

Hoffmann Rózsa:

Tisztelt Kollégák, a rendkívül szűkre szabott időkeret nem engedi meg, hogy mindenkit név szerint köszöntsek, de gondolatban egyenként üdvözlök minden kedves régi jó és új ismerőst.

Előadásomban a pedagógus életpálya-modell néhány részletének ismertetésén túl szólni szeretnék a pedagógusképzésről, s érintőlegesen kitérnék a felsőoktatás jelen állapotára.

Sokan - eleve megkérdőjelezve létjogosultságát - azt firtatják, miért van szükség önálló pedagógus életpályamodell törvényre.

A válaszadás előtt érdemes számba venni az elmúlt esztendőik történéseit, amelyek mára egy elbizonytalanított, megalázó helyzetbe hozott, a végtelenségig kiszigerelt, rosszkedvű pedagógustársadalom kialakulásához vezettek.

Bizonyára többen emlékeznek rá, hogy az első pedagógus életpályamodell 2001-ben jelent meg, és Pálincás József, akkori miniszter úr nevéhez kötődött. A Társaság akkortájt végzett közvélemény-kutatása egyértelműen bizonyította, hogy a pedagógusok nagy többsége - kétharmada - nemcsak hogy támogatta, de kifejezetten igényelte az előmeneteli lehetőségek feltüntetésével a pálya kiszámíthatóvá tételét.

Azóta eltelt 10 év, és az életpályamodell megvalósításából semmi sem lett. Ugyanakkor minden mérés és minden tapasztalat azt mutatja, hogy nemcsak a pedagógusok helyzete romlott rendkívüli mértékben, hanem a hivatásukat gyakorlók közérzete és bizakodása is.

Szűkebb pátriámon belül, a Pázmány Péter Katolikus Egyetemen az elmúlt három évben a pedagógus szakvizsgára készülő több mint 600 hallgató körében kérdőíves felmérést végeztünk. Válaszaikból kiderült: a pedagógusok hangulata 90 százalékban rossz vagy nagyon rossz. Egy részük bizonytalan feletet adott, olyanok is akadtak, akik egyáltalán nem válaszoltak, s mindössze néhány százalékuk válaszolt úgy, hogy jól érzi magát a pályán.

Több mint riasztó, hogy a jövő nemzedéket nevelő pedagógusok életéből szinte teljesen hiányzik a derűlátás. Laikusok is tudják, de szakmai körökben kivált nem kell magyarázni, hová vezet, ha a katedrákon állók önbecsülése, hangulata, testi, lelki, morális állapota ilyen mélypontra süllyed. Nyilvánvaló ugyanis, hogy ezen körülmények között az iskolai nevelés eleve kudarcra van ítélve. Ez különösen aggasztó, mivel jelentős létszámú csoportok sodródtak a társadalom periferiájára, több ezer, több tízezer gyerek indul hátrányos helyzetből, akiknek esélyt csak az iskola adhat: az oktatási intézményeknek kellene legalább részben pótolni mindazt a figyelmet, törődést, velük való foglalkozást, amit otthon nem kapnak meg.

A társadalom betegségeit a jelen állapotban lévő pedagógusokkal nem lehet megszüntetni, a bajokat így nem lehet orvosolni.

Nem véletlen tehát, hogy az Oktatásért Felelős Államtitkárság első pillanattól fogva halaszthatatlan feladatai közé sorolta a pedagógus életpályamodell kidolgozását.

Meggyőződésünk, hogy csak akkor várhatunk minőségileg jobb, eredményesebb munkát a pedagógusoktól, ha visszaadjuk hitüket, életkedvüket, pozitív attitűdjüket és optimizmusukat.

Amikor a pedagógustársadalom helyzetének javításáért cselekszünk, akkor valójában a gyerekek iskolai fejlődésének a jobbá tétele a célunk, hiszen a tanító ember miattuk marad meg a pályán, a pedagógiai munka értelmét és tárgyát a gyermek adja, ő áll a középpontban.

Nem lehet kérdéses tehát, hogy szükség van egy biztonságot, kiszámíthatóságot nyújtó életpályamodellre.

Tavaly novemberben és decemberben három törvénykoncepcióval állt ki a Nemzeti Erőforrás Minisztérium Oktatásért Felelős Államtitkársága a nyilvánosság elé. Ezzel a formabontással is jelezni kívántuk azt, hogy alapvető változásoknak vagyunk mindannyian részesei és tanúi. Az új oktatásirányítás valós szakmai és társadalmi párbeszédre, ha lehet, konszenzusra törekszik az oktatás legfontosabb szabályainak megalkotása során, és nem látszategyeztetésekkel bűvészkedik.

Talán éppen szokatlan volta miatt keletkezett oly sok félreértés és vihar a tervezetek körül. Sokakat láthatóan megzavart, hogy nem kész jogi normaszöveget tettünk közzé, hanem egy viszonylag laza szövegezésű, vitairatnak szánt koncepciót. Hogy valóban vártuk, és a lehető legnagyobb nyitottsággal fogadtuk az elgondolásokat, hozzászólásokat, és hogy az érdemi javaslatokat be is építettük a tervezeteinkbe.

A legnagyobb érdeklődés a közoktatási - és a pedagógus életpálya törvény koncepcióját kísérte. Szám szerint 550 hozzászóló mintegy ötezer oldalon írta le, hogyan képzei a közoktatás jövőjét. A hozzászólások többsége elfogadva alapvetéseinket megerősített bennünket abban, hogy jó úton járunk. Egyetlen egy olyan észrevétel sem érkezett, amely megkérdőjelezte volna az új közoktatási vagy az életpályamodell törvény szükséges voltát. Ez igen nagy bátorítást adott. Erősítette meggyőződésünket, hogy a javaslatok befogadása és a konzultáció lezárása után olyan törvények születnek, amelyek kiállják az idő, de még inkább a gyakorlat próbáját.

Magunk is egyetértünk a jelen konferencián is megfogalmazott gondolatok legtöbbszörével, amelyek a jó törvény, a jó életpályamodell feltételrendszerét vázolták fel. Megítélésünk szerint az általunk kidolgozott törvények megfelelnek az itt elhangzott kritériumoknak. Arra törekedtünk, és törekszünk, hogy minél világosabban és pontosabban határozzuk meg azt, hogy a pedagógusoknak milyen követelményrendszernek kell megfelelniük, s hogy a mérhető teljesítményhez milyen előmeneteli lehetőség társul.

Néhány mondat erejéig kitérnék arra a felvetésre, amely szerint a pedagógus életpálya-modellt önálló törvényként, avagy a közoktatási törvény részeként kell-e megalkotni. Mondhatnám, hogy ez másodlagos kérdés, de nyilván, mint minden más esetben, a döntés mögött ez alkalommal is áll valamiféle megfontolás. Munkatársaimmal, akik hozzám hasonlóan pedagógusként élték le eddigi életüket, úgy ítéljük meg, hogy az önálló dokumentumként megjelent tervezetnek fontos figyelemfelhívó szerepe, ha úgy tetszik, jelzés értéke van. Arra akartuk felhívni a társadalom figyelmét, hogy a pedagógus életpályamodell nem szűk szakmai, hanem - túlzás nélkül mondhatom - nemzeti kérdés. Ezért akartuk, hogy ne csak a szakma, hanem a társadalom egésze vegyen részt a konzultációban. Ezért bocsátottuk nyilvános vitára valamennyi tervezetünket. Üzenni pedig pedagógustársainknak akartunk. Tudatni akartuk

velük, hogy a sorsukat, a hivatás jövőbeli alakulását meghatározó szabályokat nagyon fontosnak tartjuk.

Az idő rövideje miatt a koncepció egészének ismertetésére nem vállalkozhatom, csupán néhány lényeges elemére koncentrálni szívesen, hogyan és mit próbáltunk megvalósítani, s elképzeléseinket milyen forrásokra alapoztuk.

Bizonyára nem árulok el titkot azzal, hogy a 2001-ben közzétett életpályamodell tekintettük kiindulási alappal. Az eltelt tíz év sok változást hozott, ezért azt továbbgondoltuk, és azt is megnéztük, hogy a nemzetközi gyakorlatból mit tudunk hasznosítani.

A szakirodalom tanulmányozása során szinte meglepő volt, hogy az utóbbi években milyen sok írás jelent meg e tárgyban. Az Új Katedra folyóirat például egy egész számot szentelt a pedagógus életpályával kapcsolatos tanulmányok közzétételére. Az irodalomból itt és most hasznosítható tudást több évtizedes szakmai tapasztalatokkal összevetve kikristályosodott az a vezérmotívum, amit mindannyian régóta tudunk (de szerencsére ma már a nemzetközi kutatási eredmények is alátámasztanak): a jó iskola legalapvetőbb előfeltétele a jó pedagógus.

A McKinsey jelentés egyértelműen rávilágított arra, hogy a jól kiválasztott, a pályán kellőképpen motivált, jól képzett és hivatása gyakorlása során tudását karbantartó pedagógus a legfontosabb garanciája a jó oktatási rendszernek. Önmagában ez a döntő tényező, minden egyéb másodrangú dolog.

A pedagógus életpályamodell szükségességének megkérdőjelezése tehát súlyos szakmai tévedés. Vitathatatlan, hogy kidolgozása és bevezetése nélkül nem remélhető a közoktatás megújítása, az oktatás színvonalának emelése.

Az életpálya törvénnyel a legalapvetőbb célunk az oktatás hatékonyságának javítása; garantálása, hogy a gyerekek a mostaninál eredményesebb életutat járhatnak be az iskolában, fejlődésük sikeresebb lesz.

A mögöttünk hagyott évek, évtizedek ékesen bizonyították, hogy ez kiszolgáltatott helyzetbe hozott, megalázott, munkájukban elbizonytalanított pedagógusokkal nem lehetséges. Ha komolyan akarjuk, hogy Magyarországon tudásalapú, egészséges szerkezetű, boldogabb és sikeresebb társadalom épüljön, akkor a jövőt a neveléssel befolyásoló pedagógusok pályáját kiszámíthatóvá, biztonságossá kell tenni, a velük szemben támasztott követelményeket pontosan körülírni. És mindehhez olyan javadalmazást rendelni, amely lehetővé teszi a tanáreberek számára, hogy tisztességgel megéljenek, keresetükből eltarthassák önmagukat és gyermekeiket.

Tudjuk, hogy jövedelmi viszonyait tekintve a pedagógusok sehol a világon nem tartoznak a felső tízezerhez, de a fejlettebb, nálunk jobb kondíciókkal rendelkező országok nálunknál nagyságrendekkel jobban megbecsülik őket. Magyarországon azok a pedagógusok, akiknek nincs mellékjövedelmük, a létminimum alatt élnek. Ismert statisztikai tény, hogy 70 százalékuk rendszeresen vállal másod- vagy harmadállást a megélhetésért.

Fontos hangsúlyozni, hogy bár a jövedelem kérdéseit is szabályozza a pedagógus életpálya, mégsem egyszerű bérreform. A több pénz önmagában nem csodaszer, az áhított javulást attól várhatjuk, ha a bérek rendezésével egyidejűleg követelményeket támasztunk, rendszeresen mérjük, ellenőrizzük, értékeljük a pedagógusok munkáját. Ez is része az életpályának.

Nem kétséges, hogy a pedagóguspálya alacsony presztízse jelentős szerepet játszik abban, hogy ma ezt a hivatást többnyire nem a legkiválóbb diákok választják. A megbecsülés fokozásával azt is el szeretnénk érni, hogy a személyiségjegyeikben és tudásukban egyaránt legkiválóbb érettségire készülő tanítványaikat a tanáraik ne lebeszéljék, hanem biztassák a pedagógus pálya választására. Most ez nem így van. Ha egy-egy kiemelkedő tehetségű fiatal azt fontolgatja, hogy esetleg tanári pályára menne, akkor e szándékáról inkább lebeszéli, mintsem örömmel megerősíti az osztályfőnöke. Fordulatról majd akkor beszélhetünk, ha a legkiválóbbakat nemcsak a pálya szépségével, hanem átlátható szabályaival, igényességével és kiszámíthatóságával is merjük biztatni.

Ha tömegessé válik majd ismét a tanárképzés (azzá kell, hogy váljék, különben bezárhatjuk az ország iskoláit számos térségben), a kiválasztás szempontjait is segítenünk kell a neveléstudomány eredményeire támaszkodva. Az alkalmasság vizsgálata nemcsak az utóbbi néhány évben, hanem régóta gondot okoz. A bolognai folyamatra történő átállás során ugyan elindult egy folyamat, amelynek köszönhetően az egyetemeknek lehetősége nyílt arra, hogy beszélgetés, alkalmasság alapján válasszák ki a mesterképzésben tanárszakra jelentkezők közül a leginkább rátermetetteket. Ám az eljárás alig-alig működik, hiszen radikálisan lecsökkent a tanári pályára jelentkezők száma. Nincs, vagy alig van olyan egyetem, ahol sikerül feltölteni a rendelkezésre álló tanárjelölti keretszámot.

A neveléstudományban mára gazdag szakirodalom halmozódott fel a pedagógus kívánatos személyiségjegyek, attitűdjeinek, szükséges kompetenciáinak vizsgálatáról. Mindazonáltal be kell ismernünk, egyelőre nincs valós és hiteles gyakorlat arra nézve, hogy hogyan lehet egy alkalmassági vizsgán a tanári pályára leginkább alkalmas fiatalokat kiválasztani. Ebből adódóan nincs más út: össze kell gyűjteni a modelleket, meg kell vizsgálni más pályákon a hasonló próbálkozásokat, ha azt akarjuk, hogy legyen egy valóban kipróbált pályalkalmassági vizsgálati modell, amely segít abban, hogy a legkiválóbbakat vegyük fel a jelentkezők közül. Erre helyezem a hangsúlyt.

Ha a kiválasztás megtörtént, akkor a következő lépés maga a képzés. Itt - a felsőoktatási törvényre utalva - szükségesnek tartom megjegyezni: változatlanul úgy látjuk, továbbá minden interjú és minden tanulmány azt állítja, hogy a jelenlegi kétfázisú osztott képzés nem tett jót a pedagógusképzésnek. Mint ahogyan az egyszakos tanárképzés sem. A munkaerő-piaci adatok szerint a kétszakos tanárok elhelyezkedési esélyei sokkal jobbak. Az a sok kisiskola, amely az országban működik, megint csak a kétszakos tanárok alkalmazásának kedvez, ebbe az irányába billenti el a mérleg nyelvét.

A képzést illetően is megkezdődött a részletek kimunkálása. Erősödni fog tehát az osztatlan és a kétszakos tanárképzés túlsúlya, amely az óvodapedagógus- és a tanítóképzést nem érinti. A képzés során kiemelt jelentőséggel bír, hogy a kompetenciák és a tudás mellett erősödjék, stabilizálódjék a tanári személyiség. Ennek azért kell előtérbe kerülnie, mert hiszen a pedagógushivatás gyakorlása során legfontosabb munkaeszközünk nem más, mint a

saját személyiségünk. A pedagógusnak elsősorban is meg kell tanulnia hatni a gyerekekre. Aztán túrnie és kezelnie kell a konfliktusokat, derűs, ám tárgyilagos optimizmussal kell reagálnia a különböző szituációkra. Ha mindekre képesek vagyunk, már majdnem nyert ügyünk van a pedagógiában.

Választ kell adnunk arra is, hogy mi történjék azután, ha a hallgató elvégezte a stúdiumokat az egyetemen, a főiskolán, megszerezte a szaktudományos és a pedagógikum körében leírható ismereteit.

A kiindulási alapunk az a szeptemberben induló tanárképzési rendszer volt, amely nem sokban különbözik a korábbi gyakorlattól, de kiegészül egy féléves gyakorlattal.

Az ötéves képzésre ráépülő gyakorlatot az iskolában pedagógusként alkalmazott mentor irányít és ellenőríz. Akár örülhetnénk is a 2006-os rendeletben előírtaknak, hiszen tanárképzésünknek mindig is gyenge pontja volt a gyakorlati felkészítés. Az örömben azonban némi ürem vegyül, hiszen már most látható, hogy a közoktatás nem tud mit kezdeni a február elsején kibocsátott tanárok százaival vagy ezreivel. Az iskola ugyanis köztudottan szeptemberben kezdi meg a tanévét. Ráadásul a fél év gyakorlati képzés ugyan több mint a semmi, de nem elegendő. Ezért döntöttünk úgy, és ezt szerepel az általunk kidolgozott modellben, hogy egyéves tanárjelölti idő fejelje meg az egyetemi elméleti képzést. Ez idő alatt a hallgató mentora segítségével beilleszkedik a pedagógus szakmába és megtanul mindent, ami már az önálló pedagógiai munkavégzéshez kell. Státusza szerint ez alatt az esztendő alatt továbbra is egyetemi hallgató, ösztöndíjban részesül, de már díjazást is kap, ami átvezeti a munka világába.

A pedagógusi munkáról ismert, hogy a pályára való alkalmasság csak a gyakorlatban mutatkozik meg. A szakirodalom és a tapasztalat egyaránt azt támasztja alá, hogy a pályakezdés szakaszában perdöntő az első 3-5 év. Terveink szerint éppen ezért egy legalább kétéves gyakornoki időszak követi a tanárjelölti évet és a diplomaszerezést. A volt jelölt hallgató ekkor már diplomás tanár, teljes hatáskörrel dolgozik. Viszont ahhoz, hogy a pályán megmaradhasson, végleges kinevezését megkaphassa, át kell esnie egy minősítő vizsgán. A neveléstudomány és a pszichológia fölhalmozott már annyi tudományos empiriát, hogy ennek a minősítő vizsgának az átláthatóságát, a kritériumrendszerét megalkothassa. Oly

módon, hogy a minősítő vizsga a mérhető és tapasztalható eredmények alapján releváns legyen. Az alapvetését olvashatják a nyilvánosságra hozott koncepcióban.

A minősítő vizsgát követően pedagógus I. fokozatba léphet a pályakezdő. Lényegében ez után következik pálya igazi, voltaképpeni első szakasza. A tervezet szerint legalább hat évig tart az első fokozat időtartama. Hat év eltelte után már jelentkezni lehet a II. fokozatba kerüléshez szükséges minősítésre. Akinek ez valamilyen oknál fogva nem sikerül, az meghosszabbíthatja az I. fokozat időtartamát, így a minősített pedagógus 6-8-10 év után kerülhet be a pedagógus II. kategóriába, ami után már nincs újabb minősítési vagy további fokozatba lépési kötelezettsége.

A pályán a további előrelépési lehetőséget a mestertanár fokozat biztosítja, amelyet a tervezet szakvizsgához és újabb minősítéshez köt. Végül a kutatótanári fokozat azok számára nyitott, akik rendszeres tudományos munkát végeznek, publikálnak és megszerzik a tudományos fokozatot. Viszonylag kevesen vannak, akik a tanítás mellett megízlelték a kutatás gyönyörűségét is, és ezt a kettőt együtt akarják művelni. Hangsúlyozom, a kettőt együtt akarják művelni. A kutatótanári kategória tehát csak azoknak a pedagógusoknak teremt előrelépési lehetőséget, akik tudományos fokozatuk megszerzése után sem hagyják el a katedrát, s a tanítás mellett rendszeresen publikálnak. Reményeink szerint méltó utódai lesznek az egykori nagyhírű középiskolai professzoroknak, akik a későbbi Nobel-díjasokat adták a világ szellemi életének.

A mesterpedagógusi és a kutatótanári fokozat megszerzése értelemszerűen nem kötelező.

Röviden kitérnék még a finanszírozásra, lévén hogy az utóbbi időben a legtöbb kérdés ezzel kapcsolatban merült fel. Majd mindenki arra kíváncsi, honnan lesz erre pénz?

A kormányzat eltökélt az életpályamodell bevezetésében. És ha ez így van, joggal feltételezzük, hogy a szándékhoz majd pénz is társul.

Az akarat tehát megvan. A kérdés csak az, hogy mikor.

Hogy mikor és milyen ütemezéssel lehet bevezetni az életpályamodell, az az ország gazdasági teljesítőképességétől függ. Jelenleg ki kell vergődnünk a fojtogató adósságcsapdából, amelybe a megelőző nyolc év politikája sodorta az országot. A lassan beinduló gazdaságélénkítő programok eredményeképpen azonban remélhetjük, hogy az

életpálya felmenő rendszerben, fokozatosan, ebben a kormányzati ciklusban elindul: 12-ben vagy 13-ban. Szeretnék mindenkit megnyugtatni, hogy az a helyzet nem fog bekövetkezni, hogy egy pályakezdő többet kapjon, mint egy pályáján 10 éve elhelyezkedett tanár. Ki fogjuk dolgozni az átmenet intézkedéseit, amelyek a jövedelmeket arányosítják.

Befejezésül a Megyei Jogú Városok Szövetségének a pedagógus életpálya koncepcióról írt véleményéből szeretnék idézni: „A pedagógus életpályamodell bevezetését támogatjuk, a szabályozás egyértelmű és ösztönző. A pedagóguspálya presztízsének növeléséhez, anyagi és társadalmi megbecsüléséhez hozzájárulna a modell teljes körű bevezetése. Ugyanakkor a pedagógusok előmenetelében egyértelművé teszi, hogy követelmény a minőségi munkavégzés és a szakmai fejlődés. Nagyon jónak tartjuk a pedagógus életpálya anyagi elismerésének garantált szándékát. Reméljük, a vonzóbb bérek a férfiak számára is kedvező feltételeket jelentenek a pályaválasztásnál, ha nem, akkor más módszerrel növelni kellene a nemek egészséges arányát az oktatásban. Összességében a pályamodell a jóknak megerősítést, az átlagpedagógusokat „feljavíthatja”, a rosszakat kiszűrheti”.

Ez több mint 20 megyei jogú város iskolafenntartó szövetségének az összesített véleménye számunkra rendkívül fontos volt. Sok hasonló biztatást kaptunk, de köszönettel fogadtuk, és fogadjuk a jövőben is a javító szándékú kritikus észrevételeket is. A célunk nem más, mint hogy mindannyiunk meglegedésére szülessék meg a pályán lévő tanárokat megbecsülő, az iskoláknak jó pedagógusokat biztosító életpályamodell törvény.