredményes volt, az iskolákban folyó munka számos területe érintetlen maradt. Ez különösen fontos, mivel az angliai iskolákban több mint 250 ezer olyan alkalmazott dolgozik, aki nem tanár. Őket tanárasszisztensként és egyéb, a diákok tanulását segítő szerepekben foglalkoztatják. A személyzet e csoportja igen jelentős mértékben járul hozzá a tanuláshoz, és bár nem tanárok, sokan azt gondolják, hogy a tanárokhoz hasonló módon, tehát egy kompetenciaalapú modell alapján kellene képzésben részesülniük. Bizonyos előrehaladás tapasztalható a rendszerben, és 2004 óta több mint 20 ezer magas szintű oktatási asszisztent képeztek ki a képesített tanárok segítésére. Egy kompetenciaalapú modell használatával (amely a tanárok részére kialakított modellen alapul) ezek az alkalmazottak nagyobb rálátással rendelkeznek a tanárok szerepéről és arról, hogy hogyan járulnak hozzá a diákok tanulási folyamatához.
20. Az angol rendszerben kulcsfontosságú feladat kidolgozni az iskolák kiegészítő személyzetének a tanárok rendszeréhez kapcsolódó kompetenciáit. Ez elősegítené a kölcsönös megértést és az iskolák valamennyi alkalmazottja (nem csak a tanárok) számára érthető keretrendszer kialakítását.
21. A második fejlesztési terület a kompetenciák használata a tanárok éves teljesítménye értékelésének alátámasztására. Az angol rendszerben a kormány egy teljesítményértékelési rendszert vezetett be, amely visszajelzést biztosít az egyes tanárok számára. A visszajelzés segít a tanároknak abban, hogy feltárják, milyen képzésre lesz szükségük a következő évben, segít kijelölni a fejlesztésre szoruló területeket, sőt, szakmai előmenetelük alakulására is befolyást gyakorolhat. Az egész rendszer – amely ebben az évben indul – alapját a kompetenciák alkotják, valamint az a közös felfogás, amelyet az egyes kompetenciák tanúsításának értelmezéséről alakítottak ki.
22. Nem kétséges, hogy néhány elgondolás ellentmondásos és megvalósítása sem történt gyorsan Angliában. E nagyléptékű haladás érdekében a kormány, különösen az elmúlt három évben, szoroson együttműködött a tanárok szakszervezeteivel és a munkáltatókkal (helyi kormányzat). Ezek az eredmények csak a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatók szociális partnerségének létrehozása útján válhattak lehetségessé. A fenti csoport három éven keresztül minden héten összeült, hogy megtárgyalja az iskolai alkalmazottakra vonatkozó kérdéseket és a teljesítmény és a minőség javításának lehetőségeit. Mindenki, aki a nemzeti kompetenciákon dolgozott, hozzá kívánt járulni a közös nyelv és az egységes elvárások létrehozásához, valamint a képzésszolgáltatás minőségének felmérésére szolgáló keretrendszer kialakításához.

23. A következő két év során ki fog derülni, hogy felhasználhatók-e a kompetenciák az iskolák kiegészítő személyzetének képzésére és fejlesztésére, valamint az iskolai teljesítmény kezelésére. Túl korai még, hogy biztosak legyünk e megközelítés sikerében, kompetenciák nélkül azonban mindebből semmi sem valósult volna meg.