

DR. ORMÁNDI JÁNOS
főiskolai tanár
SZTE JGYPK
Tanító- és Óvőképző Intézet
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Tanszék
Szeged

TÓTH ZOLTÁN
nevelési igazgatóhelyettes
Vedres István Építőipari
Szakközépiskola
Szeged

A fejlesztő-segítő ellenőrzés módszertana a pedagógusok munkájában

„Ha csak módszereket tanulsz meg,
a módszereknek a foglya leszel,
míg ha elveket sajátítasz el,
akkor saját magad gondolhatod ki
a módszereidet.”
(Ralph Waldo Emerson)

Bevezetés

A fejlesztő-segítő ellenőrzés – akárcsak közeli rokona, a fejlesztő-segítő *értékelés* – viszonylag új keletű fogalom a pedagógiai szakirodalomban, bár az utóbbi időben meglehetősen gyakran találkozunk vele. A magyar iskolarendszerben az utóbbi másfél évtizedben (történelmi távlatban véve a rendszerváltás óta) végbement változások miatt szükségessé vált a pedagógiai munka fejlesztő-segítő ellenőrzése, hiszen az iskolai élet a korábbi évtizedekhez képest nagyon felgyorsult, s a nevelők nem mindig tudnak azonnal a legmegfelelőbb eszközökhöz nyúlni a tanítási folyamat során. Ahogyan azt Hunya Márta egyik írásában olvashatjuk¹, „a fejlesztő értékelésnek Magyarországon – az alternatív és a speciális pedagógiák kivételével és a nyelvtanításban alkalmazott kezdeményezéseket leszámítva – szinte nincs is gyakorlata”. Hogy ez mégis hangsúlyossá vált a hazai mindennapokban, az az OECD fejlesztő értékelési kutatásainak és esettanulmányainak, valamint a szakminiszterek nemzetközi egyeztető fórumainak köszönhető.

A fejlesztő értékelés abban különbözik a hagyományos értékelési formáktól, hogy a tanítási-tanulási folyamat *közben* történik az értékelés, nem utána, így a módszer lehetőséget biztosít a pedagógusnak arra, hogy a lehető leggyorsabban korrigálja is hibáit. Hunya Márta szerint² az értékelés e formáját még be kell vezetni a magyar pedagógiai köztudatba, hiszen a hagyományosan végzett ellenőrzési formák szemléletétől idegen: eddig mindig a tanítási-tanulási folyamat végén értékeltünk, így nem volt lehetőség megfelelő visszacsatolásra. (Meg kell említenünk, hogy pl. a minőségbiztosítás Comenius-rendszere a PDCA-ciklus bevezetésével úttörő munkát végzett a magyar módszertani kultúra fejlesztése terén.)

Vidákovich Tibor egyik előadásában leszögezi, hogy bár „a pedagógiai értékelés alapfunkcióinak (szummatív, formatív, diagnosztikus) rendszere mintegy negyven éve ismert és viszonylag jól definiált, ennek ellenére időről időre újraélednek a rendszert értelmező, az egyes funkciók működését, hatásait vizsgáló kutatások, illetve egyik vagy másik értékelési funkció alkalmazási körét kiterjesztő, új lehetőségeit kereső kísérletek.”³ Ezek közé sorolja a 70-es, 80-as években oly divatos diagnosztikus értékelési modellt, illetve a '90-es évek közepén nagy

¹ Hunya, I.

² Uo.

³ Vidákovich Tibor: *Fejlesztő értékelés: A formatív értékelés újrafelfedezése.*

lendületet nyert formatív értékelést. Noha a fejlesztést segítő értékelési típusok céljaiban és módszereiben vannak különbségek, de az értékelés során alkalmazott alapelvek, valamint a mérés alapttechnikái szinte azonosak: analitikusak, tehát a vizsgált tudás vagy képesség részletes elemzésére és az eredmények fejlesztést segítő visszajelzésére törekszenek.

Le kell szögeznünk, hogy a pedagógiai szakirodalomban a nevelők munkájának fejlesztése erősen háttérbe szorul a tanulók fejlesztésének szándéka mögött. Olybá tűnik, mintha a pedagógusok munkájának értékelése az iskola „belügye” lenne, és a mindenkori iskolavezetés nem szorulna rá a szakszerű segítségnyújtásra.

A törvényi előírások szerint 2007. március 30-ig kötelezően benyújtott Intézményi Minőségirányítási Program (IMIP) átdolgozással megoldódni látszik. Ebben a belső szabályozó dokumentumban ugyanis az irányított önértékelés mellett végre a pedagógiai munka értékelése is konkrét szempontrendszerrel szerepel. A következőkben a program eredményeit, tanulságait szeretnénk bemutatni mind a vezetői, mind a pedagógusi munkavégzés segítése-fejlesztése kontextusában.

A vezetői ellenőrzés és értékelés rendszeréről

A program elkészítője és végrehajtásának felelőse az intézmény vezetője. A program, akárcsak a többi belső iskolai szabályzat, a fenntartó jóváhagyásával vált érvényessé, így már ebben a két momentumban is megfelelő hangsúllyal szerepel a vezetettség és az ellenőrzöttség mint a vezetői munkát nagyban megkönnyítő tényezők.

A vezetői ellenőrzés folyamata lényegében a helyi pedagógiai program megvalósításának nyomon követését, az intézmény külső-belső megfeleléségének vizsgálatát jelenti. Hiányosságok, illetve negatív tapasztalatok esetén az adott terület felelős vezetője a szabálytalanság súlyának megfelelő javaslatot tesz az iskolavezetésnek a felelősség érvényesítése céljából (intézkedési, szervezési utasítással), és a hiányosságok megszüntetését is segíti. A teljesítménykövetelményeket a felső, vezetői szinten a vezetők, illetve maga a fenntartó határozzák meg a program és a közvetlen, konkrét vezetői elvárások megfogalmazásával.

A vezetői teljesítménykövetelményeknek természetesen a minőségcélokhoz kapcsolódva, azokat megelőzve kell tartalmazniuk a vezetői pozíció ellátásával kapcsolatos követelményeket. Ezt a munkát évente, minden tanév kezdetén el kell végezni, és át kell adni az érintetteknek. A teljesítménykövetelmények meghatározása során mindenképpen ügyelni kell arra, hogy a teljesítménykövetelmények adott tanévre vonatkozhatnak, és tartalmazniuk kell a vezető, illetve a pedagógus személyes adatait, valamint a teljesítménykövetelmények részletes leírását.

A vezetői teljesítményt az adott évre rögzített teljesítménykövetelmények alapján kell értékelni. Az értékelésben maguk a vezetők, a fenntartó és a nem vezető beosztású pedagógusok vehetnek részt. Az értékelést a tanév végén, de legkésőbb a következő tanév megkezdéséig el kell végezni, és írásban át kell adni az érintetteknek.

A teljesítményértékelés során el kell készíteni egy összesített értékelést, mely a teljesítményértékelést a következők szerint tartalmazza:

- kiemelkedő teljesítmény,
- átlag feletti teljesítmény,
- átlagos teljesítmény,
- átlag alatti, fejlesztésre szoruló teljesítmény,
- nem kielégítő, fejlesztésre szoruló teljesítmény.

Az összesített értékelést a részletes teljesítményértékelés során adott értékelések átlagaként kell elkészíteni, s ez egy részletes teljesítményértékelést tartalmaz. Ennek kötelező elemei a következők:

- az érintett személyes adatai,

- a teljesítménykövetelmények szerinti részletes szöveges értékelés, valamint az értékelés az összesített értékelésnél megadott kategóriák szerint;
- az összefoglaló értékelés, javaslatok, intézkedések, melyek az érintett teljesítményértékelése során megállapíthatóak, és az érintett személy teljesítményének minőségi javítását segítik elő.

Egyéb fejlesztési területek

Az iskolavezetésnek a korábban említettek mellett egyéb területeken is fejlesztő-segítő munkát kell végeznie. E tanulmány keretei között két meghatározó területtel, a humán erőforrás-fejlesztéssel és a patronáló tanár kiválasztásának mikéntjével foglalkozunk, s mindkettő stratégiai jelentőségű szempontnak tekintendő: egy iskola életét, a falai között folyó pedagógiai munkát évtizedekre meghatározza a pedagógusok képzettsége, illetve a kezdő tanárok kollegiális segítése.

A *humán erőforrás-fejlesztés* célja minden közoktatási intézményben a megfelelően szakképzett munkaerő kiválasztása, a munkatársak teljesítményének megerősítése, javítása, ösztönzése és fejlesztése, illetve ezek segítségével a szervezet célkitűzéseinek elérése. A működés szempontjából meghatározó partnerek – pedagógusok és nem pedagógusok – továbbképzésének fő dokumentuma a továbbképzési terv, mely az intézmény küldetésének és Pedagógiai Programjának figyelembevételével készült. Az alapidokumentum alapján készítjük az éves beiskolázási tervet, melyben a partneri igények is megjelennek. Pénzügyi fedezetét az éves költségvetési keret biztosítja. (A nem pedagógus dolgozók továbbképzéséről a helyi szükségletek és lehetőségek figyelembevételével az iskolavezetőség dönt.)

A *patronáló tanár kiválasztása* ugyancsak nagy felelősséget ró az iskolavezetésre, hiszen feladatai közé tartozik a belépő új, pályakezdő, illetve nem pályakezdő kolléga óráinak látogatása (havonta egyszer) az óralátogatási értékelő lap szempontjai szerint, az adminisztráció pontos vezetése és az informális problémák megbeszélése. Patronáló tanár e szempontok szerint iskolánk legalább 5 éve kinevezett pedagógusa, általában munkaközösség-vezető, illetve az ő javaslatára kiválasztott munkatárs lehet.

A pedagógus értékelése

A pedagógusi munka teljesítményértékelésének célja, hogy a pedagógusok számára a munkavégzéssel szemben elvárásokat fogalmazzon meg, amelyek konkrét, értékelhető támpontokat adnak munkájuk végzéséhez, és meghatározza anyagi elismerésüket, illetve hogy az iskolában dolgozó pedagógusok munkavégzését egységes, munka- és teljesítményalapon értékelje.

Az értékelés alapjai, szempontjai közé tartoznak azok a pedagógiai tevékenységek, melyek részei az iskolai munkának és elengedhetetlen feltételei a minőségi kritériumok meghatározásának. Ezek egy része független a pedagógus személyétől, külső tényezők, de meghatározzák a pedagógiai munkát. A másik részük – az iskola feladatellátási tervével összhangban – az iskolai élet nevelői tevékenységéhez tartozik. Az értékelés harmadik, legfontosabb eleme az elért eredmények értékelése, a tanulókkal szemben támasztott követelmények teljesítése és ennek a teljesítmény-értékelésben történő megjelenése, hiszen a közoktatási törvény által törvényileg is biztosított minőségi bérpótlék felhasználásának és az egyéb lehetséges elismeréseknek összhangban kell lenniük a befektetett munkával és az elért eredményekkel.

A minőségi szorzó

Az iskola értékelési rendszerének új eleme a minőségi szorzó, mely a megítélés objektivitását hivatott biztosítani. Az iskolai nevelő-oktató munka egyes részterületeit különböző fokozatú minőségi szorzóval ismerjük el. A minőségi szorzó határértékeit a nevelőtestülettel

együttműködve az iskolai minőségirányítási programban határozzuk meg az egyes részterületekkel együtt. A minőségi szorzót tényszerű módon megfogalmazott minőségi értékelő lapon, a minőségirányítási programban megfogalmazottak szerint kell meghatározni. A minőségi szorzó megállapítója és a nevelő minden esetben aláírásával hitelesíti az értékelő lapot. A minőségi szorzó megállapítására a munkáltatói jogkör gyakorlója, az igazgató jogosult. Minőségi szorzót minden tanévben a minőségi részterületekben meghatározottak szerint állapít meg az iskola a nevelő számára.

A nevelő minőségi mutatója

A nevelő számára megállapított minőségi szorzók átlaga adja a nevelő minőségi mutatóját, melyet 1 század pontosságra kerekítettünk. Megállapításánál az összes szempont értéke számít, s amely szempont nem érinti az adott nevelőt, annak a minőségi szorzó értéke 1,00. A minőségi mutató egy tanévben két alkalommal változhat a minőségi szorzók meghatározásakor:

1. időpont: szeptember 30.
2. időpont: március 15.

Az új minőségi mutató meghatározásakor egy tanévben csak a változó vagy új minőségi szorzót kell változtatni. A nevelő számára a tanévben egyszer megállapított és nem változó minőségi szorzója a tanév minden számításánál változatlan marad.

Az értékelés során 17 minőségi részterületet különítünk el, melyek megközelítően teljes körűen képesek feltérképezni a tanárok pedagógiai munkájának mennyiségét, minőségét, illetve hatékonyságát. Az említett részterületek a következők:

1. A tanított tanulócsoporthoz, osztályok átlaglétszáma
2. A tanított osztályok tanulóinak körében a halmozottan hátrányos helyzetűek aránya az iskolai átlaghoz képest
3. Tanórán kívüli foglalkozások és tanulási nehézségekkel, mentális problémákkal küzdő tanulókkal való foglalkozás
4. Az Oktatási Hivatal felmérési eredményeinek iskolai elismerése. (Az országos felmérés és az iskolai átlag tükrözi az iskolában folyó alapkészségek fejlesztésének eredményeit.)
5. Óralátogatási értékelés szorzója a látogatást követően
6. Az iskola vezető beosztású tanárait (igazgatóhelyettesek, munkaközösség-vezetők, műhelyfőnökök) vonatkozó értékelése
7. Speciális pedagógus munkakörök (diákönkormányzatot segítő pedagógus, szabadidő-szervező pedagógus, ifjúságvédelmi felelős pedagógus)
8. Tanulmányi és sport versenyeredmények
9. Egyéb, iskolai felkészítést igénylő versenyeken való részvétel és eredményesség
10. Tanításon kívüli tevékenységek szervezése
11. Osztályfőnöki munka
12. A szakmai munka és a szakirányú továbbképzésen való részvétel
13. Ügyeleti munka értékelése
14. Adminisztrációs tevékenység értékelése
15. A nevelő iskolai fegyelmi vétségei
16. Értékelő-önértékelő kérdőív
17. Tanulói értékelő kérdőív a tanárokról

Az utolsó két részterület (kérdőív) eredménye a pedagógus minősítését nem befolyásolja, hiszen e szempontoknál a tanár, illetve a diák objektivitása erősen megkérdőjelezhető. E két szempont mégis azért került bele az intézmény minőségirányítási programjába, mert egyfelől a klímateszteket jól kiegészítik, másfelől pedig – a törvényi előírások szerinti gya-

korisággal végzett – minőségirányítási munkában a partneri elégedettségről is információval szolgálnak.

Az iskola minőségi mutatója

Az iskola nevelőinek minőségi mutatóját összeadva és elosztva a nevelők számával megkapjuk az intézmény minőségi mutatóját. Az iskola minőségi mutatóját egy tanévben két alkalommal kell meghatározni, hasonlóan a nevelők minőségi mutatójának meghatározásához.

A minőségi bérpótlék meghatározása

A nevelők anyagi elismerésére rendelkezésre álló intézményi bérokeretet elosztjuk az iskola nevelői minőségi mutatóinak összegével. Ennek eredményeként megkapjuk az egy minőségi egységre eső minőségi bért. Az egy egységnyi minőségi bért megszorozva a nevelők által elért minőségi mutatóval megkapjuk a nevelő minőségi bérpótlékát. A pótlék meghatározásakor minden esetben század nagyságrendre kerekítünk. Az iskola nevelői számára minőségi bérpótlékot két alkalommal határoz meg a munkáltató akkor, amikor változik a nevelők és az iskola minőségi mutatója.

Összegzés

Az értékelés problematikája meghatározó egy pedagógusközösség életében. Az utóbbi évtizedek reformdömpingjei az oktatásügyben meggyőződésünk szerint mégis sok esetben okoztak olyan gondokat, melyek a tanári munka jellegének és mindennapjainak ismeretében elkerülhetőek lettek volna. A legmesszebbmenőkig egyetértünk Nagy Máriával, akinek szakértő véleménye szerint „a tanári munka valóságos gyakorlatának ismerete a reformok sikerességének elengedhetetlen feltétele”⁴. Az intézményi minőségirányítási programok iskolai szintű megalkotásával, úgy látszik, az intézmények és vezetőik feje feletti döntéshozatal ideje végre leáldozott. A jeles amerikai oktatáskutató, Andy Hargreaves véleménye szerint „a jövőnk saját találékonyságunkon múlik, azon, hogy kollektív bölcsességünket megőrizzük és fejlesszük, azaz kreativitásunkon, problémamegoldó és együttműködési képességünkön, valamint a folyamatos tanulás iránti elkötelezettségünkön. Az iskolák – mint a tudásgazdaság közintézményeinek utolsó maradványai –, valamint a tanárok szerepe felbecsülhetetlen ebben. Azok, akik csupán a tanítási technikákra és a teljesítménystandardokra figyelnek, és nem ismerik fel, hogy a tanárok ennél jóval szélesebb morális és szociális feladatot töltenek be, a jövőt élik fel.”⁵

A fejlesztő-segítő ellenőrzés szabályoz és minősít. Az ellenőrzés mindig tervszerű, tényyszerű és objektív legyen. Az elemzés, értékelés mindig feladatvétekenységre és ne a konkrét személyre vonatkozzon. Az intézményen belüli ellenőrzés független, tárgyilagos, bizonyosságot adó és tanácsadó tevékenység, melynek célja, hogy az adott intézmény működését fejlessze, és eredményességét növelje.

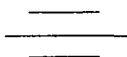
IRODALOM

Vass Vilmos: A fejlesztő értékelés lehetőségei. *A tanulás fejlesztése a fejlesztő értékelés segítségével* – nemzetközi és magyar szeminárium, Budapest, 2005. szept. 29–30.

⁴ Nagy Mária 2007, 38. p.

⁵ Idézi Nagy 2007, 44. p.

- Vidákovich Tibor: Fejlesztő értékelés: a formatív értékelés újrafelfedezése. *A tanulás fejlesztése a fejlesztő értékelés segítségével* – nemzetközi és magyar szeminárium, Budapest, 2005. szept. 29–30.
- Hunya Márta: A fejlesztő értékelés eszközei. *A tanulás fejlesztése a fejlesztő értékelés segítségével* – nemzetközi és magyar szeminárium, Budapest, 2005. szept. 29–30.
- Brassói Sándor – Hunya Márta – Vass Vilmos: *A fejlesztő értékelés: az iskolai tanulás minőségének javítása*. Új Pedagógiai Szemle, 2005. július-augusztus, 4–17. p.
- Dobó László: *A Vedres István Építőipari Szakközépiskola minőségirányítási programja*. Szeged, 2007. 03. 30.
- Vass Vilmos: *Az európai dimenzió pedagógiai megközelítései*. Új Pedagógiai Szemle, 2000. december, 109–119. p.
- Gergely Gyula: *Járjunk a földön, és biztosítsuk a minőséget! I-II*. Új Pedagógiai Szemle, 2000. október és november, 20–34. p. és 36–43. p.
- Sági Matild: *A tanári munka értékelése és az iskolai eredményesség*. In: Lannert Judit és Nagy Mária (szerk.): *Az eredményes iskola*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest, 2006.
- Balázs Éva (szerk.): *Oktatásmenedzsment*. OKKER Kiadó – Országos Közoktatási Intézet Kutatási Központ, Budapest, 1998.
- Nagy Mária (szerk.): *Pedagóguspályá és életkörülmények 1996/97*. OKKER Kiadó, Budapest, 1998.
- Tanárkérdés: Eredményes tanárok pályára vonzása, szakmai fejlődésének elősegítése és megtartása*. Új Pedagógiai Szemle, 2007. január, 100–108. p.
- Nagy Mária: *Tanárok – a változások motorjai vagy kerékkötői*. Új Pedagógiai Szemle, 2007. február, 38–44. p.
- Kovács István Vilmos: *Oktatással a versenyképességért*. Új Pedagógiai Szemle, 2007. január, 11–20. p.



DÖBÖR ÁGOTA

főiskolai tanár

SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar

Szeged

Az olvasással és irodalmi érdeklődéssel kapcsolatos vélekedések 10-14 éves tehetséges és átlagos képességű gyerekek körében

Kutatásomban az olvasás, a szövegértés és az empátia összefüggéseit vizsgáltam tehetséges és átlagos képességű tanulónál. Jelen tanulmányban az általam összeállított olvasási kérdőív eredményeit mutatom be.

Összesen 672 felső tagozatos diák vett részt a kutatásban, több településről. A diákok 51,8%-a tartozott a tehetséges, 48,2%-uk pedig a kontroll csoportba.

A tehetséges csoport az alábbi tehetséggondozó iskolák diákjaiból tevődött össze:

- Bolyai Általános Iskola, Szerencs
- Koroknay Dániel Tehetséggondozó és Általános Iskola, Mád
- Apáczai Csere János Általános Iskola, Taktaharkány
- Csanád Vezér Általános Iskola és Művészetoktatási Intézmény, Mezőkövácsháza
- Móricz Zsigmond Általános Iskola, Mátészalka

A kontroll csoport tagjait pedig az alábbi iskolák diákjai alkották:

- Általános Iskola, Beled
- Pátzay Pál Általános Iskola, Kapuvár
- Piroskavárosi Általános Iskola, Csongrád