

SZONDI ILDIKÓ*

A tanári életpálya-modell egyes elemei az Európai Unió tagállamaiban

Ma hazánkban közismertek a közoktatás eredményességi és hatékonysági problémái. Az Európai Unió tagállamainak oktatási rendszereit, megoldási sémáit, a tanári életpálya egyes elemeit vizsgálva világosan körvonalazódik, hogy a strukturális feszültség oldását a kereslet és kínálat egymáshoz igazítása jelentheti, amiben egyszerre van szükség a képzés korszerűsítésére, a teljesítményhez, illetve a munkaterheléshez jobban illeszkedő bérezésre, az iskola-vezetés színvonalának javítására és visszacsatolási mechanizmusok beépítésére a rendszerben.¹

A pedagógus pályamodell bevezetését az európai térségben két cél generálta, amelyek szorosan összefüggnek az értékelés kérdésével. A motivációs (fejlesztő) szándékú és a minősítő (kontroláló) cél. Az előbbi az ipari-kereskedelmi, versenyalapú hagyományokra a végzett munka arányos honorálásának elérése, a pálya vonzóvá tétele, a minősítő (kontroláló) cél a bürokratikus, állami ellenőrzésen, a magas színvonalú munka kikényszerítésén; az alkalmatlanok kiszűrésének elvén alapuló hagyományokra vezethető vissza.²

1. A társadalmi heterogenitás kezelésének képessége.

Az Európai Unió legtöbb tagállamában várhatóan társadalmi heterogenitás növekedésével kell számolni. Főleg a bevándorlók miatt. Magyarországon ez a roma népesség oktatásának problematikáját jelenti. A szegregáció elleni küzdelemben legalább 3 eszközt szükséges alkalmazni: jogi rendelkezések, felnőttek munkába állítása, iskolák alkalmazkodása.

1. A nevelés és oktatás rendszerének újjáépítése

A globális gazdasági verseny kiéleződése, valamint a tudományos-technológiai fejlesztéssel szemben támasztott fokozott követelmények hihetetlen módon felértékeltek a tudás, a készségek eredőjének tekinthető emberi erőforrás minőségét, amely a versenyképesség meghatározó alkotóeleme.

* egyetemi docens, SZTE ÁJK Statisztikai és Demográfiai Tanszék

¹ LANNERT JUDIT és SINKA EDIT: *A Kutatási beszámoló 2009.* TÁRKI-TUDOK 4–57. pp.

² KIRÁLY ZSOLT: Tanári életpályamodell az angol közoktatásban 2013. június 5. ÉletPÁLYAutak Támop Pedagógusképzés támogatása című kiemelt uniós project konferencián elhangzott plenáris előadás alapján Tanári pályamodell az angol közoktatásban www.oktatas.hu/koznevels/projektek/tamop_315_pedkepzes_fejl.pedagogusok_munka_és_munkaidő_terhelése.

A versenyképes és a folyamatos megújulásra képes tudás elsődleges forrása az oktatás és a képzés.

Az oktatás, képzés mindenkori színvonala, eredményessége és hatékonysága egyrészt a gazdasági versenyképesség a növekedési potenciál erősítésének kulcseleme, másrészt a jólét gyarapításának, a társadalmi összetartozás megőrzésének és újratertetésének egyik legfontosabb záloga.

Az Európai Unió államaihoz hasonlóan hazánkban is szükséges a pedagógiai megújulás, a nevelési-oktatási rendszer újjáépítése, amelynek egyik kulcseleme az iskolai közösségek és a kulturálisan domináns pedagógusok értékőrző, értékközvetítő, értékteremtő szerepének megerősítése; a pedagógus megbecsültségének, szakmai, emberi fejlődésének segítése; a pedagógusjelölteknek a magyar felsőoktatás elitjévé válása.

2. Az európai unió keretszabályozása

A Bizottság 2007. évi, a *Tanácsnak és az Európai Parlamentnek a tanárképzés minőségének javításáról* című közleménye szerint „számos tagállamban nem jellemző a tanárképzés elemeinek szisztematikus összehangolása, aminek következményeként egyfelől nincs koherencia és folytonosság a tanárok módszertani alapképzése, az azt követő szakmai gyakorlat, a szakmai továbbképzés és szakmai fejlődés között; másfelől ezek a folyamatok általában nem kapcsolódnak az iskolák fejlesztéséhez vagy javításához, illetve a pedagógiai kutatáshoz. Kevés ösztönzést kapnak a tanárok ahhoz, hogy pályafutásuk során folyamatosan frissítsék készségeiket. Az Európai Unió egészében keveset fektetnek be a tanárok folyamatos szakképzésébe és továbbképzésébe, és a gyakorló tanárok rendelkezésére álló szakmai továbbképzések száma korlátozott.”

„A tanároknak az átlagkeresethez és a bruttó hazai termékhez (GDP) viszonyított fizetése rendkívül nagy eltéréseket mutat a különböző országokban. [...] A többi közalkalmazott és a magánszektorban dolgozók fizetéséhez viszonyított különbség befolyásolja, hogy a tanárok pályájukon maradnak-e, és a különbség ugyanakkor az általános munkaerő piaci feltételek függvénye. Ha nagy a munkaerő-kereslet, több tanári diplomával rendelkező választ a szakmáján kívüli foglalkozást. A fizetéskülönbség különösen a férfiak esetében határozza meg nagymértékben, hogy a tanári pályán maradnak-e. A tanárok, más közalkalmazottak és egyenértékű képesítéssel rendelkező magánszektorbeli munkavállalók helyzetét összehasonlító tanulmány azt állapította meg, hogy azoknál a tanároknál magasabb a tanári pályán maradás valószínűsége, akik a többi szakma gyakorlóihoz viszonyítva magasabb fizetést kapnak. Egy Egyesült Királyságbeli kutatás arra a következtetésre jutott, hogy a tanárok fizetése és a tanári diplomával rendelkezők számára nyitva álló más szakmákban fizetett bér közötti különbség a tanári pályán maradást befolyásoló meghatározó tényezőnek tekinthető.”³

A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében üléselő képviselői által elfogadott következtetések (2007. november 15.) a tanárképzés minőségének javításáról című dokumentum szerint a kormányoknak törekednie kell arra, hogy a tanárok: "pályájuk kezdetén hatékony kezdeti támogatási programokon vehessenek részt,

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>. Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe. European Commission. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydia/do>; Letöltés ideje: 2015.09.05.

- egész pályafutásuk alatt megfelelő mentori támogatásban részesüljenek,
- egész pályafutásuk alatt ösztönzésben és támogatásban részesüljenek, hogy tanulási igényeiket felmérjék, és
- formális, informális és nem formális tanulás révén – új tudásra, készségekre és kompetenciákra tegyenek szert, beleértve a csereprogramokat és külföldi kihelyezéseket is.⁴

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a tanárképzés minőségének javításáról szóló véleménye szerint „egy mind összetettebb és mind nagyobb elvárásokat támasztó társadalomban a tanárokat mielőbb a minőségi, a jelenkor elvárásainak megfelelő oktatás előmozdítása egyik kulcsfontosságú tényezőjének kell tekinteni. Ennek elérése érdekében alapvető kérdés egyetemi és szakmai képzésük javítása, illetve a megfelelő feltételek biztosítása a számukra a fizetés és a karrierlehetőségek terén.” Továbbá „a munkahelyhez jutás és a karrierépítés feltételei, a szakma gyakorlásához nyújtott külön segélyek, a szakma társadalmi jelentőségének megfelelő bérezés és a hivatás társadalmi elismerése csak néhány azok közül a tényezők közül, amelyek a tanárképzés mellett hozzájárulnak ahhoz, hogy a legjobb képességű személyek e köztudottan nehéz és embert próbáló szakma felé irányuljanak, így – az igényességi szint és a minőség emelésén keresztül javítva az oktatás színvonalát.”

Az EGSZB ajánlása szerint „a szakma újbóli elismeréséhez szükséges a bérezés színvonalának, a csapatmunkának és a továbbképzésnek az ártértékelése, valamint az, hogy a tanári tevékenység végzésének lehetősége és a szakmabeli előrelépés feltételei, a munkakörülmények, továbbá az arra rászoruló ágazatoknak és területeknek nyújtott külön támogatások elég vonzóak legyenek ahhoz, hogy felkeltsék a lelkes és jó képességű fiatalok érdeklődését a hivatás iránt.”⁵

Az Európai Parlament a tanárképzés minőségének javításáról szóló 2008. szeptember 23-i állásfoglalása „hangsúlyozza, hogy az, hogy motivált és kiválóan teljesítő diplomásokat és szakembereket tudjanak a pályára vonzani, szorosan összefügg annak biztosításával, hogy a tanítás vonzó és örömteli szakma legyen, ahol jó szakmai előremenetel valósítható meg; sürgeti a tagállamokat, hogy tegyenek további intézkedéseket a tanítás, mint karrierlehetőség támogatására a legkiemelkedőbb szakemberek számára.” Többek között „rámutat a tanárok átlagbére közötti szembeszökő eltérésekre, nemcsak a különböző tagállamokat tekintve, hanem az átlagos nemzeti jövedelem és az egy főre jutó GDP arányában is; meggyőződése, hogy a tanárok számára megfelelő javadalmazási csomagokat kell biztosítani, amelyek tükrözik társadalmi jelentőségüket, és olyan intézkedésekre hív fel, amelyek megakadályozzák a legjobb tanárok elvándorlását a magánszférába, ahol jobban fizetett állásokat kapnak, különösen a természettudományok és a technológia terén.”⁶

A Tanács 2009 novemberében felkérte a tagállamokat, hogy „hozzanak további intézkedéseket annak érdekében, hogy a tanári pálya a legjobb szakembereket vonzza és tartsa meg, továbbá hogy a tanárok megfelelő felkészítést és segítséget kapjanak ahhoz, hogy feladataikat hatékonyan el tudják látni.”⁷

⁴ L. előző lj.

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>. Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe. European Commission. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydia/do>; Letöltés ideje: 2015.09.05.

⁶ L. előző lj.

⁷ L. 5.sz. lj.

II. A tanári életpálya-modell vizsgálata egyes tagállamok esetében

1. Finnország

Finnországban a tanári alkalmazás munkafeltételeit – a hatályos jogszabályok alapján – kollektív szerződés rögzíti. A 2009/2010-ben a tanárok 94%-a főállású és határozatlan idejű önkormányzati vagy állami alkalmazott volt. Az alkalmazáshoz szükséges képesítési feltételeket rendelet rögzíti. A heti 16 óránál kevesebbet tanítók részmunkaidősnek számítanak. Finnországban nincs tanári értékelési és felügyeleti rendszer, a legtöbb iskola azonban rendelkezik minőségbiztosítási rendszerrel, amely éves fejlesztési megbeszéléseket és értékeléseket tartalmaz. Fizetéseket a kollektív szerződések határozzák meg, melyeket 1-3 évente újratárgyalnak. 2007 előtt a fizetéseket a szolgálati idő és a heti óraszám határozta meg. Az azóta bevezetett új rendszerben azonban a feladatok és követelmények, a munka eredményei, a szakmaiság és a munkatapasztalat jelenti a fizetés alapját. Kiegészítő juttatás járhat az intézmény eredményessége után. Egyéb feladatokért – mint például a nyelvi labor vezetéséért – szintén többletjuttatás jár. A bérek kialakításánál figyelembe veszik a megélhetési költségeket is, ezért a nagyobb városokban és a nehezen megközelíthető településeken 3%-kal magasabb a fizetés. A közszolgálatban eltöltött idő és a tanítási tapasztalat szintén növelheti a béreket: 5 év tanítás után 4%-kal, 8, 10, 15 és 20 év tanítás után 6-6%-kal emelkedik a fizetés. Az átlagos tanári fizetés 2008-ban 3150 euró volt. Az alapfokú oktatásban a szaktanárok fizetése 3500 euró, míg középiskolában 3900 euró. (2008-ban a finn átlagfizetés 2700 euró körül volt.)

A kötelező órák száma heti 16-24 óra az intézmény típusától és a tantárgytól függően. Egy évben 185-190 tanítási nap van. A tanároknak nem kötelező az iskolában tartózkodniuk akkor, ha nincs órájuk vagy egyéb feladatuk. Iskolai szünidőkben is csak különleges okokból lehet munkára rendelni őket, ezért nincs is külön szabadság meghatározva.⁸

A Finn oktatási csoda

A finn „oktatási csoda” azt jelenti, hogy a finn oktatás egyike a világ legeredményesebb, legkiválóbb közszolgálati rendszerének.

A PISA-kutatások alapján az oktatást kitűnő eredményesség, siker jellemzi. Méltányosság, hatékonyság, minőség – az oktatási rendszer megítélésének 3 fontos eleme, valamint ezek egymáshoz való viszonya határozza meg a sikerességet.

A finneknek az első helyen a méltányosság kritériuma állt, olyan rendszer, amely minden tanuló számára egyenlő esélyt nyújt képességei kibontakoztatására.

Ezt a rendszert olyan puha szabályozók biztosítják, mint a bizalom, megbecsülés, kreativitás, együttműködés ösztönzése, támogatása, s jelenlegi hírveréshez számos olyan tényező járult hozzá, mint a:

- kilencéves komprehentív iskola (peruskoulu)
- a modern tanulás központú tanterv

⁸ ECPRD 2012, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/FI_EN.pdf; Letöltés ideje: 2015. 12. 03.

- a sajátos nevelési igényű tanulók szisztematikus támogatása
- a helyi autonómia és feladatmegosztás,
- de ami mindenek felett áll, ez a tényező, a kiváló tanárok munkája, ugyanis a finn rendszerben a finn pedagógus központi szerepet játszik.

Finnországnak számos erőssége van a tanárképzés területén a nemzetközi gyakorlat-hoz viszonyítva. Az európai tanárképzést a bolognai folyamat irányítja, de nem határozza meg az aláíró vizsgák tanterveinek kialakítását vagy a tanárképzés megszervezését.

Finnországra 3 sajátosság jellemző:

1. A legjobb képességű és legtehetségesebb diákok választják a tanári hivatást. Az 1970-es évek végén a továbbképzést egyetemi szintre emelték, a tanítói és tanári diploma kizárólag mesterképzésben szerezhető meg, a legjobb képességű és legtehetségesebb diákok közül kerülnek ki a tanárok. Sőt mi több, a pedagógusoknak előírt mesterképzés megfelelő szakmai alapot jelent sok más foglalkozás végzéséhez is: oktatásirányítás, privát szféra.
2. A szaktárgyi és a pedagógiai ismeretek oktatását végzők közötti szoros együttműködés. A végzős hallgatók megszerzik a tanítandó tárgyakhoz szükséges biztos tudást és a megfelelő tanári, pedagógiai kompetenciát. Az egyetemi karok együttműködnek a pedagógiai tanszékekkel.
3. A tanárképzés kutatás alapú. Minden végzett tanár kutatásalapú diplomamunkát készít, melyeken elméletet, módszertant és a kritikai gondolkodást tekintve ugyanolyan szigorú tudományok előírásoknak kell megfelelnie, mint bármely más hasonló szintű tanulmánynak. A tanárképzést jellemző kutatásorientált megközelítés felkészíti a tanárokat az összetett és változó társadalmi és oktatási körülmények között végzendő munkára.

A kutatási eredmények biztosítják a szakmai alapot a tanároknak ahhoz, hogy hatékonyan dolgozzanak és tanítsanak.

A professzionalizmus azt jelenti Finnországban, hogy a tanárképzés fejlesztését folyamatos és magas minőségű nemzetközileg releváns kutatási és fejlesztési eredményekre kell építeni.

A finn tanárképzés legnagyobb erőssége a tehetséges és motivált fiatalokban rejlik. A tanárok szakmai helyzete a finn társadalomban kulturális jelenség is felkészültségük és a szakmai közösségek együttműködése (PLC = professional learning communities: olyan oktatók és tanárok közössége, akik rendszeresen szisztematikusán együttműködnek azért, hogy tanítási technikáikat gyakorlatukat és a diákok tanulását fejlesszék) a rendszerűen megtervezett és végrehajtott tudományos tanárképzésnek köszönhető.⁹

⁹ PASI SAHLBERG: *A finn példa. Mit tanulhat a világ a finnországi oktatási rendszer reformjából?* FINNISH LESSONS Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó Budapest, 2013. 3. fejezet: A finn előny 103–129. pp.

2. Franciaország

A tanárok közalkalmazottak. A tanári állásra jelentkezők egy komoly felvételi vizsgát követően egyéves kötelező oktatási gyakorlaton vesznek részt. A tanárokat, mint minden közalkalmazottat, kategóriákba sorolnak. A pedagógusok számára hat kategória létezik: tanító, minősített tanár, testnevelés tanár, szakközépiskolai tanár, középiskolai tanár és „*professeurs de chairesupérieure*”, akik a középiskolákban, a felsőoktatásra felkészítő osztályokban tanítanak. A kategóriákon belül szintek és fokozatok vannak. Minden szinthez bizonyos számú pontszám tartozik. Az utolsó kategória kivételével mindegyikhez két fokozat tartozik: normál és kivételes (*horsclasse*) osztály. A normál osztályban 11 szint van. Az előrelépés lehet gyorsított, amelyre csak a tanárok 30%-a jogosult; itt a legmagasabb szintet 20 év alatt lehet elérni. Az életkoron alapuló előrelépés – ami a leglassabb –, 30 év alatt éri ezt el. A kivételes osztállyal szintén gyorsítani lehet a karriert. Ezt azok választhatják, akik a normál osztályban elérték a 7. szintet. A *horsclasse*-ben hat szint van, ahol már csak az életkorral lehet előre haladni. A következő fokozatra való előrelépés az jelöltek arányszámain múlik, amelyet minden kategóriában évente vagy kétevente határoznak meg. A tanárok belső vizsgákkal tudnak kategóriákat váltani, ily módon a helyek 30%-a tölthető be. Az általános iskolai pedagógusok az „A” kategóriába tartozó tanárok (akik az érettségit követően legalább 3 éves felsőfokú tanulmányokat végeztek), illetve a „B” kategóriába tartozó (legalább érettségivel rendelkező) tanítók. Középfokú oktatásban a tanárok az „A” kategóriába tartoznak. A tanárok lehetnek még felügyelők, három év tanítás után pályázhatnak igazgatónak, illetve dolgozhatnak közigazgatásban vagy a minisztériumok irányítása alá tartozó kutatóintézetekben.

1. sz. táblázat

Nettó fizetés 2010-ben (euró)

Munkaviszony ideje	Minimum havi fizetés	Maximum havi fizetés	Egyéb havi juttatás (szolgálati időtől függetlenül)
Kezdő	1584	1584	
2 éves tapasztalat	1666	1666	szaktantárgyi: 129
10 éves tapasztalat	1805	1913	egy plusz óra: 120
20 éves tapasztalat	2365	2543	oktatási prioritási: 96
30 éves tapasztalat	2543	3026	osztályfőnöki pótlék: 117

Forrás: ECPRD 2012.

Alapfokú oktatásban a heti kötelező óraszám 24, ezen kívül heti három óra, azaz éves szinten 108 óra jut egyéb feladatokra:

- 60 óra egyéni vagy kiscsoportos foglalkozás tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek számára; ha ezt nem tudja teljesen kitölteni, akkor szakképzésre kell fordítani;

- 24 óra tanári munkacsoportban való részvétel, szülőkkel való kapcsolattartás, fogvatékkal élők integrációja személyre szabott projektekkel, ezek fejlesztése, monitoringja;
- 18 óra továbbképzés;
- 6 óra iskolai értekezleteken való részvétel.

A szabadságok egybeesnek az iskolai szünetekkel, a nyári szünet alatt a tanárok azonban csak alapfizetésüket kapják meg, az egyéb juttatásokat, a pótlékokat (túloradój, osztályfőnöki pótlék, stb.) nem. A középfokú oktatásban 15-18 a heti kötelező óraszám, de ez csökkenthető, ha túl, s emelhető, ha túl alacsony az osztálylétszám. A tanárok túlórákra kérhetők fel, amelyért külön díjazásban részesülnek.¹⁰

3. Németország

Németországban a tanárok helyzetét általában a tartományok közszolgálati tárgyú törvényei rendezik. Az életpályát, illetve egyes elemeit, mint például a mobilitás kérdéseit, a tartományok rendeletekkel vagy adminisztratív úton szabályozzák. Az újonnan munkába álló tanárnak 2,5-3 év próbaidőt kell kitöltenie, amelyet bizonyos feltételek mellett csökkenthetnek vagy növelhetnek (legfeljebb 5 év). Ha a próbaidő alatt a tanár bizonyította alkalmasságát, véglegesítik. Kelet-Németországban (kivéve Brandenburgot), a tanárok nem számítanak közszolgálatnak, s itt a próbaidő hat hónap. A karrierben nem a szolgálati idő, hanem az alkalmasság, a képesítések és az elért eredmények számítanak. Senkit sem lehet magasabb szintre vagy fizetési fokozatba kinevezni anélkül, hogy ne növekedne a felelőssége vagy pozíciója. A tanárok emellett jelentkezhetnek iskolaigazgatónak is, feltéve, ha megvan a szükséges alkalmasságuk, képesítésük, eredményeik és az iskolai felügyelet tagjai. A kelet-német tanárok a tartományok gazdasági helyzete miatt 2009-ig csak nyugati társaik fizetésének 92,5%-át kapták meg. A tanárok – mint közszolgák –, képzettségüktől függően a legfeljebb két évig tartó „előkészítő szolgálat” (*Vorbereitungsdienst*) után a „magasabb” vagy a „senior” kategóriába tartoznak, és az A12 vagy az A13 skálán találhatóak. A tanárok az alapfizetésen túl, családi pótlékot juttatásokat kapnak. Az alapfizetés a fizetési csoporttól és fokozattól függ, amelyből 12 van. Amikor a tanárok közalkalmazottá válnak, a fizetési osztályozás alapja a tanár életkora, amelybe a képzés ideje is beleszámít. Amikor egy tanár először válik közalkalmazottá, általában 3-5. fokozatról indul; és a következő fokozatot két év, majd a továbbiakat 3-4 év alatt éri el. A fokozat emelésénél a tanár teljesítményét és szolgálati idejét is figyelembe veszik. Mindezek alapján a legmagasabb jövedelmi szintet a tanárok 50-55 éves kor között érik el. Bizonyos juttatások többletmunkához – például bizottságokban való részvételhez – kötöttek. A tartományok, vagy a szövetségi kormányzat szabadon meghatározhatnak egy ún. éves különleges fizetést juttatásként, amelyet havonta vagy évente fizetnek ki. 2009-ben tartományonként változóan, de ez az összeg a havi alapfizetés 30-65%-a, vagy 500-1500 euró közötti összeg volt, amely ráadásul a munkavállaló minden egyes gyermeke után adható.

¹⁰ ECPRD 2012, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/EL_EN.pdf59
Letöltés ideje: 2015. 12. 03.

A tanárok fizetéséből nem vonnak le társadalombiztosítási járulékokat, ugyanakkor nyugdíjra jogosultak a közszolgálati státuszuk alapján. Az egészségbiztosítás kérdése eltérő képet mutat, mivel sokan magán egészségbiztosítással rendelkeznek, így díjat kell fizetniük, s amelyet a munkáltató támogathat.

2. sz. táblázat

Bruttó éves tanári fizetések 2007-ben gyermektelen, egyedülálló tanár példáján (euró)

	Alapfokú oktatás	Középfokú oktatás
Kezdő tanár	38 094	45 227
15 év szolgálati idő	46 837	54 762
Maximális fizetés	50 599	62 817

Forrás: ECPRD 2012

Németországban tartományonként és iskolatípusonként változó a tanárok heti kötelező óraszámja. Általában:

- alapfokú oktatásban: 27-29 óra,
- alapskolában (*Hauptschule*: osztálytól a 9. vagy 10. osztályig): 26-28 óra,
- reáliskolában: (5. vagy a 7. osztálytól a 10. osztályig); 24-28 óra,
- gimnáziumban: (5. osztálytól a 13. osztályig): 22,5-27 óra.

A tényleges oktatással foglalkozó tanári óraszám bizonyos feladatok ellátása érdekében – például adminisztratív feladatok, tanárok képzése, órarendkészítés, diákképviselési szervezetben való részvétel, könyvtárlátogatás – csökkenhet, valamint az életkorhoz kapcsolódóan legkorábban 55 éves kortól 1-2 órával tovább redukálódhat. Az éves szabadságot az iskolai szünetekben lehet kivenni. Ezen kívül szabadságot lehet kapni továbbképzésekre, szakmai feladatok ellátására (pl. szervezeti felkészülés egy új iskolaévre), de kompenzációként adható a tanítási időn túl nyúlótöbbletmunkák elvégzéséért cserébe.¹¹

III. Összefoglalás

A pedagógus életpálya-modell egy dinamikus rendszer Európában, nagyon sok belső elemmel, amelyek mindegyikének megítélése eltérő lehet, tehát amennyiben a működtetés gyakorlati tapasztalatai, illetve a szemléletben vagy a kontextusban bekövetkezett változások hatásán bármelyik elem esetében revízióra kerülne sor, az a rendszer többi elemének módosítását követelheti meg. A pályamodell maga is csak az egész pedagógiai rendszer összességében értelmezhető, ezért túldimenzionálására veszélyes lehet. Önmagában egy ilyen rendszer bevezetésétől nem várható az oktatás összes problémájának megoldása, de nagyban hozzájárulhat a fejlődéshez.

¹¹ ECPRD 2012; http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/DE_EN.pdf; Letöltés ideje: 2015. 12. 03.

A középponti szereplő a pedagógus, mint az oktatás sikerének kulcsa, mint megbecsült alkotópartner. Az Európai Unió tagállamainak oktatáspolitikáját elemezve kijelenthetjük, hogy kiemelten fontos a pedagógusokat és közösségeiket egyenrangú partnerként kezelni, szolgálni, hiszen az országok perspektívát nyújtó fejlődésének ők az egyik legjelentősebb biztosítékai!

Az Unió tagországokban a tanári életpálya-modell egyes elemeinek alkalmazása már egy hosszú távú, stabil, kiszámítható oktatási stratégia állomása. A tagállamon belüli, nemzeti oktatáspolitikai legfontosabb feladata az iskolai értékrend javítása, mely a pedagógusok felkészültségének növelése, társadalmi megbecsülésének és tekintélyének helyreállítása nélkül nem képzelhető el.

Magyarországon a 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről, rendelkezik a pedagógus életpálya szabályozásáról, lehetővé téve s kijelölve egy hatékony modell megvalósulásának módját, mely egyúttal a magyar közoktatás, köznevelés minőségének javulását eredményezheti.

Nem szabad megfedkezünk azonban arról, hogy a köznevelésben csak akkor vihetők sikerre a legjobb elképzelések is, ha azokkal a nevelők maguk azonosulni tudnak. Az egész pedagógus-társadalom hivatásszeretete, elszánt munkája kell ahhoz, hogy a 2013. szeptember 1-jén hatályba lépett életpálya-modellt is részletező törvény, a magyar közoktatás fejlődésének hathatós előmozdítója legyen.

ILDIKÓ SZONDI

SOME ELEMENTS OF THE TEACHER'S CAREER IN THE MEMBER STATES OF THE EUROPEAN UNION

(Summary)

From among the member states of the Union Finland and England need special attention. The 'Finnish Miracle of Education' has become known all over the world. Several European and Transatlantic vocational forums are studying the reasons and the essence of the success of the system. The English career model is about 140 years old, still working today, elaborated in detail. It has an own process of evolution, whose result is the presently working system. It has accumulated an unbelievable amount of experience.

After an international overview the next part of the study is about the detailed introduction of the regulations influencing the pedagogues in the Hungarian education system. The focus is on the presentation of the features of the career model, and later the quality of the Hungarian society of pedagogues. The main targets are the requirements and the competencies for teachers.

If the goals set by the legislators and the vocational work groups can be realised in practice, our education system can win some recognition in Europe with gradual and thoughtful planning and implementation.

In March 2013 the Council of the European Union drew some conclusions about the development of education under the Europe 2020 Strategy programme. Its main goals are to make teachers' profession attractive, to strengthen professionalism, to effectively support career beginners, and to set up a competence based teachers' further training system.

Androulla Vassiliou, counsellor responsible for the Education of the EU, underlined that the key factor of ET 2020 – Education and Training Strategic Framework was high quality teaching.