

# Az oktatás kulcskérdései Európában: a tanárok helyzete

Egy szakma vonzerejét nagymértékben befolyásolja a hozzá kapcsolódó optimális munkafeltételek megléte, ami a tanári pályára is igaz. A jó fizetési kilátások még nem egyedüli letéteményesei a vonzó pályának. Amikor a tanárok munkafeltételeinek minőségét vizsgáljuk, a fizetés mellett figyelmet kell fordítanunk a munkaidő megszervezésére, a megoldandó feladatokra, a dolgozó státusára, az állás biztonságára és a továbbképzéseken való részvételi lehetőségekre egyaránt.

Az Európa Tanács a barcelonai csúcson (2002) a *tanárokat – bármely, a társadalom és a gazdaság fejlődését szolgáló stratégia kulcsszereplőiként – határozta meg*, ugyanakkor a társadalom is egyre magasabb elvárásokat támaszt a fiatal nemzedékek nevelésében-oktatásában-képzésében részt vevő pedagógusokkal szemben, hiszen tőlük várja, hogy olyan tudással, készségekkel, kompetenciákkal vértessék fel a tanulókat, melyek révén sikeresen tudnak integrálódni az állandóan változó világba. A *Kulcskérdések az európai oktatásban* című újabb kötet az európai tanárok munkafeltételeinek és jövedelmének elemzését, valamint a különböző munkaszerződések és az ezekben meghatározott pedagógusi feladatkörök vizsgálatát tartalmazza.

Az első két tényező szorosan összefügg, amikor arra keressük a választ, hogy milyen feltételek segítik vagy éppen gátolják a pedagógusszakma vonzóvá tételét.

Az elemzésből kiderül, hogy a megoldások országonként változnak, és a fizetéseket, fizetés kiegészítéseket is különböző módon biztosítják, és hogy Európában jelenleg az egyik legbiztosabb állás a tanároké. Az elemzés kizárólag a közsférában dolgozó 10-16 éveseket tanító tanárok általánosan jellemző helyzetét mutatja be. A tanulmány referenciaéve 2000/2001, és az utóbbi 25 évben bevezetett reformokat tárgyalja 30 európai ország összehasonlítása alapján.

A döntéshozókat nagyon sok országban foglalkoztatja, hogy a tanárok átlagéletkora egyre magasabb, és nehéz a pályára vonzani a kompetens fiatalokat. Az alábbi tények külön-külön vagy együtt egyaránt elriaszthatják a pályakezdőket: a többi szakmához képest alacsony fizetés, a munkafeltételek miatti rugalmatlanság és függőség, nehéz munkaköri feladatok, kevés szakmai segítség, kimerítő körülmények, problémás gyerekek stb. A pályakezdekőkor hiányzó szakmai segítség, felkészítés ugyancsak a korai pályaelhagyás gyakori oka. Ahhoz, hogy mindenki számára biztosított legyen a minőségi oktatás, meg kell vizsgálni ezeket a tényezőket, és megoldásokat kell kínálni a jó tapasztalatok alapján.

A szakmai profil és a pálya vonzerejének meghatározásában a munkafeltételek leírása ugyanolyan fontos, mint a szakmai képességek felsorolása vagy az utánpótlás-kínálat és a kereslet közti egyensúly vagy egyensúlytalanság feltérképezése. Ez utóbbi két problémakörből

következik a munkafeltételekkel kapcsolatos vizsgálódás fontossága. A munkafeltételek ismertetése azért is kívánatos, mert így megbizonyosodhatunk, hogy a tanári szakmától megkívánt kötelezettségek, felelősségek teljesíthetők-e, valamint hogy a tanári szakma vonzó-e.

Ebből kiindulva az elemzés a következő kérdésekre keres válaszokat: Milyen jellegű támogatást és szakmai felügyeletet vehetnek igénybe a nehézségekbe ütköző tanárok? Hogyan van a munkaidejük meghatározva? Milyen feladatok elvégzése kötelező számukra, és azok megfelelnek-e képzettségüknek és képességeiknek? Milyen intézkedések alapján történik a fizetésemelés? Lehetséges-e az előmenetel?

A fenti kérdések megválaszolásakor az elemzés az utóbbi tíz év fejlesztéseit veszi figyelembe a különböző országokban. Az elemzés továbbgondolásaként tehát – szem előtt tartva a gazdasági, oktatási, politikai, szociális és demográfiai tényezőket – azokat a fontos változási irányokat kell meghatározni, melyek bevezethetők a tanárok helyzetének javítása érdekében.

## *A tanárok munkaidejének meghatározása*

Az utóbbi tíz évben egyre nagyobb figyelmet kapott a tanárok terhelése, hiszen a társadalom iskolával szembeni elvárásai új feladatokat és felelősségeket ruháztak a tanárookra. Az országos felmérések azt tükrözik, hogy egyes országokban a közvélemény szerint a tanárok kevesebbet dolgoznak, mint más szakemberek. A tanárok munkaköri kötelességei országonként nagyon változóak. A bemutatott országok gyakorlata szerint egyes foglalkoztatók (állam, helyi hatóságok, iskolák) a tanárokat egy bizonyos óraszám megtartására alkalmazzák, mások szerint a tanárnak az iskola rendelkezésére kell állnia az olyan feladatok megoldásában is, amelyek túlmutatnak az egyes tanórák tananyagának megtanításán. Mindkét esetben a tanórán kívüli idő egy részét – akár benne foglaltatik a munkaszerződésben, akár nem – az órák előkészítésére és a tanulók írásos munkáinak javítására kell fordítani. Sok országban a munkaterhelés törvényes előírásai a munkaidő újrafogalmazásához vezettek. Így ez utóbbi már nemcsak a törvényesen előírt tanórákat jelenti, kiegészítve azon pluszórakkal, melyeket a tanár az iskolában tölt el egyéb feladatai elvégzésével, hanem azt a teljes időegységet, mely magában foglalja a munkához kapcsolódó összes tevékenység elvégzését, így például az órákra való készülést és az írásos dolgozatok javítását is. Az ily módon meghatározott munkaidő által lehetővé vált a tanárokkal szembeni elvárások és a hasonló szakmai státusú dolgozók szerződésben rögzített feladatai közötti összehasonlítás. A meghatározás ilyen irányú kiszélesítése azt mutatja, hogy az érintett hatóságok nagyobb figyelmet fordítanak a tanártól elvárt munkakörök pontosabb rögzítésére. Közvetlenül pedig azt a célt is

szolgálja, hogy felszámolják azt a téves előítéletet, mely szerint a tanárokat kevesebb munka terheli, mint a más területen dolgozókat. Egyes országokban azonban csak egy bizonyos óraszámot határoznak meg, melyet a tanárnak az iskolaigazgató által kijelölt feladatok végzésével az iskolában kell töltenie. Ahol ez a gyakorlat, ott jelentős rugalmasságot várnak el a jövőben is.

Az alkalmazásért felelős adminisztrációs szintek három fontos csoportját különböztetjük meg: az Európai Unió nyugati országai általában a központi vagy a regionális kormányzat az illetékes, a skandináv országokban elterjedt gyakorlat, hogy a municipiumi/helyi oktatási hatóság alkalmazza a tanárokat, a tagjelölt országokban általában az iskola vezetősége szervezi a munkaerő-felvételt.

Az európai országok oktatásügyében az alkalmazásnak két modellje jellemző: az első a tanárt közalkalmazottként kezeli, ebben az esetben a tanárok kiválasztása központi vagy regionális szinten történik, és általában nagyon erős a szolgálati idő fogalma is. A második modell szerint a tanárt mint alkalmazottat szerződéssel veszi fel az iskola a törvény előírásai szerint. Itt az „alkalmazó” fogalma alatt azt a szervezet értjük, mely közvetlenül felel a tanár alkalmazásáért, tárgyalja a szerződés és a szolgálat feltételeit, azonban a fizetési kiadások nem feltétlenül az ő költségvetéséből származnak. Mindkét modell többé-kevésbé egyenlő mértékben van jelen Európában – bár kevés ország tudott pontos statisztikai adatokat szolgáltatni az Eurydice-felméréshez –, néhány országban pedig mindkettő egyszerre van jelen. A modellek közt nincs lényeges különbség, jelentősége leginkább annak a ténynek van, hogy a közsférán belül milyen a tanárok helyzete, mert ez országonként változó. Van, ahol a szerződések nem képezik alku, kollektív munkaszerződés tárgyát, így a tanárok helyzete kissé nyitottabb a munkaerőpiac felé. Más országok a központi keretek által meghatározott kollektív egyezmények vagy más döntéshozatali mechanizmusok által koordinált helyi tárgyalási formákat részesítik előnyben. Ezek a modellek lényegében a munkahely biztonságának mértékét is meghatározzák.

### *Alkalmazási feltételek és állásbiztonság*

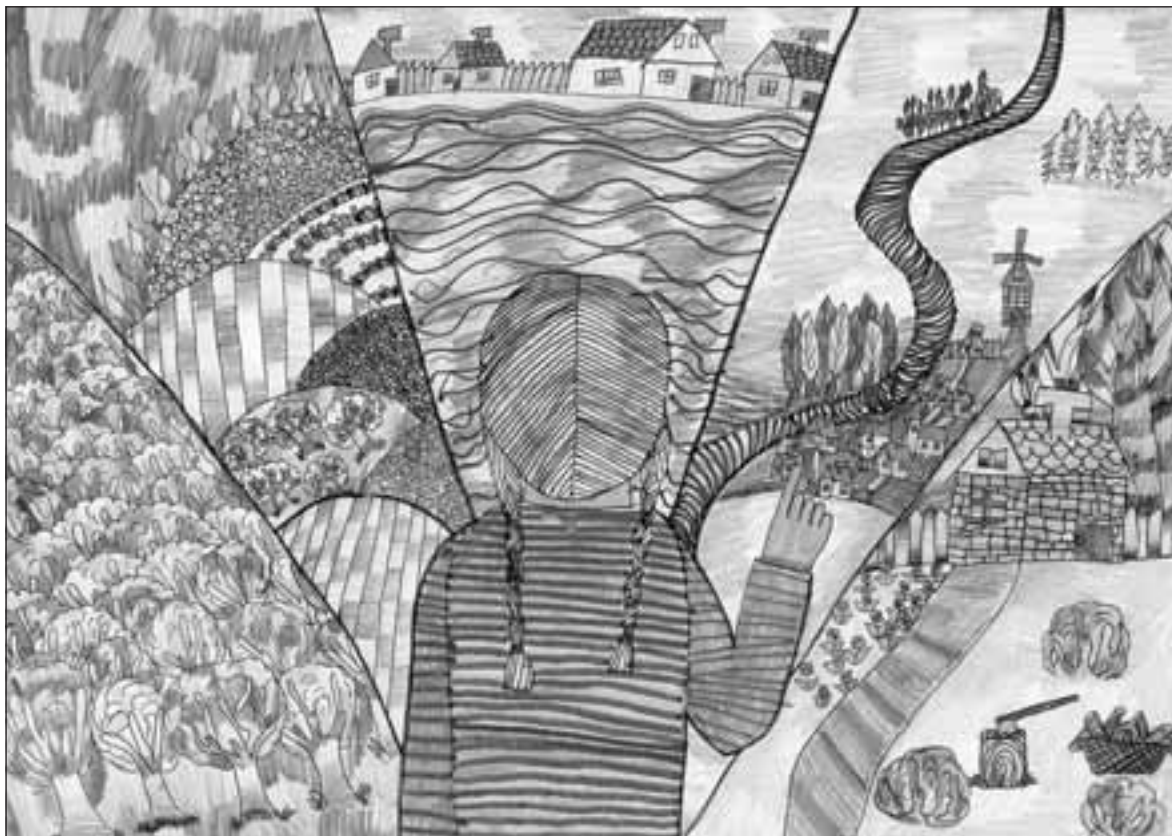
A vizsgált tíz évben az Eurydice adatai szerint *Olaszországban, Dániában és Svédországban a közalkalmazotti státus és a szerződéses állás arányai megváltoztak*. Ezt a helyzetet reformok előzték meg és követték a közsféra sokszínűségének, rugalmasságának és versenyképességének támogatása érdekében: nagyobb autonómiát kaptak az iskolák a tanárok alkalmazásában, csökkentették a közalkalmazottak és növelték a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak számát, és javítottak is ez utóbbiak státusán.

A közép- és kelet-európai országokban fordított folyamat zajlott: *Szlovéniában 1994-től, Szlovákiában 2002-től, Lengyelországban 2000-től, Litvániában 1998 óta* adták meg a tanároknak a közalkalmazotti státust. A közsféra és a közigazgatási tevékenységek kilencvenes évek elején történt újjászervezése több közszolgálati törvény megalkotását igényelte a csatlakozó országoktól,

most pedig az Unióhoz való csatlakozás eredményeként ismét harmonizálniuk kell a törvényeket az európai normákkal, melyek a közalkalmazotti viszony csökkenő tendenciáját mutatják.

A határozott munkaidejű szerződéssel alkalmazott tanárok helyzetében is bekövetkeztek változások. Például Skóciában sok fejtörést okoz az általában kezdő tanároknak kínált ideiglenes munkaszerződés, melyet az önkormányzatok anyagi nehézségeik miatt ajánlanak fel a pedagógusoknak. Csehországban is vitához vezetett, hogy sok visszaélés történik a rövid, gyakran csak egy tanévre szóló munkaszerződések miatt. *Franciaországban* a szakszervezetek hatására, *a tanárok védelme* érdekében az elmúlt évtized során az iskolákban a minimálisan szükséges szintre csökkent a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak száma. Angliában 2002-től csökken azon tanárok aránya, akiket csak egy hónapra vagy annál is rövidebb időre alkalmaznak. A határozott idejű és részmunkaidős szerződések legtöbb országban és esetben a tanárhány, -hiányzás pótlása érdekében köttetnek, de néhány országban kitétel ilyen helyzetben, hogy a többszöri szerződéskötés után állandó munkaszerződés köttessék. A részmunkaidős foglalkoztatás nagyon terjed Európában, ehhez néhol kiváló körülményeket kell biztosítani a munkáltatónak, máshol bátorítják az ilyen jellegű munkavállalást, mint például *Ausztriában*. *Csehországban* pedig a kötelező óraszámok növelése miatt az alkalmazók inkább részüdőben foglalkoztatnak több tanárt, mint hogy elbocsássanak másokat. A csatlakozó országokban különösen az idegennyelv-tanárok vállalnak több részmunkaidős állást egyszerre; *Észtországban* ezt már korlátozzák, egyszerre legfeljebb csak két munkaszerződésük lehet a tanároknak; *Csehországban* pedig másodállásban csak a munkahét felének, évente maximum 100 órának megfelelő tanítást vállalhatnak. Az alkalmazotti státus és az állásbiztonság szempontjából fontos megemlíteni a próbaidő gyakorlatát. Ahol nincs próbaidő, ott a tanárt közvetlenül közszolgálati alkalmazottként szerződtetik, vagy állandó munkaszerződést kínálnak neki. Néhány országban ez utóbbit próbaidő vagy ideiglenes alkalmazás előzi meg, melyet néhol az alapképzés részeként tartanak számon, máshol a végleges állás elnyerése érdekében kell hosszabb-rövidebb ideig dolgozni, Belgiumban például három évet.

A tanári állás biztonságát a munkahely-változtatás indokai és módjai is befolyásolják. A munkahelyváltást az alkalmazó igénye vagy a tanár kérése is előidézheti, így a tanár önként vagy szándéka ellenére vált munkahelyet. Ez utóbbi esetben a pedagógusok gyakran a szakmai környezetükkel való kapcsolatuk és munkahelyi biztonságérzetük szétrombolásaként élik meg a helyzetet. A kötelező áthelyezés akkor lehetséges, ha az szolgálati szükségesség, vagy ha a tanárok nem egy adott iskolához kötöttek, és a tanári humán erőforrás kezelésében a helyi szerv az illetékes. Függetlenül az alkalmazás módjától a tanár kötelezhető arra, hogy több helyi iskolában tanítson, vagy iskolát váltson, ha például megcsappan a gyerekek létszáma. Izlandon ez csak a tanár beleegyezésével történhet. Ahol regionális szintű az irá-



„Európáról tanulok” – Turi Janka (11. éves, 6. osztály) rajza

nyitás (Belgium, Németország, Ausztria, Spanyol Autonóm Községek) ott régió belül is lehetséges az áthelyezés. Máltán országos szinten is lehetséges a kényszerű munkahelyváltás, míg Lengyelországban csak nagyon kivételes esetekben, a tanár beleegyezésével történhet, és azt anyagi kártérítés és csökkentett munkaterhelés kell hogy kövesse. A strukturális indokon kívül *Belgiumban, Németországban, Franciaországban, Olaszországban, Norvégiában* és *Máltán* a kötelező munkahelyváltás okai lehetnek még a magatartási problémák és a többi kollégával való összeférhetetlenség.

Az önkéntes munkahelyváltás azokban az országokban jellemző, ahol központi irányítású a munkaerő-felvétel, az alkalmazást versenyvizsga előzi meg, és az elért eredmények rangsora alapján választhatnak munkahelyet a tanárok, így nem minden esetben kerül oda a pályakezdő, ahol valóban dolgozni szeretne. *Franciaországban* minden évben országos transzferlehetőség van, ahol a tanárok kéréseit összevetik a megüresedett állásokkal, és egy bizottság elosztja a helyeket. *Spanyolországban* erre két évente és – akárcsak *Portugáliában* – versenyvizsga alapján kerül sor. *Németországban* írásos kérést nyújt be az a tanár, aki a tartományon belül akar iskolát váltani személyes vagy szakmai okok miatt. Sokkal bonyolultabb már egy másik tartományba áthelyezkedni, ugyanis a kiválasztáskor figyelembe veszik a tantárgyi és a regionális követelményeket, rátermettséget, személyes rászorultságot és a várakozási idő hosszúságát.

A tanárok alkalmazotti jogainak védelmét a legtöbb országban a központi szervezetszerű szakszervezetek látják el. A gyorsan változó munkaerő-piaci körülmé-

nyek között a tanári állást az egyik legbiztonságosabb hosszú távú alkalmazotti viszonyoknak tekintik, éppen ezért érdemes megvizsgálni, hogy ez milyen körülmények között igaz, vagyis a tanárok alkalmazotti jogviszonya milyen esetekben függeszthető fel vagy szüntethető meg. Az okok első csoportja a tanár hibájából következik be. Ide tartoznak a büntetendő cselekmények (korrupció, hamis információk, kábítószer vagy más mérgező anyag használata, büntetőjogi ítélet és néhány országban az erkölcstelen és illetlen viselkedés), az inkompetencia (nem megfelelő teljesítmény, a tudás vagy a szorgalom hiánya), a nem megfelelő szakmai képzettség (ideiglenes alkalmazás a szakképzett tanár érkezéséig), folyamatos ideig tartó igazolatlan hiányzás (Olaszországban több mint 15, Belgiumban és Máltán 10 napig), valamint a civil szolgálati szabályzat megsértése (az alkotmány gyalázása, hivatali titok megsértése, engedély nélküli sztrájkban való részvétel). A magatartási vizsgálódás minden vizsgált országban hasonló, az írásos figyelmeztetés mellett lehetőséget adnak a tanárnak, hogy az ügye védelmében szóljon egy tanári egyesület előtt. Az okok második csoportja leginkább a csatlakozó országokra jellemző, ugyanis a piacgazdaságra való átállás miatt itt történik a legtöbb szerkezeti váltás. De máshol is előfordulhat, hogy a drasztikusan csökkenő munkalehetőségek és tanóraszámok miatt, amennyiben nincs lehetőség más iskolánál elhelyezkedni, meg kell szüntetni az állást. A kellemetlen helyzet kompenzálásaként kisebb-nagyobb mértékben anyagi kártérítést kap a pedagógus, akárcsak a harmadik típusú ok miatt bekövetkező munkafüggesztés miatt, vagyis betegség esetén. Itt is

többféle megoldással találkozunk, van, ahol négy hónapi betegszabadság után megszüntetik az állást, máshol ez az időszakasz két év is lehet, és a tartós betegállomány után korai nyugdíjaztatást vagy csökkentett óraszámú tanítást is kérhet a pedagógus.

A legtöbb országban a tanárnak nem kell megindokolnia a felmondási kérelmét, csupán arra kötelezhető, hogy betartsa a felmondási időt, melyet vagy a munkáltató, vagy a tanár ajánl. Az alkalmazásért felelős adminisztrációs szintek mindegyike lényegében a munkahely biztonságának mértékét is jelzi. Három fontos kategóriát határozhatunk meg aszerint, hogy milyen mértékű rugalmasság figyelhető meg a tanárok feladatkörének leírásában és a munkaidő tekintetében:

- mind a munkaköri leírás, mind a munkaidő törvényileg meghatározott (minimális rugalmasságot követelnek a tanártól);

- az alkalmazó (gyakran a helyi hatóságok vagy akár az iskolaigazgató) határozza meg és szervezi az alkalmazottak (tanárok) munkaidejét és feladatait (nagyfokú rugalmasságot követel meg a tanártól);

- köztes helyzet.

Számos ország sorolható mind az első, mind a második kategóriába; gyakori, hogy a kormány vagy egy másik felsőbb hatóság szigorúan szabályozza a munkaidőt és a végrehajtandó feladatokat, de számos példa akad arra is, hogy az ország a rugalmasabb megoldásokat alkalmazza. Ez utóbbi esetben a tanároknak gyakran kell olyan feladatokat ellátniuk, melyek elvégzését nem érzik kötelességüknek, vagy melyek megoldására nem érzik képzettnek magukat, ilyen lehet például az iskola PR- (public relations) tevékenysége. Ugyanakkor az iskolában felmerülő különböző igények teljesítésére is készen kell állniuk, így a tanárok munkaterhe jelentősen megnőhet azokban az országokban, ahol nagyfokú rugalmasságot várnak el tőlük, mint Dániában, Svédországban és az Egyesült Királyságban.

Talán ezért nem is meglepő, hogy ezeknek az országoknak az oktatáspolitikája a tanárok általános terhelésének csökkentésére irányul annak érdekében, hogy hatékonyabban koncentrálhassanak oktatási tevékenységükre. Ugyanakkor az elemzés megemlíti, hogy növekszik az iskola menedzsmentjének felelőssége, és hogy a tanárok egyre inkább részt vesznek a koordinációt és a csapatmunkát segítő tevékenységekben. Meg kell tanulniuk az egyre változatosabb tanulócsoporthoz való foglalkozást, mely kihívást jelent számukra. Az új feladatokhoz újabb kihívások társulnak, ilyen az információs és kommunikációs technológia (IKT) bevezetése és alkalmazása az oktatásban, a tantervi változások követése, az iskola belső értékelésének kötelezettsége. A növekvő munkaterhek és az új munkagyakorlatot életre hívó imént felsorolt kihívások miatt nagyon sok tanár szenved munkahelyi stresszben, mely gátolja őket az új elvárások teljesítésében, és ennek leküzdésére jelenleg nagyon kevés szervezett segítséget kapnak. A munkaidő és a munkakörök tekintetében rugalmasságot biztosító országok közül csak *Hollandia, Ausztria, Svédország, az Egyesült Királyság, Norvégia, Észtország, Litvánia és Szlovénia* nyújt támogatást a tanárok szá-

mára különféle szabályozások vagy ajánlások útján. Az elemzés – figyelmen kívül hagyva a pályakezdeők számos nehézségét – azokat a támogatási lehetőségeket mutatja be, melyeket igénybe vehetnek a pedagógusok, ha úgy érzik, szükségük van rájuk. A legfontosabb négy terület, ahol a tanárok leginkább igénylik a támogatást: *személyes jellegű problémák, személyközi konfliktusok (tanulók, szülők és/vagy kollégák), új tevékenység (új témakör bevezetése a tananyagba, új szemléltetőeszköz alkalmazása), különböző tanulócsoporthoz tanítása és az ezzel járó kihívások.*

A kínált támogatási lehetőségek: közvetlen támogatást nyújtó személyzet (a tanóra elején vagy annak keretén belül), segítő személyzet (pszichológusok, nevelési tanácsadók), az osztálylétszám csökkentése harmadára, negyedére vagy felére, a munkaterhek vagy a munkaidő csökkentése (bizonyos feltételek teljesítése mellett ez csak Belgiumban, Németországban, Svédországban, Norvégiában és Magyarországon lehetséges), továbbképzések a sajátos problémák kezelésére, anyagi kárpótlás vagy előmenetel biztosítása.

Az oktatási hatóságok egyre nagyobb figyelmet fordítanak a különböző gyermekcsoportok tanítási nehézségeinek a megoldására, már csak azért is, mert lassan a csoporton belül nem a hasonlóság, hanem az egyes gyerekek közti különbség lesz a mérték, a norma. Ez fakadhat az eltérő nevelési szükségletekből, társadalmi jellegű problémákból, tanulási nehézségekből, menekült családok gyermekeinek helyzetéből stb. A tanulmányban a kutatók arra hívják fel a figyelmet, hogy ennek a helyzetnek a kezelésére hathatós támogatást kell nyújtani a tanároknak, elsősorban olyan kisegítő személyzetet szükséges alkalmazni, amely sokoldalúan segítheti a tanítási tevékenységet, például: mediátor tanár, oktatási segítő, szaktanár, asszisztens, gyógypedagógus, konduktor, logopédus. Az európai országok csupán egyharmada kínál szervezett segítséget ezeknek a nehézségeknek a leküzdésére, a többi országban leginkább informális segítséget kaphatnak a tanárok.

### *Viszonylag magas munkahelyi biztonság a szakmai státustól függetlenül*

Az európai tanárok körében a pedagógusi pálya egyik legvonzóbb sajátossága a munkahely viszonylag magas biztonsági indexe. A szakmához tartozás általában azzal jár, hogy a nyugdíjkorhatárig garantált az alkalmazás, az alkalmazási feltételek általában változatlanok vagy javulnak a szolgálat időtartama során, és a legtöbb helyen még mindig nem jellemző a tanári pályán a túlkínálat, függetlenül attól, hogy közalkalmazotti vagy egyéb státusuk van a pedagógusoknak. Ugyanakkor néhány országban, ahol közalkalmazottként dolgoznak a pedagógusok, gondot okozhat ez a státus nyújtotta védelem, amennyiben azok a tanárok, akik valamilyen okból már nem tudják megfelelő színvonalon ellátni tevékenységüket, továbbra is a pályán maradnak.

A tanárok szakmai státusa nincs hatással az alkalmazási biztonságra, hiszen attól függően, hogy ki az alkalmazó (központi vagy regionális szerv, helyi hatóság

vagy éppen az iskola vezetősége), különbségek mutatkoznak a munkaszerződéseken, és ebből következően a feladatok meghatározásának módjában is. Azokban az országokban, ahol az alkalmazó a központi vagy regionális kormányzat, és egy átlagosan fizetett közalkalmazotti státust kap a tanár, a feladatok és a munka területén megkövetelt rugalmasság kevésbé érvényesül. Azokban az országokban azonban, ahol a munkaszerződést a helyi hatóság vagy az iskola vezetősége köti, sok esetben kiemelik az új körülményekkel és feladatokkal szembeni rugalmasság fontosságát. A helyi alkalmazók a tanórai tanításon túl más feladatok elvégzésébe is bevonhatják a tanárt, legalábbis ezt mutatja a dániai, a hollandiai, a svédországi és az egyesült királyságbeli gyakorlat.

### *A tanári fizetések széles spektruma*

A tanári pálya vonzerejét befolyásolja a fizetések mértéke is, azon belül az alapfizetés, az emelések, a jutások és az egyéb jutalmak.

Az alapfizetés mértékét központilag határozzák meg a minisztérium vagy más központi hatóság (Svédországban és Izlandon a helyi hatóságok egyesületei) és a szakszervezetek közti egyeztetések eredményeként. Olaszországban iskolai szinten tárgyalnak a fizetésről, ezért iskolánként is különböző lehet a jövedelem. A tanárok jövedelmét és fizetésemelésüket a fizetési skálán elfoglalt pozíciójuk szerint határozzák meg az alábbi tényezők figyelembevételével: a tanügyben eltöltött idő (melyet vagy a pálya kezdeti időszakában évenként, vagy hosszabb, de rendszeres időszakonként vesznek figyelembe), vizsgák, további képesítések megszerzése, teljesítmény szerinti fizetésemelés, melyet különböző értékelések alapján ítélnek oda a tanárnak a megbecsülés jeleként.

A statisztikák azt mutatják, hogy az európai tanárok fizetése nem időarányosan nő a szolgálati idejük alatt. Ellenkezőleg, fizetésük növekedési üteme szerény, az alapminimálbér általában alacsony, nem éri el a GDP/főhöz viszonyítva a 80 százalékot (ez igaz az új tagországokra, valamint Izlandra és Norvégiára), vagy egyenlő a GDP egy főre eső arányával. Portugáliát és Ciprust kivéve a tanárok kezdő fizetése és a karrierjük végén kapott fizetése között viszonylag kicsi az eltérés.

A jövedelmek vizsgálatánál a kezdő fizetés mellett egy sor más tényezőt is figyelembe kell vennünk, melyek jövedelemkülönbségeket idézhetnek elő az azonos szinten dolgozó kollégák között: a tanárok továbbképzésben való részvétele, munkájuk minőségének értékelése, fizetési kiegészítések és egyéb anyagi juttatások. Attól függően, hogy milyen mértékben veszik figyelembe ezeket a tényezőket az egyes európai országok, a pedagógusi béripolitikában különbségek tapasztalhatók. Ahol a felsorolt tényezők közül többet is beleszámítanak a fizetésekbe, ott érezhető eltérések vannak az azonos területen dolgozó kollégák között. Hasonlóképpen, ahol a tanári alapfizetés a GDP-hez viszonyítva alacsony, egyéb típusú anyagi juttatásokkal honorálják a pedagógusmunkát, valamilyen mérték-

ben ezzel is kiegészítve a szerény jövedelmeket. Például a fizetésen felüli egyéb lehetséges juttatásokat vizsgálva megállapítható, hogy az előbb említett országokban jutalmazták a plusz-órákat vagy az önként vállalt feladatokat, így Svédországban és Norvégiában a túlórát a normál óra 150 százalékaival fizetik, vagy több országban van 13. és néhol 14. havi fizetés is. Belgiumban év végén félhavi fizetésnek megfelelő jutalék is van, valamint pihenőszabadsági hozzájárulás, akár csak Svédországban és Szlovéniában. Ahol a tanári minimálbér magasabb a GDP-hez viszonyítva, a túlórát nem fizetik (ilyen *Spanyolország*), vagy szerény mértékben díjazták (*Németország, Görögország, Málta*). *Portugália kivétel* ebben az esetben, mert itt a legmagasabb a GDP-hez viszonyítva a tanári fizetés, és a túlórát vagy a pluszfeladatokat is itt fizetik a legjobban.

Kiegészítő jövedelemforrás lehet a napközis rendszerű iskolákban a tanórák utáni gyerekefelügyelet, egyéb iskolai vagy iskolán kívüli programok szervezése, az iskola vezetésében való részvétel, szakmai támogatás és tanácsadás kollégáknak, vizsgafelügyelői vagy vizsgáztató bizottsági tagság vállalása, országos vagy nemzetközi testületi szerepvállalás, IKT-feladatok. Fizetésbeli különbségeket idéznek elő egyes országokban a területi elhelyezkedésből adódó hátrányok is, melyek természetük szerint lehetnek földrajziak (vidék vagy félreeső település), gazdaságiak (magasabb kiadások) és szociálisak (etnikai vagy nyelvi okok miatt szociális szempontból peremen élő gyerekek tanítása). Egyéb támogatási formák például a munkahelyváltás miatti költözés anyagi segítése, részleges vagy teljes lakhatási támogatás, kedvezményes jelzálogkölcsönök bizonyos megkötésekkel vagy a minden pedagógusnak járó utazási engedmények szakmai vagy személyes ügyben, étkezési csekkek, melyek levásárolhatók vagy az iskola éttermében beválthatók, számítógép- vagy könyvvásárlási támogatások.

Azokban az országokban, ahol a tanárok jövedelme viszonylag alacsony, megengedik, hogy bizonyos feltételek mellett a pedagógus a szerződéséhez nem kötött szakmai tevékenységeket is folytasson, például néhány csatlakozó országban főállásuk mellett további tanítási feladatokat is vállalhat, bár ez a gyakorlat csökkenőben van, és az egyre szigorodó szabályozások sem támogatják. Azokban az országokban, ahol viszonylag alacsonyak a tanári jövedelmek (kevesebb vagy 100-150 százalék a GDP/fő arányhoz viszonyítva), igyekeznek számításba venni azokat a tényezőket, amelyek lehetővé teszik a fizetések emelését vagy az anyagi juttatásokat, így növelve valamelyest a tanári jövedelmeket. Lengyelországban a létező összes ilyen tényezőt figyelembe veszik, míg Görögországban, Spanyolországban és Portugáliában, ahol a nyugdíj előtt álló tanárok fizetése aránylag magas, nincs lehetőség kiegészíteni azt további anyagi juttatásokkal. Ha a pedagógusnak egyéb szakmai tapasztalata is van a tanításon kívül, beszámítják a fizetésébe, ha az előző munkakör szoros kapcsolatban áll a szociális vagy oktatási tevékenységgel, illetve a tanítandó tantárggyal; az előző szakmai státus is a közzsférához kötődik. A korábbi munkatapasztalat néha csak korlátozott mértékben elfogadott, de *Franciaországban* például a magánszfé-

rában való munkát is elismerik, ha öt évnél rövidebb ideig tartott.

Végül a tanárok fizetésének mértéke a szakmai státusuk függvénye is lehet. Az európai országok nagy részében, ahol a munkavállalásra érvényes törvényekkel összhangban alkalmazzák a tanárokat, a fizetésük általában alacsonyabb, mint amit az adott ország egy főre eső GDP-je indokolna. Azokban az országokban, ahol a tanárok nagy része közalkalmazott, nem teljesen körvonalozott a szakmai státus és a fizetés mértéke közti viszony, hiszen egyes országokban alacsonyabb, míg máshol nagyságrendekkel magasabb a GDP-hez viszonyítva. A szolgálati idő végén ritkán csökken a terhelés. Míg számos szakmában általánossá kezd válni, hogy az alkalmazottak munkaterheit a kor előrehaladtával arányosan csökkentik, az oktatásügy berkeiben ez még nem honosodott meg. Nagyon kevés országban csökkentik a tanárok munka- és/vagy tanítási idejét, és ahol ez felmerül, ott nagyon pontosan meghatározott feltételekhez kötik, mint például a szolgálati idő hossza, az óra előkészítésére vagy bizonyos témák kidolgozására szánt munka mértéke vagy a tanár képzettségi szintje. Csak tíz országban (Németország, Görögország, Luxemburg, Portugália, Izland, Liechtenstein, Norvégia, Ciprus, Románia és Szlovénia) könnyíthető a tanárok terhelése a fizetés nagyságának megőrzése mellett, a munkaidő fokozatos csökkentésével. Luxemburgban, Liechtensteinben, Norvégiában és Szlovéniában a terhek enyhítése ellenére a pályán eltöltött idő függvényében a nyugdíjazásig folyamatosan emelkedhetnek a bérek. Németországban, Görögországban, Portugáliában és Izlandon, ahol a tanügyben eltöltött 24-31 munkaév után csökken a kötelező tanítási idő, a fizetések növekedése nem folyamatos és gyakran nagyon kis mértékű. Ezekben az országokban a munkaterhek csökkentését úgy tekintik, mint egyfajta kárpótlást a további fizetésemelés elmaradása miatt.

### *A tanárok továbbképzése egyre inkább kötelesség*

A pedagógus-továbbképzések növekvő fontosságát tükrözik azok a törekvések, amelyek közelebbi kapcsolatokat teremtenek az alapképzés és a továbbképzések rendszere között. Ahol a tanárképzést, beleértve az alap- és továbbképzést integrált egészként kezelik, már történetek kezdeményezések, sőt bevált gyakorlata is van annak, hogy a tanárok kötelező jelleggel vegyenek részt a továbbképzéseken. Az európai országok több mint felében a tanárok szakmai kötelessége, hogy adott időközönként felfrissítsék szakmai tudásukat. További hat országban a szakmai előmenetel csak akkor lehetséges, ha a pedagógus részt vesz ezeken a képzéseken, melyek időtartama országonként változó. Hollandiában az évi munkaidő 10 százalékát kell erre fordítani, Svédországban is csaknem ugyanennyit, Liechtensteinben, Skóciában és Észtországban 32-42 órát, míg a többi országban már 20 óra vagy ennél kevesebb is elfogadott.

A továbbképzés általában előírt, kötelező vagy aján-

lott tevékenységként szerepel a munkaszerződés vagy a törvények kikötéseiben. Különösen fontos elvárás ez a közalkalmazotti státusban dolgozó pedagógusokkal szemben, kiváltképp, ha előmeneteli terveik is vannak. Európában a továbbképzések felelőse a központi oktatási hatóság, vagy pedig a gyakorló tanárok képzése a decentralizált politika szellemében önálló ágazatként működik. Az iskolák növekvő autonómiájának és szabadságának köszönhetően ez utóbbi irányzat egyre szélesebb körben fog elterjedni. A tréningek szervezésével megbízott intézmények tanrendjét és tevékenységi körét vizsgálva, az utóbbi években a hagyományos témák mellett az új képességek fejlesztését is megtaláljuk: elsőbbséget élveznek az IKT használatára, valamint a sajátos nevelési igényű gyerekek integrált oktatására felkészítő tréningek. Ebből is látható, hogy az oktatási hatóságok igyekeznek megoldást találni az integrált osztályok helyzetére.

Érdeemes ugyanakkor számításba venni, hogy a tanárok munkaidejének szervezésében mutatkozó nagyobb fokú rugalmasság hatással van-e a továbbképzések helyzetére. Amelyik országban a továbbképzések kötelezőek, a tanárok olyan rendszerben dolgoznak, melyet a kötelezettségekre, így a továbbképzésekre vonatkozóan is nagyfokú rugalmasság jellemez. Fordított esetben – majdnem minden országban, ahol a korlátozott rugalmasság a jellemző – a továbbképzés általában csak egy előnyökkel járó választható lehetőség. Sok országban a tréning, a tanfolyam díját és az azzal járó egyéb költségeket az iskola fizeti attól függően, hogy kötelező vagy választható a program.

A továbbképzések közös célja, hogy a tanárok felfrissítsék és bővítsék szakmai tudásukat, gyakorlatukat. A fizetett tanulmányi szabadságot olyan alternatív szakmai tréningként is felfoghatjuk, amely a karrierépítés kikerülhetetlen állomása, bár az európai országok pedagógustársadalmában még nem terjedt el ez a lehetőség, mivel csak alig egy tucat országban vehető igénybe. A rendelkezésre álló időtartam néhány hónap és három év között változik, Svédországban és Máltán nincs időkorlát, esetleg a fizetés mértékét csökkentik attól függően, hogy az iskola mennyit profitálhat a szakmai vagy személyi fejlődésből.

Európában a tanárok munkafeltételeinek vitathatatlanszerepe van abban, hogy a leendő tanárok a pályán helyezkednek-e el, és ha igen, akkor kitartanak-e és milyen hosszú ideig. A jelenlegi gazdasági környezetben az oktatási hatóságoknak mérlegelniük kell a gyakorló és jövődöbéli tanárokkal szembeni elkötelezettségi formákat. Az Eurydice-tanulmány e témához kapcsolódóan elemzi a pedagógusszakmát leginkább befolyásoló nagyobb reformokat és az azok alapjául szolgáló elemeket. Összegzi a szakma profiljának kialakulásához hozzájáruló tényezőket abban a reményben, hogy jobban megértjük azokat a megfontolásokat, melyek a stabil oktatási hátteret biztosítani képes, képzett tanárokat a pályán maradásra vagy a pálya elhagyására készítetik.

**Pásztor Júlia** összeállítása  
Új Pedagógiai Szemle