

Gordon Győri János – Kovács Györgyi

Amerikai Egyesült Államok

1. A tanári pálya társadalmi presztízse

Annak ellenére, hogy a tanári pálya társadalmi presztízse és ennek változása nehezen mérhető, egyértelmű, hogy az Egyesült Államokban a tanári pálya az elmúlt évtizedekben szignifikánsan veszített a presztízsből. Ez részint azzal függ össze, hogy a társadalomban a 20. században és a 21. század eddigi éveit során olyan irányú modernizációs és posztmodernizációs folyamatok zajlottak le, amelyek általában is gyöngítették az autoritás érvényét. Tekintve az oktatásügyet évtizedek óta érő kritikák sokaságát, a tanári pálya presztízse az Egyesült Államokban még így is meglepően kedvező. A 21 OECD-országra kiterjedő tanári presztízsvizsgálatban az USA a felső középmezőnyben helyezkedik el. Különösen figyelemre méltó az általános iskolai tanárok magas presztízse, amely megelőzi a középiskolai tanárok presztízsmutatóját, illetve a kutatásban részt vett európai országok mutatóit. Ugyancsak fontos jellemző, hogy a 21 vizsgált országból az USA a 7. azt tekintve, hogy a szülők mennyire biztatnák a gyerekeiket arra, hogy a tanári pályát válasszák élethivatásukul; más országokkal összehasonlítva feltűnően alacsony (az egész vizsgálatban az egyik legalacsonyabb) azoknak a szülőknek a százalékos aránya, akik talán vagy egészen biztosan *nem* biztatnák a gyerekeiket arra, hogy tanárok legyenek.

2. A tanárképzés jellemzői az Amerikai Egyesült Államokban

A tanárképzés rendszerében nagy a változatosság az USA egyes államaiban, illetve tanárképzési programjaiban. Általános minta, hogy az adott állam

állami szinten állítja fel a minimum követelményeket e téren is, de ezeket az egyes tanárképzési programok saját belátásuk szerint szigoríthatják vagy gyengíthetik. Washington államban például egy tesztet kell kitölteniük a jelentkezőknek, amely az írás, olvasás és matematikai alapkészségeiket méri. Túl ezen, a tanárképzési programokra való jelentkezés kritériumrendszere függ az adott felsőoktatási intézmény hagyományrendszerétől, illetve egyedi profiljától, valamint a képző intézmény szakmai színvonalától és presztízsétől; de az alkalmazott eszközök nem ütnek el az Egyesült Államok felsőoktatási szelekciójában egyébként alkalmazott módszerektől (Kimmel, 2011): legtipikusabban a GPA pontszámokat veszik tekintetbe, valamint a jelentkezők a motivációs levelét, az őket támogató fontos szakmai személyek ajánlásait. Egyes helyeken egy interjú is keresztül kell esniük a jelentkezőknek.

A legtöbb képzőhelyen az előzőekre alapozva generálnak egy olyan általános mutatót, amelyek alapján a jelentkezők egészleges profilját és teljesítményét értékelik, és ez alapján hozzák meg a döntésüket a tanárképző kar és az egyetem központi szervezeteinek szakértői.

Az utóbbi évtizedekben nőtt a tanítási gyakorlat súlya és értéke a pedagógusképzésben. A minden leendő tanár számára hasonló ismereteket biztosító központi tantárgyak (tantervelmélet, módszertani alapok stb.) mellett ugyancsak nagyon egyértelmű a tanárképzésben a multikulturális tartalmak előretörése. Ez nem feltétlenül és nem is csak a speciális tanári ismereteket, jártasságokat és készségeket igénylő bevándorló tanulók magas számával vagy a nyelvi/kulturális sokféleség társadalmi jelenlétének súlyával magyarázható, hanem legalább ennyire azzal, ahogy a társadalom az egyének és csoportok diverzitásához viszonyul, támogatva ezeket, sőt, az egyéni képességek fejlesztésével, strukturális lehetőségek biztosításával elő is segítve ezek minél szélesebb körű önartikulációját: kialakulását és működését.

3. A tanári életpályamodell

E társadalmi és oktatásügyi kontextusban nem meglepő, hogy bár a legtöbb szövetségi államban létezik tanári életpályamodell, ezek tartalmi, szerkezeti és egyéb szempontból diverzek, és különféle szinten követendők vagy szabadon kezelhetők. Mindazonáltal a leginkább jellemző modell a kétszintű certifikációs modell. Washington államban például a kezdő tanárok certifikációját a Residency Teacher Certificate szabályozza, míg a haladókét a Professional Teacher Certificate. Ez utóbbit a munkába állástól számított legfeljebb 7. év végéig kell megszereznie a tanároknak. Mindkét képesítési fokozatnak egyértelműen tükröznie kell, hogy milyen oktatási területen, milyen tantárgyra vonatkozóan, milyen életkorú gyerekek oktatását teszi lehetővé.

A Teacher Advancement Program (TAP) célja, hogy a tehetséges embereket vonzzák a tanári pályára és megtartsák őket az osztálytermi tanításban. A programnak négy eleme van: összetett karrierút (többféle életpálya lehetőség), folyamatos szakmai fejlődés, nevelésközpontú elszámoltathatóság, teljesítményalapú ösztönzés.

A gyakorló tanároknak lehetőségük van arra, hogy mester- vagy mentortanárokká váljanak. A kiválasztás egy kompetitív és teljesítményalapú procedúra alapján történik. A tanároknak egy személyes fejlődési tervet kell felállítaniuk, ahol rögzítik a célokat és a tanári tanulást segítő tevékenységeket, melynek végső célja a tanulók tanulási szükségleteinek kielégítése. A TAP iskolákban a tanárokat a nevelési gyakorlatukat középpontba állítva értékelik. Minden tanárt hatszor értékelnek egy tanévben, az értékelést pedig gyakorlott és képzett értékelők végzik meghatározott standardok alapján. A standardokat – melyek a TAP tanári teljesítmény alapú elszámoltathatóság irányelvein alapszanak - egy bizottság

fejleszti tovább. Az értékelés során azt nézik, hogy a tanárok hogyan tervezik meg a nevelési gyakorlatukat, hogyan implementálják ezeket, milyen tanulási környezetet és felelősségi viszonyokat alakítanak ki. A program része a folyamatos képzés, mentorálás és osztálytermi támogatás, valamint egyéb pénzügyi ösztönzők. 2007-ben úgy mérték fel a TAP hatását, hogy összevetették a TAP iskolák tanulóinak eredményét a nem-TAP iskolák tanulóinak eredményeivel. Az eredmények azt mutatják, hogy a programban részt vevő tanárok átlagosan szignifikánsan jobb eredményt értek el tanulóikkal, mint azok, akik nem vettek részt ebben. Maga a modell szövetségi szinten végül mégsem került bevezetésre, mivel a tanárok 96 százaléka elutasította az értékelési rendszer és a fizetés ilyen formájú összekötését.

A teljesítményalapú ösztönzésre mind szövetségi, mind önálló állam szinten jó példa, hogy a tanári díjazást a konkrét és mérhető teljesítményhez kössék. Az „Egyetlen gyermek sem maradhat le” (No Child Left Behind, NCLB) oktatási reformprogram hét területet nevezett meg, ahol teljesítményalapú indikátorral kalkulálnak. A program nagy hangsúlyt fektetett a tanulói teljesítményen alapuló elszámoltathatóság erősítésére azáltal, hogy a tanulói teljesítménynövekedést és az elszámoltathatósági követelmények implementációját jutalmazta. A finanszírozás ösztönözte az olyan innovatív tanárreformokat, mint a tanári képezések vagy a gyakornoki rendszer reformját és a tanári teljesítménybérezési rendszert, a hiányterületeken pedig plusz juttatások adását. A teljesítményalapú bérezés kritikusai azt vetették fel, hogy az USA-ban már többször bevezettek ilyen rendszereket a nyolcvanas évek óta, de csak nagyon kevés tartott tovább, mint néhány hónap. Az NCLB nyomkövetéseként 2007-ben a szövetségi kormányzat egy Tanári Ösztönző Alapot hozott létre. Az alap célja, hogy azok a tanárok és iskolavezetők, akik olyan állást vállalnak, amely többletteleherrel jár, és eredményeket mutatnak fel a hátrányosabb helyzetű iskolákban,

plusz juttatást kapjanak. Az alap fő céljai: a tanulói teljesítmények növelése a tanári és iskolavezetési hatékonyság növelésével, a tanári és iskolavezetési kompenzációs rendszerek megreformálása, a hatékony és eredményes tanárok számának növelése a hátrányos helyzetű tanulók iskoláiban, egy fenntartható teljesítményalapú kompenzációs rendszer kialakítása.

4. A tanárrekrutáció módszerei

Bár tanárrekrutációval a két nagy – sok szempontból politikai ideológiájukat tekintve is különböző – tanári szakszervezet, a National Education Association (NEA) és az American Federation of Teachers (AFT) is foglalkozik, a tanári pályára toborzás fő felelőssége a helyi tanárképző programokon nyugszik. A tanári pálya népszerűsítése a különféle nyomtatott kiadványok által történik leggyakrabban, amelyek tipikus esetben a tanári pálya vonzó emberi, szakmai és életkörülményekbeli vonatkozásaira hívják fel a figyelmet, bemutatják annak a konkrét tanárképzési programnak a jellemzőit, amelynek keretében az adott kiadványt gyártották, szólnak a munkahelyi keresetek jellemzőiről, és más kapcsolódó kérdésekről. A szórólapok tartalma, jellege függ attól, hogy – a helyi tanárképzés jellemzőinek megfelelően – osztatlan pedagógusképzésben vagy konszekutív képzésben résztvevő hallgatóknak szánják-e. A broszúrákat egyrészt szórólapként terjesztik az egyetemek különféle képzéseikért felelős kampuszain, másrészt célzottan, akár egyénileg juttatják el a hallgatók egyes csoportjaihoz vagy a hallgatókhoz egyénileg.

Az új kommunikációs technikáknak megfelelően az amerikai pedagógusképző programok tudatosan, széles körűen és finom technikákkal használják a szociális médiát is a tanárképzés, a tanári pálya választásának népszerűsítése érdekében.

Nem ritka az sem, hogy a tanári pálya és a pedagógusképzés láthatóvá és vonzóvá tétele érdekében a tanárképző programok a rádió vagy a televízió segítségével kommunikálnak a célcsoportokba tartozókkal, bár a marketingnek e formáival még az NEA és az AFT is csak módjával tud élni, ezek költséges mivolta miatt.

A helyi tanárképzési szervezeteken kívül az USA minden szövetségi államában számos olyan kisebb (és néha nagyobb) magánalapítvány is található, amely a saját társadalmi céljaival összeegyeztetetten kiveszi a részét a tanári pályára való toborzásból. Ez ugyancsak tovább fokozza az Egyesült Államokban zajló tanárrekrutáció sokszínűségét.

Mindazonáltal figyelmet érdemel, hogy bár a korábban ismertetekkel összhangban az oktatásügy kérdéseinek jó része nem jelenik, mert nem is jelenhet meg állami, netán közvetlenül szövetségi irányítási vagy befolyásolási szinten, a tanári pályára csábításnak egy része mégis e szinteken is zajlik. Ennek célja a fejlődés okozta, hátrányt jelentő csoportos és egyéni egyenlőtlenségek csökkentése, a társadalmi integráció növelése; ezek érdekében a szövetségi kormányzat különösen fontosnak tartja azt, hogy például a színes bőrűek, az indián őslakosok, a spanyol anyanyelvű vagy más, átlagosan alacsonyan iskolázott bevándorlói csoportok tagjai közül, illetőleg a fizikai vagy egyéb kihívással élők és mások köréből is kívánatos társadalmi szerepüknek megfelelő számban kerüljenek be jó képességű és elhivatott fiatalok a tanárképzésbe. Ennek érdekében a szövetségi vagy állami szintű tanárrekrutációs programok gyakran fókuszálnak azokra az oktatási intézményekre, amelyekben a fenti társadalmi csoportokhoz tartozó diákok nagyobb számban fordulnak elő, a tanárképzés választása esetén elnyerhető különféle ösztöndíjak lehetőségeiről tájékoztatva őket. Ugyanakkor ezeknek az erőfeszítéseknek két okból is meglehetősen erős a kritikai fogadtatása is: egyrészt azért, mert egyesek úgy vélik, hogy ez már túlzott és direkt államhatalmi közbelépés az

oktatásügy folyamataiba, másrészt azért, mert költséghatékonynak találják ezeket az erőfeszítéseket, mondván, hogy az adófizető polgárok pénzének több évtizede ilyen célokra való felhasználása csak igen csekély eredménnyel járt, ha egyáltalán járt valamilyen eredménnyel. (Ismeretes, hogy a feketék és spanyol anyanyelvűek csoportjaiból történő tanárrekrutáció több évtizedes eredménye is csak az, hogy a legtöbb amerikai államban lényegében csak elenyésző számban lehet találni a közösségekből tanárrá lett szakembereket.

A National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) egy független non-profit szervezet, amit 1987-ben alapítottak. A bizonyítvány, amit e testület nyújt, önkéntes, teljesítményen alapuló értékelés, ahol a jelöltek bemutathatják milyen mély a szakmai tudásuk és szakmai gyakorlatuk mennyire felel meg a magas szintű elvárásoknak. A bizonyítvány 10 évig érvényes. Ez a bizonyítvány nem helyettesíti az állami képezéseket, csak kiegészíti azt. Ötven államban és több mint 550 településen nyújtanak valamilyen segítséget vagy ösztönzést ahhoz, hogy a tanárok ezt a bizonyítványt megszerezzék. Azok vághatnak ebbe a programba bele, akiknek megvan az érettségijük, és már van három év tanítási gyakorlatuk, valamint van állami képesítésük. Az első 86 tanárt, aki ilyen bizonyítványt szerzett, név szerint felsorolták. 2007 márciusára már több mint 55 ezer ilyen tanár volt. Az NBPTS értékelése két részből áll, portfólió és gyakorlat. 2006-ra közel 120 ezer tanár jelentkezett, és mintegy 45%-uk bizonyult sikeresnek, de az első körben kevésbé sikeresek is újra próbálkozhatnak. A jelentkezési díj 2500 dollár, ami nem kevés, de kevesebb, mint a master fokozat elérésének ára.

Az amerikai tanárképzésben több évtizede nagy erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy minél több társadalmi kisebbségi csoport tagja válassza a tanárképzést, és ennek köszönhetően a tanármesterséget. E cél elérése érdekében számos szövetségi, állami és helyi program szerveződött

és működik évtizedek óta, általában speciális alapítványi támogatásokkal, amelyek állami és privát személyek, illetve szervezetek, intézmények, vállalatok, kulturális szövetségek által létrehozott és fenntartott alapítványok lehetnek. A számos ilyen kezdeményezés közül az egyik a Martinez Foundation (<http://themartinezfoundation.org/>), amely Washington állam 23 oktatási körzetében tevékenykedő non-profit szervezet. Kitűzött céljuk a színes bőrű tanárok rekrutációja és pályán tartása annak érdekében, hogy az alulreprezentált társadalmi csoportok tagjaiból is minél több tanár kerüljön ki, aki egyéb lehetőségek mellett a saját kisebbségükhöz tartozó tanulókra is nagy hatással lehetnek. Ennek érdekében ösztöndíjakat biztosítanak a tanárképzésben résztvevő színes bőrű hallgatóknak, nyári szakmai továbbképzéseket szerveznek számukra, mentorálják őket, főleg a pályájuk kezdetén állókat, hozzásegítik őket, hogy más színes bőrű oktatókkal alakíthassanak ki szakmai kapcsolatokat, így erősítve mint közösség és mint szakmai közösség egymást. Fontos elem, hogy a tanárképzési ösztöndíjban részesülőknek aztán legalább három évig valóban tanítaniuk is kell, különben vissza kell téríteniük a teljes ösztöndíjat.

5. A pályán maradás jellemzői

Az Amerikai Egyesült Államokban a pályaelhagyás évtizedek óta a legnagyobb szakmai problémák egyike az oktatásügy terén. Ez az erőforrások jelentős pazarlását jelenti (a sok kiképzett, majd csak rövid ideig a tanári pályán maradók képzési és egyéb költségei miatt). Szinte minden államra jellemző, hogy a tanári pályára lépők mintegy 30-50%-a pályaelhagyóvá válik a pályakezdést követő néhány éven belül. A pályaelhagyás okai oly szerteágazók, hogy nagyon nehéz rá bármilyen egységes stratégiával válaszolni.

6. Esettanulmány: A TEACH program

A TEACH program azzal számol, hogy az elkövetkezendő rövid egy-másfél évtizedben mintegy 1 millió új tanárt kell az Egyesült Államokban a pedagógusképzésbe vonzani, megfelelően magas szinten és korszerűen kiképezni, pályára állítani, ott tartani és szakmailag továbbfejleszteni.

A TEACH project egyik érdekessége éppen az, hogy – szinte minden szokásos trenddel szemben az amerikai oktatásügyben – ezt a projektet a szövetségi oktatásügyi hivatal, a Department of Education indította el, a 2010-es évek fordulóján. A projekt célja az, hogy az elkövetkezendő 10 évben 1,000,000 új tanárt rekrutáljon az előregedő amerikai tanártársadalom nyugdíjba vonuló tagjai helyébe, minőségi felkészítésben részesítve őket, így segítve abban, hogy az amerikai oktatásügy ki tudjon lábalni a több évtizede tartó válságából (Nation at riks etc.). Az, hogy ez a szövetségi oktatásügyi hivatal által meghirdetett és képviselt program, mutatja a program kiemelt oktatásügyi és társadalmi jelentőségét. A TEACH-et tehát úgy is tekinthetjük, mint a mai Egyesült Államok kiemelt, reprezentatív tanárrekrutációs és -képzési projektjét.

Talán még az előzőnél is érdekesebb tény azonban az, hogy alig egy évvel a program szövetségi kormányhivatal által történt meghirdetése és megindítása után a programot jelentősen átalakították, méghozzá PPP-vé („public-private-partnership”-pé), vagyis olyan programmá, amelyben az állami szervek az oktatás ügyét támogatni kívánó magánszervezetekkel szövetkezve folytatják tevékenységüket. És egészen bizonyosan mondhatjuk, hogy a „private” szektor, amely konkrétan szövetkezett a kormányzati programmal, sem akármilyen szervezet volt, hanem a Microsoft (egészen pontosan a Microsoft’s Partners in Learning). Ez már egyértelműen mutatja, hogy az amerikai tanárrekrutáció és megújuló tanárképzés terén a TEACH stratégiai jelentőségű programmá vált, amelyben az állam és a vállalkozói

szféra együttműködik, ezért is feltétlenül kiemelet figyelmet érdemelve jelen TÁMOP-kutatásunk szempontjából.

Mindamellett a Microsoft belépését követően a kormányzati oktatási hivatal úgy vélte, hogy érdemes tovább szélesítenie a public szféra jelenlétét a programban, azért erőteljes kampányba fogott további támogatók meggyőzése érdekében. Rövid idő alatt sikerült sikeres, a nemzet egészében jól ismert és a fiatalokra is nagy hatással bíró, profitorientált, de az oktatásügy javítását saját céljaival is egyeztetni kívánó és tudó vállalkozások egész sorát maga mellé állítania, mint például az Ebony Magazine-t, az NFL-t, az NBA-t és hasonlókat. Nem mellékes az sem, hogy ugyanakkor a program elnyerte a tanulmányunkban korábban már említett két nagy tanári szakmai szervezet, az NEA és az AFT támogatását is, éppúgy, mint olyan speciális szakmai szervezetekét is, mint például a Congressional Black Caucus-ét, ami arra mutat, hogy a program vezetői tudatosan felépített, intenzív és nagyon hatékony marketing stratégiát folytattak. Ugyancsak fontos eredménynek tekinthető, hogy a kormányzati portálok közül szinte egyedülálló módon a TEACH képes volt egy olyan információs rendszert kiépíteni, amelynek segítségével a tanári foglalkozás, illetve állások iránt érdeklődők az államok egészét áttekintően lelhetek fel tanárképzéssel és tanári állással kapcsolatok, valós idejű információkat (<http://www.ed.gov/blog/2011/11/teach-moves-to-new-partners/>).

Ugyanakkor a program kidolgozói és vezetői számba vették, hogy a tanári szakmát választók számának emelkedése, a pályát elhagyók számának csökkentéséhez nem vezethet más, mint olyan komplex erőfeszítés, amely egyebek mellett átalakítja a tanári szakma számos alapelemét, javítja a tanárok anyagi megbecsültségét és általános társadalmi megbecsültségüket. Ez utóbbi érdekében ugyancsak alig egy évvel a program megindítását követően egy alprogramot is indítottak 2012-ben Ed's RESPECT Project néven (RESPECT: Recognizing Educational Success, Professional Excellence a

and Collaborative Teaching). A program kiemelkedő céljait és erőfeszítéseit jól mutatja az is, hogy az amerikai szövetségi költségvetés 2013-ra 5 milliárd dollárt különített el e program számára.

Minthogy mára már számos kutatásból tudjuk, hogy a tanárok szakmai minősége az egyik legfontosabb faktor az oktatás sikerességében (Teachers count), a TEACH/RESPECT kampány célja nemcsak az, hogy annyi személy áramoljon a pályára, amennyire csak szükség van, hanem még inkább az, hogy lehetőleg a legjobb teljesítményt nyújtó tanulók és egyetemisták válasszák a tanárképzést, majd a tanári pályát. Ugyancsak fontos célnak tekintik, hogy a tanárok innovatív, a pedagógus pályát nemcsak végző, hanem annak napi szintű megújításában szakmai megaláztatásukat leelő személyek legyenek.

Felhasznált irodalom

Kimmel Magdolna (2011). Felvételi követelmények és sztenderdekre alapozott teljesítménymérés az amerikai tanárképzésben és tanári előmenetelben. In Falus I. (Szerk.), *Módszertani kiadványok: Tanári pályaalakalmasság – kompetenciák – sztenderdek. Nemzetközi áttekintés* (pp. 271-324).

http://www.epednet.ektf.hu/eredmenyek/tanari_palyaalakalmassag_kompetenciak_sztenderdek.pdf

<http://boardcertifiedteachers.org/about-certification>

<http://themartinezfoundation.org>

http://www.infoagepub.com/products/downloads/tap_overview.pdf

<http://www.microsoft.com/education/en-au/partners-in-learning/Pages/index.aspx>

<http://www.nea.org/>

<http://www2.ed.gov/nclb/landing.jhtml>

<https://www.teach.org/>