

# Tanári együttműködés a szakképzésben

Bükki Eszter – Dr. Fehérvári Anikó  
Eötvös Loránd Tudományegyetem  
Pedagógiai és Pszichológiai Kar  
Neveléstudományi Intézet

## A kutatás indokoltsága

Bár a tanári munkát tradicionálisan nagyfokú individualizmus és elszigeteltség jellemzi (Lortie, 1975), a tanári együttműködés pozitív összefüggést mutat a tanári motivációval, egyéni és kollektív énhatékonysággal, és kiemelkedő szerepet játszik a tanári szakmai fejlődésben (Vangrieken et al., 2015; Ainley & Carstens, 2018). Kevés kutatás irányult azonban az oktatói együttműködésre a szakképzés sajátos kontextusában - igaz, e kontextus nagyfokú heterogenitása az oktatási rendszerek szintjén korlátozza a kutatások általánosíthatóságát. Bár néhány vizsgálat szerint sok hazai szakképző intézmény erős, összetartó szakmai közösséggel rendelkezik a szinte állandó reformok és a folyamatos megújulási kényszer miatti egymásrautaltság érzete miatt (Expanzió, 2015), kevés empirikus adattal rendelkezünk a szakképzésben oktatók együttműködési gyakorlatáról és az azt meghatározó általános és a szakképzés kontextusában jelentkező egyéni és szervezeti tényezőkről.

## Elméleti háttér

A tanári együttműködés a tanárok kooperatív tevékenységeit jelenti, a kollegialitás a szervezeti kultúra egy aspektusa, de a kettő egy állandó folyamatban konstituálja és tükrözi egymást (Kelchtermans, 2006). Little (1990) forma és tartalom alapján négy, az egymásrautaltság eltérő fokait tükröző „ideáltípus” különít el, melyek eltérő, akár ellentétes - a jelen konzerválása versus változás ösztönzése - hatással is járhatnak (Történetmesélés és ötletkeresés, Segítség és támogatás, Megosztás, Közös munka). Az OECD TALIS 2018 a csere és a tanítás koordinálása és a hivatásbeli együttműködés formákat különbözteti meg.

A tanári együttműködést számos egyéni, strukturális, csoport-, folyamat- és szervezeti szintű tényező ösztönzi avagy akadályozza. A mélyebb szintű együttműködés viszonylag ritka bizonyos kulturális és szerkezeti tényezők miatt.

**Kutatási kérdések:**

- Milyen formákban működnek együtt a hazai szakképző iskolákban dolgozó oktatók, hogyan itélik meg e különböző együttműködési formák hatását saját szakmai fejlődésükre és milyen akadályait látják az együttműködésnek?
- Milyen összefüggést mutatnak az együttműködési gyakorlatok és hatás-percepciók néhány kiválasztott általános és szakképzés-specifikus egyéni és szervezeti jellemzőkkel?

**Kutatási design:**

feltáró, deskriptív és korrelációs vizsgálat, kvantitatív statisztikai elemzés

**Az adatfelvétel főbb módszertani jellemzői:**

Ideje: 2019. tavasz  
Célpopuláció: egy szakképzési centrum összes (11) tagintézményében dolgozó oktatók főváros  
Területi lefedettség: hozzáférés alapú  
Mintaválasztás módja: Teljes sokaság:  
Mintanagyság: • Összesen: 653 fő  
• Fő munkaviszonyban alkalmazott: 544 fő  
Bruttó minta: 394 fő  
Nettó minta: 303 fő (46%-os válaszadási arány), ebből fő munkaviszonyban alkalmazott: 297 fő (54%-os válaszadási arány) önkéntöltés elektronikus kérdőív

Adatgyűjtési eljárás

Egyéni jellemzők	Tanári együttműködés	Szervezeti jellemzők
<ul style="list-style-type: none"> <li>nem</li> <li>korcsoport</li> <li>oktatói tapasztalat</li> <li>oktatói profil (3 és 2)</li> <li>csak szakmai oktatók esetén: szakmai munkatapasztalat és jelenlegi munka a szakmában</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gyakorlat (TALIS 2018, Opfer et al. 2011, Geijsel et al. 2009)</li> <li>hatás-percepciók és</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>iskolai klíma (TALIS 2018)</li> <li>kollegiális kapcsolatok (Baráth 2007)</li> <li>transzformatív vezetés (Geijsel et al. 2009, Opfer et al. 2011 és Sági 2015)</li> <li>együttműködés akadályai</li> </ul>

## A kutatás eredményei

Adataink megerősítik az oktatói együttműködés két formájának megkülönböztetését, és azt, hogy a nagyobb fokú egymásrautaltságot feltételező mélyebb, hivatásbeli együttműködés sokkal kevésbé elterjedt, mint a csere és megosztás típusú együttműködések (OECD TALIS 2018).

Míg az irodalom nagyobb szakmai fejlődési potenciált tulajdonít az előbbinek, válaszadóink szerint a szakmai beszélgetések és tananyagok cseréje jobban segíti szakmai fejlődésüket, mint az óralátogatás, társtanítás vagy közös vizsgálódás (20%-30% szerint egyáltalán nem segítik).

A képzett két együttműködési gyakorlat és a hatás-percepció indexek varianciájának kis részét magyarázza a nem és a korcsoport. A női válaszadók inkább vettek részt csere és megosztás típusú együttműködésben, de a TALIS 2018 eredményekkel szemben adataink nem mutatták a férfi oktatók nagyobb részvételét hivatásbeli együttműködésben. Középkorú (40-55 éves) válaszadóink a fiatalabbakhoz képest inkább vettek részt hivatásbeli együttműködésben, az idősebbekhez viszonyítva pedig csere és megosztás-típusú tevékenységekben, és mindkét csoporthoz viszonyítva nagyobb szakmai fejlődésre gyakorolt hatást tulajdonítottak az együttműködésnek. Eredményeink megerősítik azokat a kutatási eredményeket (Kyndt et al., 2016), miszerint a tanári karrier középső szakasza az, amikor legmagasabb az energia, elköteleződés, ambíció és magabiztosság szintje, ami az együttműködések fontos motivátora lehet. Bár a szakmai oktatók gyakran második karrierként középkorúként lépnek az oktatói pályára, mintánkban a 40 évesnél idősebb szakmai oktatók (108 fő) közül csupán 7 fő rendelkezett 3 év vagy kevesebb oktatási tapasztalattal.



Feltett kérdés: Mennyire jellemző Önre az alábbi tevékenységek végzése? Feltett kérdés: Mennyire segítik az Ön szakmai fejlődését e tevékenységek? Feltett kérdés: Ön mennyire ért egyet az alábbi állításokkal? A TANÁRI EGYÜTTMŰKÖDÉS AKADÁLYAIT jelenti ebben az iskolában...

Legerősebb korrelációt a két együttműködés-index és a hatás-percepció index között találtuk. Ez összecseng a tanári nézetek tanári tanulásban játszott fontos szerepét mutató kutatásokkal (Opfer és Pedder, 2011). A gyakoribb együttműködés és a nagyobb hatás érzékelése az oktatói énhatékonysággal és az oldott, toleráns és ösztönző tantestületi kapcsolatokkal korrelált.

Az egyéni változók közül az énhatékonyság mutatott legerősebb korrelációt az együttműködési indexekkel. Bár a magasabb szintű énhatékonyságot gyakran a tanári együttműködés kimeneteként értelmezik, a kapcsolat valószínűleg reciprok és az énhatékonyság az együttműködések előfeltételeként is értelmezhető (Geijsel et al., 2009, Vangrieken et al., 2015, Nissilä et al., 2015).

Az együttműködés szakképzés-specifikus strukturális akadályait mérő index csak a csere és megosztás-típusú együttműködéssel és a hatás-percepciókkal állt szorosabb összefüggésben. A szervezeti változók közül a tantestületi kapcsolatok korreláltak legerősebben a csere-típusú együttműködéssel, míg a transzformatív vezetés a hivatásbeli együttműködéssel. Eredményeink így megerősítik az iskolavezetők kritikus szerepét az oktatói együttműködés előfeltételeinek biztosításában a strukturális akadályok kompenzálásában, a jó tantestületi kapcsolatok és légkör, valamint az együttműködésre vonatkozó világos célok és megfelelő motiváció és támogatás biztosítása által.

változó	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. csere és megosztás	292	-								
2. hivatásbeli együttműködés	285	.530**	-							
3. együttműködés hatás-percepció	273	.772**	.804**	-						
4. oktatási tapasztalat	293	-.091	.088	.005	-					
5. énhatékonyság	286	.238**	.248**	.229**	.214**	-				
6. iskolai klíma	196	.312**	.263**	.337**	.023	.225**	-			
7. kollegiális kapcsolatok	295	.351**	.254**	.330**	.060	.209**	.593**	-		
8. transzformatív vezetés	240	.302**	.273**	.326**	.020	.180**	.705**	.621**	-	
9. együttműködés akadályai	293	-.261**	-.080	-.229**	.048	-.114	-.430**	-.494**	-.469**	-

\* A korreláció 0,05 szinten szignifikáns (kétoldalas). \*\* A korreláció 0,01 szinten szignifikáns (kétoldalas)

Válaszadóink szűk többség egyetértett azzal, hogy a közismereti, szakmai tanárok és szakoktatók munkájának eltérő jellege, időbeosztása vagy problémái az oktatói együttműködés akadályait jelentik iskolájukban. Statisztikailag szignifikáns eltéréseket találtunk a három oktatói profil együttműködési gyakorlatában és hatás-percepcióiban, bár az oktatói profil a függő változók varianciájának csak viszonylag kis részét magyarázza. A szakoktató válaszadók vettek részt leginkább hivatásbeli együttműködésben, míg a szakmai tanárok legkevésbé és ők értékelték legalacsonyabban az együttműködés hatását is. Ennek egy lehetséges magyarázata lehet az oktatói munka időben és térben eltérő kontextusa. A szakmai munkatapasztalat és a szakmában való jelenlegi munka nem mutatott összefüggést az oktatói együttműködéssel és hatás-percepcióval.

A kettős oktatói profil alapján kisebb, de statisztikailag szignifikáns eltérést találtunk a közismereti és a szakmai oktatók között a tantestületi kapcsolatok és az iskolai transzformatív vezetés értékelésében. Továbbá, a szakmai oktatók almintájában az együttműködési indexek és a független változók korrelációinak erőssége is némileg eltért a teljes mintán mérttől. A szakmai oktatók együttműködési gyakorlata még erősebben korrelált az annak hatásáról alkotott percepciókkal, melyeket - a csere és megosztás típusú együttműködésekkel együtt - erősebben befolyásolták a strukturális akadályokról alkotott percepcióik. A tantestületi kapcsolatok ugyanakkor a teljes mintához képest gyengébb összefüggést mutattak az együttműködéssel.

	férfi			nő			ANOVA	η²
	N	M	SD	N	M	SD		
csere és megosztás	98	-,193	1,047	194	,097	,963	F(1,290)=5,577, p=0,019	,030
hivatásbeli együttműködés	97	-,103	1,106	188	,053	,939	F(1,283)=1,577, p=0,210	-
hatás-percepció	89	-,160	1,072	184	,078	,957	F(2,271)=3,423, p=0,065	-

	-39 év			40-54 év			56- év			ANOVA	η²
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD		
csere és megosztás	60	-,085	1,038	152	,174	,886	80	-,266	1,115	F(2,289)=5,505, p=0,005	,030
hivatásbeli együttműködés	59	-,286	1,013	147	,159	,933	79	-,083	1,064	F(2,282)=4,674, p=0,010	,024
hatás-percepció	56	-,225	1,000	144	,196	,885	73	-,215	1,14	F(2,270)=6,092, p=0,003	,031

	közismereti tanár			szakmai tanár			gyakorlati oktató			ANOVA	η²
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD		
csere és megosztás	161	,064	,945	84	-,166	1,017	47	,077	1,132	F(2,289)=1,641, p=0,196	-
hivatásbeli együttműködés	157	,056	,954	82	-,271	1,031	46	,291	1,003	F(2,282)=0,5370, p=0,015	,030
hatás-percepció	151	,085	,894	80	-,263	1,011	42	,193	1,238	F(2,270)=4,201, p=0,016	,037

N.B. a félkövérrel kijelölt értékek között statisztikailag szignifikáns (p < 0,05) az eltérés a post-hoc Scheffe-teszt, illetve - az oktatói profilok szerinti hatás-percepció megjelölés változónál a Levene-teszt mutatta varianciahomogenitás hiánya miatt - a Games-Howell teszt alapján