

HEGEDŰSNÉ DUDÁS DOMINIKA

---

## AZ ANGLIAI TANÁRI PROFESSZIÓ ÉS A LOGOPÉDIAI ELLÁTÁS HELYZETE

### Bevezetés

Az Angliában kidolgozott képesítési követelmények, a pedagógussá válás lehetőségeinek feltérképezése Falus (2011) szerint rendkívül fontos, hiszen lényeges fejlemények figyelhetők meg, valamint az angliai fejlesztésekből tanulhatjuk a legtöbbet. A tanárok értékelésének tökéletesítése folyamatos. Az angliai tanárképzési rendszer és a pályakezdő tanárok pályára lépési szakaszának reformálása ma is zajlik. Az elmúlt évek során meghatározó változások történtek, és további szükségletek merülnek fel a tanárok helyzetének javítása terén. A dolgozat összefoglalóként szolgál az Angliában folyamatosan változó és jelenleg fennálló tanári professzió értelmezéséről. A tanulmány kitekintést tesz az Egyesült Királyság logopédiai ellátásának helyzetére, amely rávilágít az angol logopédusok pedagógusi szerepére.

### Az angliai iskolarendszer

A komplex államszervezeti struktúra és a széles körű iskolatípusok megléte miatt nehéz áttekinteni az angol oktatási rendszert. A magyar oktatási rendszertől eltérő jellemzők megismerése, a teljesség igénye nélkül, fontos a fiatalok tanárrá válási folyamatának leírásához.

Angliában a szülők az iskolatípusok széles skálájáról választhatnak intézménytípusú gyermeküknek. Vannak állami és magániskolák, bentlakásos, koedukált, alapítványi, egyházi iskolák, melyek legtöbb esetben a National Curriculumot, azaz a Nemzeti tantervet követik. A National Curriculum a magyar Nemzeti alaptanterv angliai megfelelője. A Nemzeti tanterv „kulcsszakaszoknak” (KS) nevezett évblokkokba szervezi az angol iskolarendszert. 3-5 éves korig tart az Early Years, vagyis a korai évek szakasza. Az első és második osztály a KS1, harmadiktól hatodik osztályig a KS2, hetedikről kilencedik osztályig a KS3, és a tizedik, tizenegyedik osztály a KS4. A Nemzeti tanterv minden tantárgyra vonatkozóan mind a 4 kulcsszakaszban meghatározza a tanulmányi programokat és a teljesítési célokat. Vannak olyan alternatív iskolák, akadémiák és gimnáziumok, amelyeknek

lehetnek független fenntartói is, ezáltal sokkal szabadabban szervezhetik működésüket, és nem feltétlenül szükséges követniük a Nemzeti tantervet (National Curriculum, 2014).

A *The Good Schools Guide*, az Egyesült Királyság első számú iskolai útmutatója szerint az angliai szülőknek a gyermekük korai éveitől kezdve el kell kezdeni tervezni gyermekük oktatását. Az Egyesült Királyság oktatási rendszere négy fő részre oszlik: alapfokú oktatás, középfokú oktatás, továbbképzés és felsőoktatás. Az Egyesült Királyságban a gyermekeknek általános és középfokú oktatásban kell részt venniük, amely körülbelül 5 éves kortól a diákok 16 éves koráig tart. A gyermekek már 4 évesen az iskolarendszerbe, azaz az úgynevezett iskolára felkészítő osztályba léphetnek (Pre-school). A legtöbb gyermek a negyedik születésnapja után szeptemberben kezdi meg az iskolát. Ez azt jelenti, hogy az első tanévben töltik be az 5. életévüket. Ez láthatóan eltér a magyar tankötelezettség alsó korhatárától. Az iskolai osztályok hasonlóan alakulnak, mint Magyarországon. A gyermekeknek 16 éves korukban kötelező érettségit kell tenni (GCSE – General Certificate of Secondary Education), amely tulajdonképpen meghatározza és értékeli a megszerzett tudásnak, készségeknek az elért szintjét, amelyekre szükségük lesz azoknak a hallgatóknak, akik az Egyesült Királyság felsőoktatási intézményeiben kívánnak egyetemi tanulmányokat folytatni (*The Good Schools Guide*, é. n.).

## **A pedagógusképzés Angliában**

Király több tanulmányában (Király, 2011; 2013; 2013a; 2017; 2018) foglalkozik Anglia rendkívül összetett tanárképzési rendszerével. Az angliai pedagógusképzés komplexitását a tanárképzésbe való széles körű belépési lehetőségek összetettsége adja. Európa és a világ oktatási rendszereihez viszonyítva Angliában egyedülállóan sok lehetőség van a tanári diploma megszerzésére. Egy lehetséges út a hagyományos főiskolai és/vagy egyetemi tanárképzés, a másik a betanító jellegű, iskolaalapú képzési szak (School-based training) szerteágazó képzési programokkal. Az iskolaalapú képzés nem egyezik meg a hazánkban működő gyakorlóiskolai rendszerrel.

Az egyetemi/főiskolai, illetve a betanító jellegű, iskolaalapú tanárképzés dominanciája az idők során változott. A kilencvenes évek tanárhiányának kezelésére, valamint a pályaelhagyó tanárok pótlására, a tanári pályára való átképzés ösztönzésére és általában a tanári pályára való bejutás elősegítésére a kormány intézkedéseket hajtott végre. Ezen intézkedések között hangsúlyozták az iskolai alapú képzések kiterjesztését, amelyhez tanító iskolák (Teaching Schools) létrehozását szorgalmazták. Ennek fő célja a tanári pályára való bejutás megkönnyítése. Ezenkívül a felvételi alkalmassági teszt követelményeinek, a finanszírozási, ösztöndíjazási rendszernek a módosítását írták elő (Király, 2018). Az iskolaalapú

képzéseknek köszönhetően ma a pedagógusjelöltek úgy is diplomához juthatnak, hogy az iskolákon belül mentorálás mellett oktatómunkát folytatnak. A tanító iskolák (Teaching Schools) partneri viszonyban vannak a tanárképző főiskolákkal, egyetemekkel, így lehetőségük van a hallgatóknak az egyetemeken, főiskolákon meghirdetett tárgyak hallgatására is. Tanító iskola a tanfelügyeleti szerv (OFSTED – Office for Standards in Education, Children’s Services and Skills) által megállapított iskola lehet, amely megfelel a minőségi kritériumoknak és akkreditációt szerzett. Az OFSTED egy független országos koordinációs intézmény, amely egyéb felügyeleti tevékenységeket is folytat (Németh, 2015). Az OFSTED vizsgálja az iskolákat, majd az értékelést követően nyilvánosságra is hozza az eredményeket, amelyből a pedagógusjelöltek is tájékozódhatnak az intézményválasztás előtt.

Az UCAS (The Universities and Colleges Admissions Service) összefoglalja és folyamatosan frissíti azokat a hasznos és aktuális információkat, amelyeket a tanárrá váláshoz szükséges tudniuk a fiataloknak (<https://www.ucas.com/teaching-in-england>). Angliában vannak olyan programok, amelyek segítik a tanárrá válás folyamatát azoknál, akik már a munka világában tevékenykednek, pályamódosítás előtt állnak, vagy valamilyen foglalkoztatásalapú képzési formát szeretnének vállalni. Ilyen például a Teach Now program vagy a Scool Direct tanfolyam, gyakorlati képzés. A School-Centred Initial Teacher Training (SCITT) programban azok vehetnek részt, akik már rendelkeznek valamilyen diplomával, és gyakorlatorientált képzésben szeretnének részt venni (Rapos, 2011). A legtöbb tanárképzés fizetős, de számos ösztöndíjra van lehetőség. A Teach First program által fizetést is kaphat a tanárjelölt, valamint lehetővé teszik, hogy viszonylag rövid idő alatt pedagógiai pályára léphessen. Angliában fontosnak tartják, hogy a diákok a tanárképzésben a diszciplináris elméleti tudás mellett hamar részt vegyenek gyakorlati ismeretek elsajátításában is (Gordon Győri és mtsai., 2016).

Hazánkhoz hasonlóan Angliában is tanárihiánnyal küzdenek. A szélesebb közönség elérésére, a tanári pálya népszerűsítésére nagy hangsúlyt fektetnek a világhálón. Tarnóc (2016) kutatásában foglalkozik a tanári pályaválasztást népszerűsítő médiaeszközök bemutatásával.

A felvehető hallgatók számát az OFSTED jelentései és ajánlásai alapján ítélik meg. Az Initial Teacher Trainingbe (ITT), azaz a tanári alapképzésbe való belépési feltételeket a Department for Education (DfE), azaz az Oktatási Minisztérium törvényben határozza meg. Az angliai tanári alapképzés (ITT) magába foglalja a hagyományos főiskolai, egyetemi képzést és az iskolaalapú képzéseket is. A 2019-től bevezetett új érettségi osztályozás figyelembevételével (a régi A\*-G rendszert a 1-9 osztályozási rendszer váltja fel) minden jelentkezőnek az angol és matematika érettség (GCSE) grade 4 minősítést kell elérnie, valamint azoknak, akik 3 és 11 év közötti tanulók tanítását szeretnék vállalni, természet tudományos tárgyból is legalább grade 4 színvonalat kell megszerezniük (DfE, 2022). A jelentkezéshez a képzőhely elvárásaitól függően egyéb dokumentumokat is csatolni kell:

DBS (Disclosure and Barring Service) -okmány, amely a magyar erkölcsi bizonyítvány megfelelője; orvosi igazolás; előzetes önkéntes iskolai gyakorlat igazolása (Király, 2011; Rapos, 2011).

A képzőhelyeknek az ITT-program (tanári alapképzés) megkezdése előtt meg kell győződniük arról, hogy a jelentkező alkalmas-e a tanári pályára. Ez segít megvédeni a gyermekeket és a fiatalokat azoktól a tanárjelöltektől, akik alkalmatlanok a tanításra. A tanári alapképzést biztosító intézmények interjúkat készíthetnek, háttérellenőrzéseket végezhetnek, és fel kell mérniük, hogy a képzési program végére a jelentkező képes-e megfelelni a tanári normáknak. Az alkalmasság megítélésében közrejátszhatnak a jelentkezéskor megosztott információk, az esetleges bemeneti felmérések vagy feladatok eredményei, a pályázók portfóliója, valamint a felvételi eljárás során folytatott beszélgetések és interjúk (DfE, 2022). A hazai rendszerben, az angol rendszerhez viszonyítva, az alkalmasság meghatározása, a bemeneti interjúk szerepe kevésbé hangsúlyos, intézményenként változhat, hiszen nem centralizált. Azt gondolom, hogy a tanárrá válásra való alkalmasság megítélése rendkívül fontos. A pedagógusjelöltek szűrésének bevezetése minden tanár- és pedagógusképző intézményben szükséges lenne.

A tanárképzés kimeneti követelménye, hogy a pedagógusjelölt megfeleljen a tanári normáknak. A tanárképzés és tanárrá válás szempontjából nem fontos, hogy a pedagógus milyen képzési rendszerben folytatta tanulmányait, hiszen minden képzési úton szerzett diploma egyenértékű. A képzések tartalma eltérő lehet, de a kimeneti követelmények merev kompetenciákra épülnek (Németh, 2015). Kiegészítő képzés esetén Postgraduate Certificate in Education (PGCE), azaz úgynevezett posztgraduális pedagógiai diploma szerezhető, amely nem kötelezően megszerzendő, viszont a középiskolákban dolgozó legtöbb pedagógus rendelkezik PGCE-diplomával, illetve ennek megléte hozzájárul a magasabb presztízshez (Király, 2018). Alapvetően a tanári képzés BA-szintű, de vannak törekvések és programok, amelyek a képzés MA-szintre emelését szorgalmazzák (Rapos, 2011).

## **Tanári sztenderdek**

Angliában rendkívül alaposan kidolgozták a sztenderdek átfogó rendszerét és az azok alkalmazásával összefüggő tevékenységeket, amelyek szerepet játszanak a tanári felkészültség megítélésében. Ezeket összekapcsolták a pedagógusok előmenetelével, és ezek a sztenderdek a folyamatos szakmai fejlődés támogatásának fő elemei. A tanári sztenderdek fejlesztése rendszerszintű, ugyanis mindenre kiterjedő változásokat mutatnak egészen a felső vezetői szintektől a mindennapi megvalósulási szintekig, magukba foglalják az értékelésen túl a támogatást, a mentorálást és a finanszírozást is. Angliában egységes rendszerként

tekintenek a pedagógusok alapképzésére és a folyamatos szakmai fejlődésükre, melyeket a sztenderdek és a hozzájuk kapcsolódó tananyagok támogatnak (Falus, 2011).

A pedagógusképzés szabályozási és rendszerszintű változtatásai között szerepelt a rugalmas és hatékony pedagógusképzési rendszer kialakítása. Ez hozzásegíti a különböző felkészültségű és motivációjú jelölteket a képesített tanári státusz megszerzéséhez, támogatja a folyamatos szakmai fejlődést, széles körben bevonja a közoktatási intézményeket a képzési folyamatba. A szakmai sztenderdek kidolgozásával támogatják a tanárok beválását, valamint ezek jelentik a kiindulópontot a kurzusok akkreditációjának előkészítéséhez (Rapos, 2011; Király, 2013a).

A sztenderdek segítik a pedagóguspályához igazított követelmények átlátását, valamint koordinálják a pedagógusok előrehaladásához szükséges szakmai fejlődés irányát. A sztenderdek egységes értékelési rendszert tesznek lehetővé. Az iskolavezetők számára segítséget nyújtanak a követelményrendszer pontos megalkotásához. A tanári szakmai sztenderdek 8 tanításra és 3 tanári etikára vonatkozó alapsztenderdből állnak, 41 alponttal. Jellemzőjük, hogy minden vizsgált szempontból megtartják az előző pályaszintnek megfelelő elvárásokat, de egyben meg is haladják azokat. A tanári sztenderdek keretrendszerként szolgálnak a szakmai fejlődés egyes állomásainak eléréséhez, a szakmai szinteken való előrehaladáshoz, illetve a fizetési fokozatok ugrásához (Király, 2011).

## **A pedagóguspályán való előrehaladás**

Az angol tanárképzési rendszer az élethosszig tartó tanulás elvére és a folyamatos szakmai fejlődés eszméjére épül (Rapos, 2011; Király, 2013a; 2018). Angliában fogalmazták meg először az élethosszig tartó tanulás rendszerét (Németh, 2015). A folyamatos szakmai fejlődés első állomása a Qualified Teacher Status – QTS – megszerzése, amely mindenki számára kötelező. A QTS megszerzésének feltétele a tanári sztenderdek teljesítése. Ennek birtokában a pedagógus akár általános, akár középszintű oktatást biztosító intézményben taníthat, de lehetősége van különböző szintű tanítási külön programok elvégzésére is. Azokat az iskolákat, ahol a QTS törvényi követelmény, fenntartott iskoláknak nevezzük. A fenntartott iskolák Angliában az államilag finanszírozott iskolarendszer részét képezik. A finanszírozást és a felügyeletet általában a helyi hatóságok biztosítják. Angliában a Teaching Regulation Agency (TRA), az Oktatási Minisztérium végrehajtó ügynöksége felelős a QTS odaítéléséért (DfE, 2022b; Király, 2018).

Angliában a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésének állomásai nagyon hasonlítanak a magyar pedagógus-előmeneteli rendszerhez, sőt tulajdonképpen elősegítették annak kidolgozását, bár mára már a változásainak következtében kevésbé hasonlíthatók

össze (Király, 2017). Ennek fokozatai alulról felfelé haladva 2013-ig: Qualified Teacher Status (QTS) – pályakezdő tanár; Teachers on the main scale (Core) – tanár; Post Threshold Teacher – minősített tanár; Excellent Teachers – kiváló tanár, Advanced Skills Teachers (ASTs) – vezetőtanár voltak (Király, 2011; Rapos, 2011). 2013-ban ezek módosítása a következőképp alakult: Newly Qualified Teacher (NQT) – gyakornok; Class Teacher – tanár 1; Post Threshold Teacher – tanár 2 (küszöbszint feletti); Leading Practitioner – vezetőtanár; Leadership Group – iskolavezetők. Ezek a pályaszakaszok összefüggésben vannak az angliai tanári fizetési skála szintjeivel. Az elszámolhatóság igényének előtérbe kerülésével megjelent a tanítás minősége és az értékelhetőség kérdése, valamint az ennek szükségességével kapcsolatos viták. Kérdéses az értékelés célja, valamint az, hogy az értékelés milyen elvárásokat szolgál ki. A pedagógiai folyamatnak több résztvevője is van, mint a tanulók, a szülők, a politikai pártok, az oktatási kormányzat, az iskolavezetés stb., akiknek különböző érdekük és elvárásuk van a tanár és a tanítás felé. Az értékelés célja egyrészt a tanári munka teljesítményalapú javadalmazásának meghatározása, a tanári hatékonyság növelése, a tanári készségek fejlesztése, a tanári teljesítmény mérése és ezáltal az eltérő elvárások figyelembevételével az oktatás minőségének, színvonalának emelése (Király, 2011; 2017).

Az első, azaz a tanár 1 szintre lépést követően nem kötelező a következő fizetési skálába való belépés. Mindenki maga dönti el, hogy a magasabb szint teljesítésével, magasabb fizetési kategóriába lépve vállalja-e a többletfeladatokat, nagyobb felelősséget, a pályakezdő kollégák mentorálását, iskolai projekteket. Ez lényeges eltérés a magyar pedagógus-előmeneteli rendszerhez képest, ahol különböző szinteken bizonyos évenkénti minősülés kötelező volt, bár ennek átszervezése folyamatban van. Angliában nem olyan értelemben beszélünk pályamodellről, mint a magyarországi viszonylatban, sokkal inkább fizetési skálaként funkcionál az évenkénti értékelés eredményeitől függő előrehaladás. A tanár 1 szintet követően nem feltétlenül a lineáris haladás a kötelező és az elvárt. Egyszerre több szintet is léphet a pedagógus a skálán, amennyiben megfelel a feltételeknek, valamint az iskolának igénye és költségvetési kerete is van rá. Látható, hogy az angliai rendszerben sokkal inkább a szerepvállalás befolyásolja a pedagógusok helyzetét, mintsem a pályán eltöltött évek száma, a képzettség vagy a minősítő vizsgákon való megfelelés. A sztenderdeknek való megfelelés értékelése az iskolákban történik, amitől teljesen elkülönül a tan- és szakfelügyelet, amely nem az egyes tanárok, hanem mindig az egész iskola teljesítményét vizsgálja. A magyarországi minősítés külső minősítő bizottság által történt, így ebben is lényeges különbség volt látható (Király, 2017). A hazai újonnan bevezetésre kerülő értékelésből származó tapasztalatokat érdemes lesz összevetni az angliai értékelési rendszerrel.

„A tanárok bérezési és munkafeltételei” (School teachers’ pay and conditions document, [STPCD]) címmel a törvényi előírásoknak figyelembevételével készült dokumentum, amely tartalmazza a pedagógusok fizetésével kapcsolatos előírásokat. Az STPCD azt is előírja,

hogy a tanárok fizetésével kapcsolatos döntéseket a teljesítményhez kell kötni. Módosításait folyamatosan kiadják. A 2019-es módosítás alapján a walesi iskolák nem szerepelnek már a frissítésben, ugyanis ők szétválasztották a tanári fizetéseket a teljesítményük értékelésétől. 2021-ben 250 £-os juttatást szabtak ki alacsonyan kereső tanárok részére. A 2022-es módosításában olvasható a tanárok további 5%-os fizetésemelése, a pályakezdő tanárok fizetésének 8,9%-os emelkedése, illetve egy nappal több munkaszüneti nap ajánlása (DfE, 2022a).

Hatswell (2022) fizetési szakértő arról számol be, hogy bár kötelező a tanárok fizetésének és értékelésének az összekapcsolása Angliában, egyre több ellenvélemény áll ezzel szemben. Elsősorban azért, mert negatív hatással van a tanárok megtartására és a munkaterhelésre – mind az értékeltek, mind az értékelők szempontjából. Nincs bizonyíték arra, hogy a tanárok értékelése és annak eredményeinek összekapcsolása javítaná a tanulók eredményeit. A fiatalok tanári pályára való toborzása szempontjából az egyik legsürgetőbb a fizetések növekedésének felülvizsgálata, beleértve a teljesítmény- vagy képességalapú bérezés megfelelő alkalmazását. A teljesítmény és a fizetési fokozat szétválasztása nem eredményez kevésbé erőteljes értékelési rendszert, sőt ennek éppen az ellenkezőjét jelentheti. A munkatársak nagyobb hozzáfértést kaphatnak egy olyan rendszerhez, amelyet igazságosabbnak éreznek, és nem kapcsolódnak rajtuk kívülálló körülményekhez. Bár 2019-ben az Oktatási Minisztérium (DfE) közzétette, hogy a fizetéssel kapcsolatos döntések nem alapulhatnak egyetlen értékelés során kapott eredményeken, mégis egy támogatóbb és fejlesztő megközelítésre való átállás igénye mutatkozik. A tanárok teljesítménye, a minőségi oktatás szintje nőhetne a tanárok munkaterhének csökkentésével (pl.: tanári normák elsajátításának folyamatos bizonyítása, adminisztráció csökkentése) és az erőforrások növelésével (eszköz, idő, képzési igények biztosítása, tudásmegosztási lehetőség stb.) (Hatswell, 2022).

## **2022-es jelentések az angliai tanárképzési rendszerről**

A pályakezdő tanárok (Newly Qualified Teacher, NQT) gyakornoki időszakát a The Education (Induction Arrangements for School Teachers) (England) Regulations 2012 alapidokumentumban szabályozták (Király, 2018). Az Oktatási Minisztérium (DfE) Anglia-szerte 2021 szeptemberében változtatásokat vezetett be a törvényes beiskolázással kapcsolatban. Ezek a változások a kormány tanártoborzási és -megtartási stratégiájának részét képezik. Ennek célja a pedagógusok képzési és fejlesztési lehetőségeinek javítása. Azokat a tanárokat, akik 2021. szeptember 1-jén vagy azt követően kezdték meg az alapképzést, „pályakezdő tanároknak” (Early Career Teachers [ECT]) nevezik. Az ECT kifejezés az előző NQT-t váltotta fel. Az ECT-k számára immár 2 tanéven keresztül meghosszabbított gyakornoki időt tesznek lehetővé. A bevezető időszak alatt a pályakezdő



pedagógusok a 2 éves pályakezdő képzési program mellett mentori támogatásra jogosultak, beoszthatják szabadidejüket a tevékenységekhez, beleértve a képzést és a mentori foglalkozásokat is, lehetőségük van rendszeres előrehaladási értékelésekre, valamint kétszer vehetnek részt a sztenderdekhez igazodó értékelési eljárásban (az előzőekben erre egyszer volt lehetőség). Az ECT bevezető időszakának végét az jelzi, hogy döntés születik a tanár tanári normáknak való megfeleléséről. A 2 éves betanításnak nincs negatív hatása a pályakezdők fizetésére vagy karrierlehetőségeire (DfE, 2022b).

Az Early Career Framework (ECF), azaz a korai pályaválasztási keretrendszer meghatározza, hogy a pályakezdő tanárok mit és hogyan tanulhatnak meg, amikor elkezdik pályafutásukat. Ez egy új, 2 éves szakmai továbbképzési jogosultságot alapoz meg, amelynek célja, hogy segítse a pályakezdő tanárokat gyakorlatuk, tudásuk és munkavégzési szokásaik fejlesztésében (DfE, 2022c).

Hilton (2022) áttekintést írt az Oktatási Minisztérium (DfE) által kiadott Early Career Framework (ECF) bevezetéséről. Az Oktatási Minisztérium elismerte, hogy az előző egyéves bevezető program, amelyet korábban minden újonnan végzett tanár (NQT) esetében alkalmaztak, nem volt elég jó. A szerzőnek sokéves tanárképző tapasztalata alapján egyértelmű volt, hogy a szakmai életük első évében járó tanároknak nyújtott mentori támogatás biztosítása hiányos és gyakran gyenge volt. Az utóbbi időben az Oktatási Minisztérium is elismerte, hogy a tanári szakmában öt év után lemorzsolódó szakemberek száma jelentős. A pályaelhagyáshoz nagyrészt hozzájárult a nagy munkaterhelés, az alacsony fizetések és a pályakezdők nem megfelelő hozzáállása, amit az egyéves bevezető program strukturálatlan és korlátozott támogatási lehetősége váltott ki. Hiányoztak a megfelelően képzett mentorok, valamint nem kezelték kellő komolysággal a pályakezdő tanárok számára kidolgozott értékelési, fejlődési, önelemzési rendszert (Hilton, 2022).

Az új Early Careers Framework (ECF) sokkal világosabban meghatározza, hogy mire van szükség az immár kétéves bevezető folyamatban, beleértve a tanulás során elérendő egyértelmű célokat és a professzionalizmus felé való elmozdulást. A törvényes útmutató dokumentumot (DfE, 2022/c) minden nyilvántartott és érintett iskolának követnie kell. A dokumentum magába foglalja az olyan szervek szerepét, mint a helyi hatóságok, a különböző iskolatípusok vagy a továbbképzési központok (Hilton, 2022).

Az ECF egy strukturált program, amelyet a bevezető folyamatba kell beépíteni, ezáltal az első évben a pályakezdők munkával lekötött ideje 10%-kal, a másodikban pedig 5%-kal csökken. Ez lehetővé teszi számukra, hogy legyen idejük befejezni a programot, megbeszélni előrehaladásukat a mentorokkal és bevezető oktatókkal (Hilton, 2022).

Az ECF megvalósításához szükséges hatalmas időigény aggodalomra ad okot, valamint az új mentorok és az ECF-folyamatban részt vevő más személyek megfelelő képzése is hiányos lehet. Ide tartoznak még azok a kérdések, amelyek azzal foglalkoznak, hogy az új



bevezető folyamatot végző tanárok kellően jártasak-e a szükséges készségekben, megvan-e a szükséges motivációjuk, és rendelkeznek-e olyan státusszal, amely által szerepüket mások is komolyan fogják venni. Kérdéses, hogy a mentornak kinevezett tanárok a magas leterheltség mellett kellően motiváltak-e a feladat elvégzésére (Hilton, 2022).

Angliában az új ECF jelentős lépés a régi rendszertől való elrugaszkodásban egy világosabb keretrendszer felé. Az új rendszer azonban hatással van az iskolákra az időbeosztás, a tanári kar biztosítása, az állami finanszírozás megfelelő felhasználása és egyéb tekintetében is. Emellett a nagy iskolákban szükséges lehet egy csapat összeállítása annak biztosítására, hogy minden részleg hasonló módon kövesse a keretrendszer megvalósítását. A kis iskolákban viszont elegendő, hogy az ECF irányítása csak egy vagy két ember kezében legyen, ezért minden alkalmazottnak ismernie kell az új rendszert. A másik kihívást az ütemezés jelentheti: a mentorok, a pályakezdők képzése, a mentor és a pályakezdő pedagógus közötti vita- és értékelési idő beépítése a mindennapokba. Ráadásul figyelembe kell azt is venni, hogy ez évente változik az intézményekben attól függően, hogy hány pályakezdő pedagógust alkalmaznak. A mentorokat körültekintően kell kiválasztani, és az intézménynek intézkedési stratégiát kell felépíteni a mentorok és a pályakezdő tanárok folyamatos munkájának biztosítására. Ehhez jó technológiai ellátottságra lesz szükség, mivel a képzési programok online alapúak. Mindezen aggályok mellett tudatában kell lenni annak, hogy e folyamat elvégzése nem az egyetlen terület, ahol a tanárnak sikert kell elérnie. Elengedhetetlen az egyéb területek, mint például a szakemberré válás, a szakmai szerepvállalás, az adminisztrációs/általános iskolai szerepkörökben való sikeres szereplés, valamint a tantárgyi ismeretek és készségek folyamatos bővítése. A kiváló tanároktól a szakma magasan elvárja az etikai normák betartását. Az iskolák kultúrájában jelentős változásra van szükség, hogy a pályakezdők karrierkezdeése hatékony legyen. Ez a lépés kétségtelenül észszerű, de óriási nyomás nehezedik az amúgy is kimerült iskolákra és tanárookra (Hilton, 2022)

Az újítások között szerepel a tanárképzés reformja is, hiszen a tanárrá válás útja a pedagógusképzésben keresendő. Az Oktatási Minisztérium (DfE) 2021-ben konzultációt indított a tanári alapképzés reformjára tett javaslatairól. A felülvizsgálat azt vizsgálta, hogy a tanári alapképzés szektora hogyan tud folyamatosan magas színvonalú képzést nyújtani az alapvető tartalmi keretrendszernek megfelelően egy hatékonyabb és eredményesebb piacon. A felülvizsgálat célja az volt, hogy jól körüljárt, bizonyítékokon alapuló ajánlásokat tegyen arra vonatkozóan, hogyan biztosítható minden tanárjelölt tanuló magas színvonalú képzése, az elegendő gyakornok biztosítása, ami által a tanári alapképzési rendszer minden iskolának előnyös lehet.

Az angol kormány elkötelezett az oktatási színvonal emelése és szinten tartása mellett. Fontos számára, hogy a gyermekek és fiatalok az ország minden részében megszerezzék a továbblépéshez szükséges ismereteket, készségeket és képesítéseket. Ennek központi eleme

annak biztosítása, hogy minden osztályteremben kiváló tanárok legyenek. Az Oktatási Minisztérium (DfE) azt vallja, hogy Angliát a legjobb helyé kívánja tenni, ahol kiváló tanárok lehetnek azáltal, hogy mindenkinek hozzáférést biztosít világszínvonalú képzéshez és szakmai fejlődési lehetőségekhez. Ennek alátámasztására az Oktatási Minisztérium a tanári alapképzés új alaptartalmi keretrendszerét adta ki, amely meghatározza azokat az alapvető ismereteket, készségeket és tanítási lehetőségeket, amelyekre a szakma minden új belépőjének szüksége van. 2020 szeptembere óta az új tanárok legalább 3 éves, bizonyítékokon alapuló szakmai továbbképzésre és támogatásra jogosultak. A pedagógusok karrierje egy alaptartalmi keretrendszeren alapuló oktatással kezdődik, amelyet egy 2 éves bevezető követ a korai karrier keretrendszerrel. A felülvizsgálatot Ian Bauckham, a Tenax Schools Trust vezérigazgatója vezette tisztviselők és egy kis szakértői csoport támogatásával. A szakértői tanácsadó csoport a felülvizsgálat során szorosan együttműködött az ágazattal, hogy segítsen kialakítani a 2021 júliusában közzétett tanári alapképzési piacfelmérő jelentés ajánlásait.

A 2024-től 2025-ös tanévig érvényben lévő új minőségi követelményeket a kormány végleges döntése mellett egy további dokumentum is tartalmazza. Ez a dokumentum az ágazat támogatását szolgálja azáltal, hogy egyértelművé teszi az új követelményekre vonatkozó szakpolitikai szándékot, azaz meghatározza a tanárképző iskolák követelményrendszerét és annak végrehajtását. Minden iskolának, aki 2024-től képesített tanári státuszhoz vezető képzést kíván kínálni, részt kellett vennie az Oktatási Minisztérium által végzett akkreditációs folyamatban. Összesen 179 iskolát akkreditáltak arra, hogy a 2024-es és 2025-ös tanévben ITT-tanfolyamokat tartsanak a megreformált piacon (DfE, 2022d).

Mockler (2022) azt állítja, hogy a professzionális tanulás gyakorlati aspektusai a szabványok korában a szakmai tanulás funkcionális formáit támogatják, miközben korlátozzák a szakmai tanulás hitelesebb vagy alkotó formáinak lehetőségét és ennek következtében a tanári professzionalizmust.

## **Logopédiai ellátás Angliában**

Az Egyesült Királyságban a logopédiai ellátás egészen máshogy szerveződik, mint hazánkban. Az Egyesült Királyságban a logopédiai ellátás egészségügyi szolgáltatás, ezáltal a logopédusok egészségügyi szakemberek, és nem pedagógusok, nem pedagógus szerepben tevékenykednek.

Az angliai logopédusképzés rendszerint egyetemi szintű posztgraduális képzés, amely egy szakirányú képesítést ad. A képzés általában 2-3 éves időtartamú, mely magába foglalja az elméleti és a gyakorlati oktatást egyaránt. Az elméleti oktatás során a nyelvi és kommunikációs nehézségekkel kapcsolatos anatómiai, fiziológiai, pszichológiai és pedagógiai

ismereteket tanulják a hallgatók. A magyarországi képzéshez hasonlóan a gyakorlati oktatás során a diákok különböző páciensekkel és eltérő korosztályokkal dolgozhatnak együtt, változatos módszereket és technikákat ismerhetnek meg. Az Egyesült Királyságban több egyetem is kínál logopédiai képzést (University of East Anglia, University of Reading, University of Sheffield, City, University of London, University of Manchester, University of Strathclyde, University of Essex, University of Newcastle, University of Birmingham, University of Leeds).

A képzést követően a logopédusok az egészségügyi szektorban helyezkednek el, ezáltal nem kell azt a pálya-előmeneteli utat bejárniuk, melyet az oktatási intézményekben tanító tanároknak, illetve a bérezésük sem a tanári sztenderdeknek való megfelelés függvénye. A logopédusok Angliában nem gyógypedagógusok, bár szoros együttműködésben dolgoznak velük.

A Health and Care Professions Council (HCPC), azaz az Egészségügyi és Gondozói Szakmai Tanács szabályozza a logopédusképzést Angliában. A HCPC 15 egészségügyi és gondozási szakma számára, így a logopédiai ellátásra is, szabványokat állít fel az oktatásra, képzésre és a gyakorlatra vonatkozóan, illetve nyilvántartást vezet a szakemberekről. A HCPC ellenőrzi a logopédusok képesítését, munkaalkalmasságát, valamint kezeli a logopédiai ellátással kapcsolatos beérkező panaszokat is (<https://www.hcpc-uk.org/>).

A logopédiai ellátást a National Health Service (NHS), azaz az egészségügyi ellátórendszer biztosítja. Az Egyesült Királyságban a logopédiai ellátás költségeit teljes egészében visszatérítik azoknak a gyermekeknek és felnőtteknek, akik rendelkeznek egészségbiztosítással (Gereben–Fehérné–Kas–Mészáros, 2012). Az egészségügyi ellátórendszer és annak szabályozása az Egyesült Királyság egyes régióiban különbözhet, de az ellátások mindenhol ingyenesek. A logopédiai ellátás igénybevételéhez az első lépés a háziorvossal vagy a gyerekorvossal való kapcsolatfelvétel, ahol a családok vagy felnőttek további információt és útmutatást kapnak a megfelelő szakember vagy szolgáltatás igénybevételéről. Ezek főleg olyan esetek, ahol szakorvossal való szoros együttműködés szükséges, mint például az ajak- és szájpadhasadék kezelése, az afázia, dizartria, különböző neurológiai eredetű beszéd- és nyelvi zavarok (<https://www.nhs.uk/>). Az óvodákban és az iskolákban nincs kötelező logopédiai szűrés, mint hazánkban. A pedagógusok jelezhetik a szülőnek vagy akár az iskolában dolgozó egészségügyi dolgozónak is, ha egy-egy gyermek esetében logopédiai ellátás szükségességét látják. Vannak olyan intézmények azonban, amelyek saját logopédust foglalkoztatnak, hogy segítsék a diákokat a beszéd- és nyelvi fejlődés területein. Ez többnyire a magánóvodákra és magániskolákra jellemző, ahol a szülők külön fizetnek a logopédiai szolgáltatásokért. Az elmúlt években néhány iskola az NHS-sel együttműködve logopédusokat bízott meg az iskolai logopédiai ellátás megszervezésére növelve a logopédiai ellátás minőségét. White és Spencer (2018) kutatása arról számol be, hogy

az iskolákba vezényelt logopédusok nemcsak a gyermekek beszéd- és nyelvi zavarainak ellátását végezték, hanem az egyéb pedagógusok tájékoztatását is, ezáltal ez a modell több szempontból hatásosnak bizonyul.

Az Egyesült Királyságban számos logopédiai központ található, amelyek logopédiai terápiát kínálnak gyermekeknek és felnőtteknek egyaránt. Nagyszámú logopédiai magánklinika működik, amelyek különböző típusú logopédiai terápiát kínálnak, beleértve a beszéd- és nyelvi zavarok, a hangképzési problémák, a nyelési nehézségek kezelését, valamint az érzelmi és viselkedési problémákkal kapcsolatos kommunikáció kezelését is. Ilyen például a HCA Healthcare, amely az egyik legnagyobb magánegészségügyi szolgáltató, melynek 4 angliai intézményében elérhető a logopédiai ellátás (<https://www.hcahealthcare.co.uk/>). Vannak olyan alapítványok is, amelyek különféle szolgáltatásokat kínálnak az érintett emberek számára, ide tartozik az információszolgáltatás, a támogató csoportok működtetése, valamint az online támogatás és az oktatási anyagok készítése. Ide sorolható a Speech and Language UK (<https://speechandlanguage.org.uk/>), amelynek a fókuszában a gyermekek és a fiatalkorúak megsegítése áll, ezenkívül óvodapedagógusoknak és szülőknek is szerveznek képzést, tanácsadást, valamint különböző kampányokat indítanak az ellátás javítása érdekében.

Az Egyesült Királyságban több logopédiai szervezet működik, melyek a logopédusokat képviselik, információkat adnak a logopédiai terápiával kapcsolatos kérdésekre, valamint sokrétű logopédiai szolgáltatást is nyújtanak. A legjelentősebb a Royal College of Speech and Language Therapists (RCSLT), az Angliai Logopédusok Társasága (<https://www.rcslt.org/>). A RCSLT a logopédusoknak nyújt támogatást, továbbképzéseket és konferenciákat szervez a szakmai fejlődés érdekében. A logopédusoknak a RCSLT által megfogalmazott szakmai sztenderdeknek (BYLAWS of The Royal College of Speech And Language Therapists revised october) kell megfelelni. A szakmai szabályzat a logopédia területén dolgozó szakemberek etikai, klinikai és szakmai viselkedési sztenderdjeit írja le. A szabályzat előírásai a páciensekkel való kapcsolattól a diagnosztikai és terápiás eljárásokon át a dokumentációig terjednek (RCSLT, 2021). Az RCSLT tevékenységei és az ellenőrzési módszerei hozzájárulnak a logopédusok magas szakmai színvonalának fenntartásához és javításához, valamint a betegek biztonságának és hatékony ellátásának biztosításához.

A RCSLT az I CAN gyermekkommunikációs jótékonyági szervezettel, valamint John Bercow országgyűlési képviselővel először 2008-ban végzett független vizsgálatot a logopédiai ellátás angliai megvalósulásának feltárásáról. Több ajánlást fogalmaztak meg a logopédiai ellátás javításához, amit a The Bercow Reportban írtak le (Bercow, 2008). Ennek a jelentésnek a felülvizsgálata tíz évvel később, 2018-ban megismétlődött. A széles körű vizsgálat során adatokat gyűjtöttek a családoktól, szülőktől, gyerekektől, logopédusoktól, pedagógusoktól és más szakemberektől a beszéd- és nyelvi zavart mutató

gyermekek és fiatalok logopédiai ellátásával kapcsolatban. A válaszok elemzését követően arra az eredményre jutottak, hogy a logopédiai ellátás nem egységes és nem egységesen hozzáférhető a gyermekek számára, amely az oktatásra is kihatással van; nincsenek rendszerszintű szabályozások a logopédiai ellátás megszervezéséhez; a szolgáltatások elérhetetlenek és gyakran méltánytalanok is a különböző finanszírozási háttérből adódóan; ezenkívül számos gyermek nem kapja meg a szükségleteihez igazodó fejlesztést. További javaslataikban megfogalmazzák az egységesítést, hangsúlyozzák az egyenlő hozzáférést és a prevenciót, szükségesnek látják a logopédiai ellátás bevezetését az oktatási intézményekbe és a pedagógusok felkészítését a beszéd- és nyelvi zavarral élő gyermekek támogatására, valamint fontosnak tartják a nyomonkövetési rendszert is. Megállapításaikban kiemelik a kommunikáció fontosságát (Bercow: Ten Years On, 2018). A Bercow-jelentés által az angol kormány nyitott az együttműködésre, pénzügyi és egyéb lépéseket tett a kommunikációs zavart mutató, logopédiai megsegítést igénylő egyének életminőségének javítása érdekében, de még további intézkedéseket kell tenni a teljes integráció és a megfelelő támogatás, valamint a minőségi logopédiai ellátás biztosítása érdekében.

## **Összegzés**

Angliában az elmúlt években (2019–2022) mind a tanárképzés, mind a pályakezdő tanárok s ezáltal a pedagógusok helyzetének reformja, ugyanakkor a logopédiai ellátás minőségének javítása is folyamatos. Angliában észlelték, hogy már a tanárképzés megújításával és fejlesztésével érhető el változások, valamint fontos a pályakezdő tanárok helyzetének javítása. A közelmúltban számos intézkedést hajtottak végre a logopédiai ellátás terén is (a logopédiai ellátásra vonatkozó irányelvek frissítése és módosítása, az ellátáshoz való hozzáférés javítása, a logopédusok számának növelése, az ellátások bővítése, a logopédiai ellátás költségeinek csökkentése). A logopédiai ellátás hatékonyabbá tétele az egészségügyi rendszer folyamatos fejlesztéséhez kapcsolódik. A rendszerben vannak hiányosságok és vannak kritikák, de az Oktatási Minisztérium (DfE) nyitott, hajlandó konzultációkat folytatni az oktatási rendszer több résztvevőjével és csoportjával is, valamint a szakmai szervezetek eredményes konzultációt tartanak az oktatás és az egészségügyi szektor összehangolására.

A magyar pedagóguspálya kialakításában az angliai rendszer is mintaként szolgált. Az angliai logopédiai ellátás rendszere merőben eltér a hazai ellátórendszertől, mégis az angliai logopédiai ellátás tekintetében vannak példaértékű és megfontolandó kezdeményezések. Az angliai tanárképzés javítása is biztató képet mutat. Reméljük, hogy az angliai rendszer reformjai, progresszív hozzáállása, valamint kedvező tapasztalatai hamarosan hatással lesznek a magyar pedagógusok és logopédusok helyzetére is.

## Irodalom

- Bercow, John (2008): *The Bercow Report A Review of Services for Children and Young People (0–19) with Speech, Language and Communication Needs*. DCSF Publications. 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.rcslt.org/wp-content/uploads/media/Project/RCSLT/original-bercow-report.pdf>
- DfE (2022): *Initial teacher training (ITT): criteria and supporting advice*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://www.gov.uk/government/publications/initial-teacher-training-criteria/initial-teacher-training-itt-criteria-and-supporting-advice>
- DfE (2022a): *School teachers' pay and conditions document 2022 and guidance on school teachers' pay and conditions (valid from 1 September 2022)*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://www.gov.uk/government/publications/school-teachers-pay-and-conditions>
- DfE (2022b): *Changes to statutory induction for early career teachers (ECTs)*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://www.gov.uk/guidance/changes-to-statutory-induction-for-early-career-teachers-ects>
- DfE (2022c): *Early career framework*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://www.gov.uk/government/publications/early-career-framework>
- DfE (2022d): *Initial teacher training (ITT) market review: overview*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://www.gov.uk/government/publications/initial-teacher-training-itt-market-review/initial-teacher-training-itt-market-review-overview>
- Falus Iván (2011, szerk.): *Tanári pályaalakalmasság – kompetenciák – sztemderdek. Nemzetközi áttekintés*. Eszterházy Károly Főiskola: Eger.
- Hatswell, Louise (2022): *The changing shape of performance management. Headteacher*. 2023. 01. 06-i megtekintés, <https://htu.mydigitalpublication.co.uk/publication/?m=66369&i=761457&p=1&ver=html5>
- Health and Care Professions Council (HCPC). 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.hcpc-uk.org/>
- Hilton, Gillian L. S. (2022): *NQT to ECT – the New Induction Programme for Teachers in England: An Overview*. BCES Conference Books, 20.
- Gereben Ferencné – Fehérné Kovács Zsuzsa – Kas Bence – Mészáros Andrea (2012). *Beszéd-és nyelvi zavart mutató (beszéd fogyatékos) gyermekek, tanulók komplex vizsgálatának diagnosztikus protokollja*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.: Budapest.
- Gordon Györi János – Oláhné Téglási Ilona – Ütőné Visi Judit (2016): A pedagógusszakma és -pálya népszerűsítésének technikái a nemzetközi gyakorlatban: elméleti alapok, kutatási kérdések, horizontális elemzési eredmények. *Pedagógusképzés*, **14**. 43. 2016/1-4. 135–152. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2016.1-4.12>

- Gov.UK (2022): Qualified teacher status (QTS): qualify to teach in England. 2023. 01. 05-i megtekintés, <https://www.gov.uk/guidance/qualified-teacher-status-qts>
- Király Zsolt (2011): A tanári teljesítmény értékelése és a tanárok előmeneteli rendszere az angol közoktatásban. In: Falus Iván (szerk.): *Tanári pályaalakultság – kompetenciák – szttenderdek. Nemzetközi áttekintés*. Eszterházy Károly Főiskola: Eger.
- Király Zsolt (2013): Tanfelügyelet, szakfelügyelet és a tanári teljesítmény értékelése Angliában. *Pedagógusképzés*. 25–45. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2012-2013.03>
- Király Zsolt (2013/a): *Tanártovábbképzések Angliában. Pedagógus-továbbképzés Nemzetközi áttekintés*. Oktatási Hivatal. TÁMOP-3.1.5/12-2012-0001
- Király Zsolt (2017): Szemléletbeli különbségek a magyar és az angol tanári pályamodell között, In: Károly Krisztina – Homonnay Zoltán (szerk.): *A tanulás és a tanítás értékelése*. ELTE Eötvös Kiadó: Budapest. 132–141.
- Király Zsolt (2018): Az angol tanárképzési rendszer. *Pedagógusképzés*. 17. 45. 2018/1–4. 191–213. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2018.1-4.14>
- National curriculum (2014). 2023. 01. 04-i megtekintés, <https://www.gov.uk/government/collections/national-curriculum>
- National Health Service (NHS). 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.nhs.uk/>
- National Health Service (NHS) (é. n): *Speech and language assessment*. 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.hcahealthcare.co.uk/search-results?query=Speech+and+language+assessment&referrerPageUrl=https://www.hcahealthcare.co.uk/about-hca-uk>
- Németh Nóra Veronika (2015): Az angol közoktatás, tanárképzés és tanártovábbképzés rendszere, In: Chrappán Magdolna (szerk.): *Tanárképzési háromszögek: iskolák, fenntartók és képzők együttműködése. Összehasonlító országtanulmányok*. Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar: Debrecen. 9–26.
- Mockler, Nicol (2022): Teacher professional learning under audit: reconfiguring practice in an age of standards. *Professional Development in Education*. 48. <https://doi.org/10.1080/19415257.2020.1720779>
- Paul Wilfred Armstrong – Chris Brown – Christopher James Chapman (2021): School-to-school collaboration in England: A configurative review of the empirical evidence. *Review of Education*. 9. 1. 319–351. <https://doi.org/10.1002/rev3.3248>
- Rapos Nóra (2011): A pedagóguspálya folyamatos szakmai fejlődésre épülő modellje Angliában. In: Falus Iván (szerk.): *Tanári pályaalakultság – kompetenciák – szttenderdek. Nemzetközi áttekintés*. Eszterházy Károly Főiskola: Eger.
- Royal College of Speech and Language Therapists. 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.rcslt.org/>



- RCSLT (2021): *BYLAWS of The Royal College of Speech And Language Therapists revised october*. 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://www.rcslt.org/wp-content/uploads/2021/11/RCSLT-Bylaws-Approved-5-October-2021.pdf>
- RCSLT, I CAN (2018): *Bercow: Ten Years On*. 2023. 02. 12-i megtekintés, <http://www.bercow10yearson.com/wp-content/uploads/2018/03/337644-ICAN-Bercow-Report-WEB.pdf>
- Speech and Language UK. 2023. 02. 11-i megtekintés, <https://speechandlanguage.org.uk/>
- Tarnóc András (2016): A tanári pályaválasztást népszerűsítő médiaeszközök Angliában. *Pedagógusképzés*, **14**. 43. 2016/1-4. 153–165.  
<https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2016.1-4.13>
- Teacher Education Advisory Group (TEAG) (2021): *TEAG Responds to DfE Market Review Consultation*
- The Good Schools Guide (é. n.): *From embryo to 18 – planning your child’s education*. 2023. 01. 04-i megtekintés, <https://www.goodschoolsguide.co.uk/choosing-a-school/from-embryo-to-18>
- UCAS. 2023. 01. 04-i megtekintés, <https://www.ucas.com/teaching-in-england>
- White, S., Spencer, S. (2018). A school-commissioned model of speech and language therapy. *Child Language Teaching and Therapy*, **34**. 2. 141–153.  
<https://doi.org/10.1177/0265659018780961>