



LAKATOS MÁTÉ

Surranópálya

Hogyan teremtsük meg a köznevelési rendszerünk problémái megoldásának alapfeltételeit?

LÁTÓSZÖG

1. TANÁRBALLAGÁS

A Tanárballagás¹ egyszerre volt kiállítás a hivatalosunk, a kollégáink és a köznevelési rendszerben tanuló mintegy másfélmillió gyermek mellett; és figyelemfelhívás, hogy a köznevelési rendszer épülete roskadozik, és sürgősen megerősítésre, támogatásra és megújításra szorul, amit tovább odázni nem lehet.

Miért pont Tanárballagás?² Egyrészt olyan elnevezést és eseményt szerettünk volna, ami mindenki számára az iskolához kötődik, mindenkinek volt része benne, és vélhetően pozitív is volt az élmény. Szeretjük volna, hogy – miközben vitathatatlanul nagy gondok vannak az oktatásban – jelenjen meg az is, hogy mennyi jót kaphat az ember, és így pozitív érzelmi kötődés is társuljon a megmozduláshoz. Másrészt a „Tanárballagás” jó szimbóluma a helyzetnek:

ha a tanárok elballagnak, valószínűleg találnak munkát, de a gyerekek tanárok nélkül maradnak – ők lesznek ennek a legnagyobb vesztesei.

A résztvevőket és szimpatizánsokat arra kértük, hogy támogassák öt pontos állásfoglalásunkat:

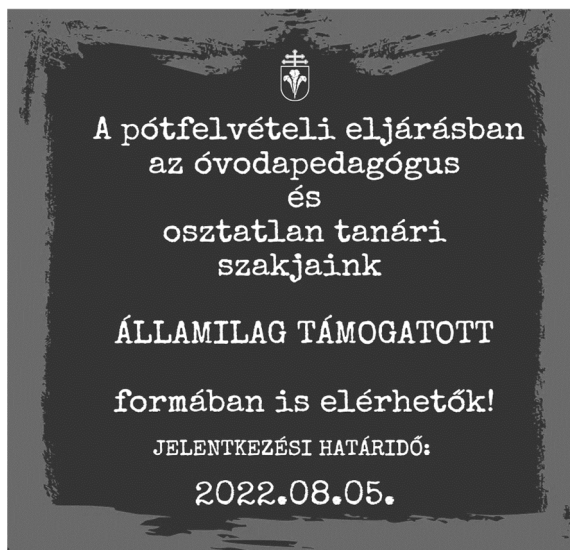
1. Új nemzeti oktatási stratégiát!
2. Gyerekbarát oktatást!
3. Autonómiát!
4. Vonzó pedagógus-életpályát, értékálló és igazságos bért!
5. Megbecsülést a pedagógusoknak! – és

¹ Kuzmányi István (2022): Méltóságteljes tanárballagást tartottak egyházi oktatási intézmények dolgozói Budapesten. *Magyar Kurír*. Letöltés: <https://www.magyarKurir.hu/hirek/meltosagteljes-tanarballagast-tartottak-az-egyhazi-oktatasi-intezmenyek-dolgozoi-budapesten> (2023. 06. 26.). Az eseményről készült összefoglaló videófelvétel és az ott elhangzott beszédek elérhetők itt: <https://www.youtube.com/@Tanarballagas>. (2023. 06. 26.).

² A szervezőkkel készült interjú: Borbás Barnabás (2022): „Nem a korábbi megmozdulások ellen vagyunk, sőt” – egyházi iskolai tanárok szerveznek menetet az oktatásért. *Válasz Online*. Letöltés: <https://www.valaszonline.hu/2022/11/07/lakatos-mate-mikesy-andras-tanarballagas-interju/> (2023. 06. 26.).

adjanak javaslatot egy „6. pontra”, feltárva a köznevelés általuk tapasztalt anomáliáit. Több mint ezernégy százan támogatták az állásfoglalást, és közel 200 javaslat érkezett. Utóbbiakból készült egy tanulmány,³ amit igyekeztünk eljuttatni minél több fenntartóhoz elektronikusan vagy személyes beszélgetés keretében.

Mi magunk is úgy éreztük, és ezek a beszélgetések is arra biztattak minket, hogy vigyük tovább a Tanárballagás lendületét, céljait és stílusát valamilyen formában. Ezen jelenleg is dolgozunk, ennek keretében született meg ez az írás is. És most pedig...



A PPKE BTK hirdetése

2. JÁTSSZUNK!

Egy játékra hívom a Tisztelt Olvasót: keressen az ismerősei körében olyan végzős diákot, aki első helyen tanárképzésre jelentkezett. Ha szereti a kihívásokat, akkor keressen olyat, aki valamilyen reál- vagy természettudományos szakra. Mit árul el a pedagóguspálya presztízseről, vonzerejéről az, hogy hány ilyen végzős diákot talált?

Setényi János oktatáskutató azt mondja,⁴ hogy a jelentkezőknek a negyede marad a pedagóguspályán. Tehát a Kedves Olvasó, ha talált egy ilyen végzőst, akkor 25% az esély arra, hogy abból a végzősből tanár lesz. Úgy is mondhatnánk, legalább négy pedagógusnak jelentkező végzőst kéne találnia, hogy biztos lehessen abban, hogy van köztük legalább egy, akiből valóban pedagógus lesz.

³ A tanulmány és benne az állásfoglalás elérhető itt: https://tanarballagas.hu/Tanarballagas_6_pont_kiertekeles.pdf (2023. június 26.).

⁴ Mérlegen az oktatásügy. Setényi János oktatáskutató. *InfoRádió, Aréna*. Letöltés: https://youtu.be/frD3__so4XE?t=375 (2023. 06. 23.).

2022 nyarán a PPKE BTK hirdetést tett közzé a pótfelvételik előtt: „Surranópályát adunk!”⁵ *Surranópályát* a tanárképzésre. Mit árul el a pedagóguspálya presztízsről, vonzerejéről az, hogy egy neves fővárosi egyetemen még a pótfelvételin is vannak államilag támogatott (azaz ingyenes) helyek óvodapedagógus és tanár szakokra?

3. A LEGSZEBB HIVATÁS

3.1. Miért vagyok tanár?

Azért, mert ezen a pályán vagyok boldog. Jó megélni azt a bizalmat és felelősséget, amit az jelent, hogy a szülők azt bízzák rám, ami számukra a legértékesebb: a saját gyermekeiket. *Desmond Tutu* mondja: „Más embertől kell megtanulnom, miként lehetek ember.” A család után ennek keretét első sorban az óvoda és az iskola adja. Csodás dolog részesének lenni ennek az „embersegítési” folyamatnak. Megismerni egymást, megtanulni együttműködni, közösségekben létezni, felelősséget vállalni a másikkért.

Szeretek a gyerekekkel együtt lenni, lehetőséget teremteni és támogatást adni a fejlődésükhöz. Nagy öröm látni, ahogy a Teremtőtől kapott talentumaik kibontakoznak. Én pedig ehhez a kibontakoztatáshoz kaptam talentumokat. Nemcsak a végeredmény – amit sokszor nem is látok, mert csak évekkkel később válik láthatóvá –, hanem már önmagában a tevékenység is örömet okoz és elégedettséggel tölt el.

3.2. Egy vonzó álláshirdetés

Képzeljünk el egy ilyen álláshirdetést: Szeretsz egész nap gyerekekkel lenni? Örömet okozna, hogy a szemed előtt cseperednek fel, fejlődnek, és mindebben neked is fontos részed van? Szereted a változatos munkát? Szeretsz csapatban dolgozni? A folyamatos megújulás igényére kihívásként, jó lehetőségként tekintesz? Van benned kreatív véna? Netán vannak középvezetői ambícióid: elbírsz 10-30 fős csoportokkal? Szeretnéd megélni azt az élményt, amikor harminc kamasz énekel neked szerenádot? Szeretnéd újra átélni, hogy milyen egy szalagavató vagy egy ballagás? Bringa- és evezőstúra, színház, mozi belefér? Szívesen játszanál a tanár csapatban az iskolai focibajnokságon? Akkor köztünk a helyed! Gyere pedagógusnak!

Amit ajánlunk: biztos munkahely (még válságok idején is), biztos fizetés, középvezetői pozíció, viszonylag nagy önállóság, folyamatos fejlődési lehetőség, részben home office (heti 8 óra), családbarát munkaidő-beosztás: a nyár nagy részét a családdal töltheted, az őszi, a karácsonyi és a tavaszi szünetben is a gyerekeid mellett lehetsz, szombaton és vasárnap csak nagyon ritkán kell dolgoznod (amennyiben nem vagy osztályfőnök).

Mindezért cserébe két dolgot kell elfogadnod: soha nem fogsz úgy keresni, ahogy a versenyszférában kereshetnél hasonló munkakörben (pl. coachként, trénerként, HR-esként), és olyan szintű önállósággal, szabadsággal, ami egyes értelmiségi pályákon (pl. írók, költők, alkotóművészek tevékenységében) elérhető, nem fogsz rendelkezni.

⁵ A kép forrása a PPKE BTK Facebook-oldala (<https://www.facebook.com/ppkebtkt>). A „surranópálya” kifejezés a Facebook-poszt szövegében jelent meg.

Azt hiszem, ez egy igen vonzó ajánlat sok ember számára.

3.3. Motiváló környezet

Daniel Pink az Edward Deci és Richard Ryan által kidolgozott öndeterminációs elmélet alapján a munkahelyi motiváció három alkotóelemét határozza meg. Az első az önállóság: önállóan dönteni arról, hogy mit csinálunk, mikor csináljuk, kikkel csináljuk és hogyan csináljuk. A második a szakmai igényesség: igény a folyamatos fejlődésre, a nehézségekkel való szembenézés, és annak elfogadása, hogy a szakmai kiválóságot képzelenség teljesen megvalósítani (itt arról a bizonyos „még mindig tudnék egy picit többet és jobban készülni a holnapi órára” érzésről van szó, ami egyszerre idegesítő és csábító). A harmadik motivációs elem a cél: legyen az adott tevékenységnek valamilyen nálunk nagyobb, önmagán túlmutató, az embernél maradandóbb célja.⁶

Pedagógusként e három területből csak az önállóság terén vagyunk bizonyos mértékig korlátozva. Azt, hogy mit csinálunk és

mikor csináljuk, valamelyest keretek közé szorítja a NAT és az órarend. Arra, hogy kikkel csináljuk, milyen (kor)osztállyal dolgozunk együtt, lehet valamekkora ráhatásunk, ha van egy jó munkaközösség-vezetőnk és igazgatónk. A hogyan, a módszerek terén viszont úgy érzem, hogy teljesen szabad kezünk van. Ami a másik két területet illeti, ott viszont minden adott ahhoz, hogy kialakuljon az önálló motiváció.⁷ Csak rajtunk múlik, hogy újabb és újabb kihívások elé állítjuk-e magunkat egy-egy tanórán, hogy fejlődünk-e, vagy sem. Annál pedig, mint gyerekekből közösséget kovácsolni, segíteni őket képességeik kibontakoztatásában, szeretettel lenni irántuk, jelen lenni a számukra, kevés nagyobb, önmagán túlmutatóbb és nemesebb célt tudnék mondani.

3.4. Üres levelesláda

Adott egy szép, egyben sok ember számára vonzó és motiváló hivatás. Akkor hogyan lehet az, hogy manapság mégsem telik meg egy-egy iskolaigazgató levelesládája életrajzokkal, ha meghirdet egy pedagógusállást? Sőt!

„Gyakorlatilag lehetetlen olyat találni, akinek diplomája, tapasztalata van, érti és éli az egyházi iskola világát, és ép lelkűnek, ép idegrendszerűnek tűnik, tehát beengedhető a gyerekek közé.” *(Nyáry Zsigmond, a Szent Gellért Katolikus Általános Iskola és Gimnázium igazgatója)*⁸

Hogyan lett egy álom pályából surranópálya?

⁶ Pink, D. H. (2000): *Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp*. HVG Könyvek, Budapest, 103–154. o.

⁷ „Deci és Ryan elmélete idővel kissé átalakult, és nem aszerint kategorizálták az embereket, hogy motivációjuk külső vagy belső, hanem hogy irányított vagy önálló. »Az önálló motiváció azt jelenti, hogy az egyén saját akaratából, választási lehetőségei szerint cselekszik – írják –, míg az irányított motiváció azt jelenti, hogy az egyén egy konkrét, elvárt eredmény elérésére vonatkozó, külső erőktől származó nyomás hatására cselekszik.«” *(I. m., 108. o.)*

⁸ Sashegyi Zsófia: „Míntha egy örült, vak kocsis hajszolná a lovakat” – igazgatók a státusztorvényről. *Válasz Online*. Letöltés: <https://www.valaszonline.hu/2023/06/16/oktatas-statusztorveny-nyary-zsigmond-juhasz-andras-igazgatok-nagytotal/> (2023. 06. 24.).

4. MIÉRT SURRANÓPÁLYA? AVAGY: A PROBLÉMÁKRÓL

4.1. Az „alapjutalmak” hiánya

Amikor az imént *Pinket* idéztem, kihagytam azt, amit alapjutalmaknak (*baseline rewards*; lásd a képen) nevez; a motiváció épületének korábban bemutatott három tartóoszlopa ezen az alapon nyugszik, ezt pedig a bér és az egyéb juttatások képezik, amelyeknek el kell érniük a hasonló munkát végzőkét. Ezek nélkül nagyon nehéz motiválni valakit. Mindez azért fontos, hogy az ember az anyagi kérdések helyett magára a munkára tudjon koncentrálni. Ez az, ami jelenleg nem adott a pedagóguspályán, ugyanis 2022-ben a pedagógusok átlagkeresete a diplomás átlagkereset 59,6%-át érte csak el.⁹



*A belső motiváció három eleme
és az alapjutalmak*

Forrás:

<https://readinggraphics.com/book-summary-drive>

„A jelenlegi pedagógusbér önmagában kevés ahhoz, hogy valaki otthon, biztonságos családi környezetet teremtsen.” (*Horváth Péter*, a Nemzeti Pedagógus Kar elnöke)¹⁰

„[...] itt nem arról van szó, hogy sokat kell-e keresni egy pedagógusnak vagy keveset, hanem a helyzet az, hogy konkrétan nem lehet megélni abból a fizetésből, amit a kezdő pedagógus kap.” (*Gloviczki Zoltán*, az AVKF rektora)¹¹

⁹ Forrás: KSH. Letöltés: https://www.ksh.hu/stadat_fi-les/okt/hu/okt0046.html?fbclid=IwAR2LjYV4k2cjPNB18XeQQnE33Amy5GwMnT1HCcWCs-Ir0svazPnz3AI3Ew (2023. 06. 24.).

¹⁰ Sudár Ágnes: Azt látom, hogy a kormány saját forrásból jelentős pedagógus-béremelést nem tud, nem akar tenni. *Telex*. Letöltés: <https://telex.hu/belfold/2023/06/22/gyor-nemzeti-pedagogus-kar-horvath-peter-statusztorveny-helyi-tudostas-pdsz-revai-miklos-gimnazium-orszaggyules> (2023. 06.24.).

¹¹ Borbás Barna: Lényegében megszűnt az oktatáspolitikai Magyarországon – az Orbán-kormány egykori helyettes államtitkára a Válasznak. *Válasz Online*. Letöltés: <https://www.valaszonline.hu/2022/11/14/gloviczki-zoltan-oktatas-nagyinterju/> (2023. 06. 24.).

4.2. Túlterheltség

A túlterheltség részben az alacsony bérekre vezethető vissza, hiszen emiatt kevesebben állnak pedagógusnak, és az ő hiányuk a többiek munkaterheinek növekedésben csapódik le. 1992 óta folyamatosan nőtt a pedagógusok kötelező óraszám: 18, 20, majd 2011 óta 22–26; és ezzel párhuzamosan nőtt a tényleges heti munkaidejük is. Egy 2019-es felmérés szerint egy pedagógus átlagosan heti több mint 50 órát dolgozik.¹² Sokan az alacsony kereset miatt még másodállást is vállalnak, ami szintén fokozza a túlterheltséget. Így gyakran a szabad szombat és vasárnap sem valósul meg, az évközi tanítási szünetek pedig önmaguk utolérésével telnek a pedagógusok számára, ilyenkor tudják kijavítani például a feltorlódtatott dolgozatokat.

A túlterheltség egyrészt gátat szab a szakmai igényességnek, hiszen nincs elég idő felkészülni az órákra, így nehéz élvezetes órákat tartani, másrészt csökkenti az egyes diákokkal való személyes interakcióra fordítható időt. Túlterheltségként értelmezhetjük, hogy egyes tantárgyakban irreális az érettségig is számonkérhető tananyag mennyisége, ami a „sokat felszínesen” típusú munkára kényszerít a „keveset elmélyülve és igényesen” típusával szemben.

A túlterheltség a minőségi munkavégzés rovására megy, ami csökkenti a pálya

vonzerejét, és aminek igazán nagy vesztesei a gyerekek.

4.3. Bizalomhiány – a pedagógus-életpálya-modell bevezetése

Ahhoz, hogy megértsük a bizalomhiány okát, jó tíz évet kell visszamennünk az időben. 2011-ben született egy „alku” a jelenleg is regnáló kormányzat és a pedagógustársadalom között. Ennek értelmében a magyar pedagógusoké lett Európa legmagasabb kötelező óraszám (22–26),¹³ ami 10–30%-os munkateher-növekedést is jelentett minden pedagógus számára, és előállt az a helyzet, mely sérti az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvét,¹⁴ továbbá gyakorlatilag megszűnt a helyettesítések kifizetése. Mindez azért tűnt elfogadhatónak a pedagógusok számára, mert „cserébe” a mindenkori minimálbérhez kötötték a bérüket (2011. évi CXCV. tv.), ami hosszú távon garantálta a méltó és értékálló pedagógusbéreket. Ez volt az életpályamodell alapja, Pink szavaival élve az *alapjuttalom*.

A törvény 2013. szeptember 1-jén lépett volna életbe, azonban az azonnali bevezetés helyett fokozatos hatálybalépéséről határoztak, amelynek nyomán a fizetések a teljes összegüket csak 2017. szeptember 1-jén érték volna el.¹⁵ Majd 2015-ben újabb módosításra került sor, melynek értelmében a

¹² Fazekas Elek és Totyik Tamás (2019): *Pedagógusok munka- és munkaidő-terhelésének kutatása*. Pedagógusok Szakszervezete, Budapest. Letöltés: https://pedagogusok.hu/wp-content/uploads/2021/01/kutatasi_konyv.pdf. (2023. 06. 27.).

¹³ Pálos Máté (2022): *Eltűnő tanárok, szétcsúszó esélyek – néhány ábra az oktatás válságáról*. G7. Letöltés: <https://g7.hu/kozelet/20220619/eltuno-tanarok-szetcsuszo-eselyek-nehany-abra-az-oktatas-valsagarol/> (2023. 06. 23.).

¹⁴ Akinek 26 tanórása van, az gyakorlatilag egy nappal többet dolgozik hetente, mint az, akinek 22 órája van, mégis ugyanannyi a keresete.

¹⁵ A pedagóguskeresetek 2013 és 2016 között valóban jelentős mértékben, 53–64%-kal növekedtek, ugyanakkor a kép úgy teljes, ha megemlítjük, hogy közben az óraszámok 10–30%-kal nőttek, és bár a diplomások nemzetgazdasági átlagbérehez képest mintegy 15 százalékpontnyit csökkent a pedagógusbérek lemaradása, de még így is csak a

minimálbér helyére a költségvetési törvényben meghatározott (és azóta sem változott) vetítési alap lépett, minek következtében a pedagógusbérek elinflálódtak.¹⁶ Joggal érezték úgy a pedagógusok, hogy a kormányzat kétszer is megszegte az alku rá eső részét.

Amikor ma a kormányzat tagjai a pedagógusbérek kapcsán arra emlékeztetnek, hogy „velük kezdtük” (értsd, 2010 után elsőként a közszférában dolgozók közül a pedagógusok kaptak béremelést), akkor ezeket a tényeket rendre elhallgatják.

4.4. Összegzés

Adott egy olyan foglalkozás, ahol lehetőség van a folyamatos fejlődésre, önmagában is örömet okoz, és valami nagyobb jó elérése a cél. Ugyanakkor nincs mellérendelve méltányos fizetés, amiből önálló egzisztencia teremthető, és nem lehet bízni a „cégvezetés” bérfejlesztési ígéreteiben. A túlterheltség jelentősen csökkenti a munka élvezetét, és megnehezíti vagy akár el is lehetetleníti a nagyobb jó elérését, a gyerekek talentumainak kibontakoztatását. Így már érthető, hogy miért bizonytalanodik el egy fiatal, aki hívást érez erre a pályára.

Ezért surranópálya. Pedig álompálya lehetne.

5. AZ ÚJ PEDAGÓGUSÉLETPÁLYA-MODELL¹⁷

5.1. A kulcskérdés: Hogyan lesz vonzó a pedagóguspálya?

A fent ismertetett problémák miatt már érzékelhető a pedagógusok kontraszelekciója, előregedés¹⁸ és az intézményekben tapasztalható hiánya.

Ebben a helyzetben a pedagóguspálya vonzóvá tétele volna a legfontosabb feladat, mert ez a kulcsa annak, hogy a pályára hívást érző legtehetségesebb fiatalok nagy számban ezt a hivatást válasszák – aminek a legnagyobb nyertesei a gyerekek lennének. Gyakorló pedagógusként nem látom, hogy az új életpályamodell és a hozzá kapcsolódó teljesítményértékelési rendszer (TÉR) megalkotása során ezt a kérdést egyáltalán feltették volna.

5.2. Új alku: négy ígéret

Az új életpályamodellt tekinthetjük egy újabb alkunak. Ennek keretében a kormányzat négy ígéretet tett: (1) a saját jogállás/státusz növelni fogja a pedagóguspálya presztízsét, (2) jelentős béremelésre kerül majd sor, (3) a TÉR keretében a minőségi és mennyiségi munkavégzésért érdemi többlettuttatás (20%) járhat, (4) a hátrányos

fele, kétharmada maradt az előbbinek. (Polónyi István [2019]: Az életpályamodell bevezetése után. *Új Pedagógiai Szemle*, 69. 5–6. sz., 116–118. o. Letöltés: <https://upszonline.hu/index.php?article=690506015> (2023. 06. 29.).

¹⁶ *I. m.*, 116. o.

¹⁷ „A pedagógusok új életpályájáról” c. törvényjavaslatot 2023. június 6-án nyújtották be a parlamentnek. Jelen írásomban ezt a tervezetet értem az „új pedagóguséletpálya-modell” kifejezés alatt. Letöltés: <https://www.parlament.hu/irom42/04255/04255.pdf> (2023. 06. 28.).

¹⁸ 2019-ben a magyar pedagógusok 45,5%-a 50 évnél idősebb, 5,9%-a 30 év alatti. (Pálos Máté [2022]: Eltűnő tanárok, szétcsúszó esélyek – néhány ábra az oktatás válságáról. *G7*. Letöltés: <https://g7.hu/kozelet/20220619/eltuno-tanarok-szetcsuszo-eselyek-nehany-abra-az-oktatas-valsagarol/> (2023. 06. 23.).

helyzetű régiókban tanítók többet fognak keresni.

Ami az (1) ígéretet illeti: önmagában az, hogy egy hivatásnak saját jogállása van, valóban növelheti az adott hivatás presztízsét, ugyanakkor az igazán lényeges dolog a tartalom. Ha az életpályamodellre munkaszervezőként tekintünk, akkor egyetérthetünk abban, hogy a két legfontosabb tartalmi eleme a bér és a munkaterhek. Ezért most ezekre térnék ki részletesebben, a TÉR-ről pedig rövidebben írok.

5.2.1. Bérfejlesztés

A kormány ígérete szerint, 2025-re a pedagógusok átlagkeresete egy 2023-tól kezdődő, háromütemű, részben EU-s, részben saját költségvetési forrásokból fedezett emelés során elérheti a diplomás átlagkereset 80%-át, és ezt a szintet 2030-ig tartaná, szükség esetén újabb emelésekkel. Ismerjük el, hogy ez a bérszint a jelenlegi helyzethez képest jó ajánlat, a 8 éves szinten tartási ígérettel együtt pedig a verseny-szférában is ritka stabilitást, anyagi biztonságot jelentene.

Csakhogy mindezt akkor vállalja a kormány, HA megérkeznek az EU-s források. A tehát eleve *feltételes módon megfogalmazott béremelést* a korábbi béremelés kiüresítésének tapasztalata miatt joggal fogadják kétkedve a pedagógusok. Kételyüket erősíti, hogy már az első ütem határideje is folyamatosan tolódik az EU-s források zárolására hivatkozva. Jelenleg az tűnik a legvalószínűbbnek, hogy a 2023-ra ígért első ütem elmarad, és a második-harmadik ütem is kétséges.

Azonban nemcsak az kérdéses, hogy mikor lesz érdemi béremelés, ha lesz, hanem az is, hogy ténylegesen el fogja-e érni a diplomás átlagkeresetek 80%-át. Miért állítom ezt? Láttuk fentebb, hogy egy pedagógus, nevezzük Péternek, tényleges heti munkaterhe 50 óra körül van. Ha András (aki nem pedagógus) heti 40 óra munkáért 100 000 Ft-ot kap, Péter pedig heti 50 óráért kap 80 000 Ft-ot, akkor Péter órábéré valójában nem 80%-a, hanem csak 64%-a András munkabérének.

Érdemes megvizsgálni azt is, hogy mit jelent ez a 80% nemzetközi összehasonlításban, ha egyszer valóban megvalósul. Azt láthatjuk, hogy ez a 80% a középmezőny végéhez elég az OECD-országok közt, ahol az átlag 90% körül van.¹⁹ Tehát nemzetközi viszonylatban – finanszírozási szempontból legalábbis – nem építünk versenyképes közoktatást. Ezzel a munkaerőpiaci versenyben mintha lemondtunk volna a magas hozzáadott értékű munkaerőről és munkahelyekről.

5.2.2. Munkaterhek

A munkaterhek csökkentése nemcsak a fent leírtak miatt fontos (minőségi munkavégzés), hanem azért is, mert a magyar pedagógustársadalom előregedőben van. A munkaterhek terén három dolgot érdemes megnézni: óraszám, helyettesítések és adminisztráció.

A *kötelező óraszám* egységesen 24 lesz. Ezzel ugyan megvalósul az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve, de a pedagógusok egy részének (akiknek 24-nél kevesebb órájuk van) ez bércsökkenést fog jelenteni, vagy

¹⁹ Pálos Máté (2022): Pedagógus-krízis: harmadannyi pályakezdő, nagy lemorzsolódás, idősödő tanárkar. G7. Letöltés: <https://g7.hu/elet/20220119/pedagogus-krizis-harmadannyi-palyakezdo-nagy-lemorzsolodas-idosodotanarkar/> (2023. 06. 24.).

többet kell dolgozniuk ugyanakkora bértért,²⁰ míg a másik részének (akiknek 25 vagy több órájuk van) bérnövekedést jelent. Ez megoszthatja a pedagógustársadalmat, mert gyakorlatilag amit a javasolt rendelkezés elvesz az egyik pedagógus béréből, azt adja oda a másik pedagógusnak. Szakmailag megkérdőjelezhető, hogy ezt a döntést július elején hozták meg, amikor az iskolákban – jó esetben – már kész a következő évi tantárgyfelosztás.

Eseti *helyettesítés* 60 órában rendelhető el tanévenként (a korábbi 30 helyett), amiért gyakorlatilag nem jár többletjuttatás. 36 hetes tanévvel számolva, még ha ennek az ingyenmunkának alig több mint a felét kell elvégezni (pl. 36-ot), az is heti egy óra többletmunkát jelent, tehát az amúgy is horrorisztikus 24 megtartandó óra rögtön 25-re ugrik.²¹ Azaz egy tanórára kevesebb mint egy óra készülési idő jut.

Az *adminisztrációs terhek* összességében a többszörösére fognak nőni. Bár nem lesz kötelező a pedagógus II. minősítés²² és vele együtt a portfólióírás, illetve megszűnik az ötévente esedékes belső önértékelés, ugyanakkor a TÉR jóval több adminisztrációval fog járni, és ezen minden évben, minden pedagógusnak át kell esnie.

5.2.3. A TÉR

Mivel a rendszer jelenleg tesztelés alatt áll, és a 2023/24-es tanévet az oktatásirányítás a rendszer következmények nélküli megismerésére szánja, ezen okok miatt pedig még sokat változhat az első verzióhoz képest, most csak néhány alapvető kérdést és észrevételt fogalmaznék meg a TÉR-rel kapcsolatban.

Az értékelési rendszer célja, „hogyan az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre”. Van-e kutatás arról, hogy jelenleg milyen a munkavégzés minősége? Milyen kutatások állnak rendelkezésre, hogy ez a rendszer hatékonyan fokozza a minőségi munkavégzést? Ki fogja és milyen indikátorok mentén értékelni a teljesítményértékelési rendszer hatékonyságát? Egy fő értékelésre tanévenként minimum tíz óra szükséges.²³ Biztosítva lesz ehhez elegendő emberi és anyagi erőforrás? A több és minőségi munkáért²⁴ nem járna normatív és kiszámítható finanszírozás, hanem csak esetleg és utólag (a következő tanévben) járhat érte többletbér. Ez nem motivál, és nem erkölcsös. Mennyiben lesznek értékelhetők a tesztelés tapasztalatai, ha a tesztelés során az egész rendszer legfontosabb eleme, a jó eredményért járó többletjuttatás hiányozni fog? Az értékelést végző intézményvezetők és munkaközösségvezetők kapnak-e ehhez az új feladataukhoz támogatást, képzést – ha szükséges –,

²⁰ Olyan intézményekben, ahol 24-nél alacsonyabb óraszámokkal dolgoztak, még elbocsátásokra is sor kerülhet, hogy a többi pedagógusoknak meglegyen a 24 tanórája.

²¹ És azokról a pedagógusokról még nem is beszélünk, akiknek a tanárhiány miatt 26–28 órájuk van, és a helyettesítésekkel együtt ebből könnyen 30 lehet minden héten. Így marad 10 órájuk minden más feladatra.

²² A gyakorlókoknak továbbra is kötelező marad a minősítés a pedagógus I. kategóriába lépéshez.

²³ Két óralátogatás, két óramegbeszélés, egy bemeneti beszélgetés, egy kimeneti beszélgetés, két óra adminisztráció, két óra dokumentumellenőrzés, melynek tisztességes elvégzéséhez plusz órakedvezmény, képzés és esetmegbeszélés/szupervízió szükséges. Ráadásul az óralátogatást és óramegbeszélést jó esetben több ember végzi.

²⁴ Továbbá bizonyos feladatokért – pl. korrepetálás, versenyfelkészítés, tanórán kívüli tevékenységek stb.

és elegendő időt?²⁵ Kap-e mentorálást az a pedagógus, aki nem jól teljesít az értékelésen? (Az értékelés legyen fejlesztő értékelés.) Milyen anyagi mozgástere lesz az intézményvezetőknek: tud-e úgy béremelést adni az egyik tanárnak, hogy azt nem egy másik tanár béréből kell elvennie?²⁶

A teljesítményértékelés egy hasznos újítás lehet, amennyiben jó tartalommal és jó időzítéssel²⁷ vezetik be, valamint biztosítják hozzá a megfelelő emberi és anyagi erőforrásokat.

5.3. Erkölcsi problémák

Sajnos a fent leírtak azt mutatják, hogy az anyagi mellett az erkölcsi megbecsülést sem kapják meg a pedagógusok a kormányzattól, hiszen számos erkölcsileg aggályos eleme van az új életpályamodellnek.

A törvényjavaslat rengeteg, és adott esetben ingyen végzett munkát (pl. helyettesítést) vár el, ugyanakkor jelenleg nem látható, hogy mikor kerül sor az ezzel arányos béremelésre, ha egyáltalán sor kerül rá. A törvény „egy ütemben” fog életbe lépni, ugyanakkor az esetleges béremelés, ha lesz, „három ütemű” lesz. Erkölcsös-e elvárni, hogy a munkavállaló úgy fogadja el a munkaszereződését, hogy az elfogadás időpontjában a munkáltató még nem határozza meg pontosan a (teljesítményalapú) bérezés kereteit?²⁸ Az óraszám 24 órában való megállapítása megoszthatja a pedagógustársadalmat. A javaslat a pedagógushiányból fakadó problémákat a már jelenleg is túlterhelt pedagógusokra terheli, akik pedig a legkevésbé felelősek ezért. Milyen példát ad az állam a

munkáltatók számára azzal, hogy ő így kezeli a saját munkavállalóit?

A hivatástudatunkkal visszaélni erkölcsstelen.

5.4. „Jót s jól! Ebben áll a nagy titok.”

És jókor – egészíthetjük ki *Kazinczy Ferenc* szavait. A nehéz helyzetben lévő pedagógustársadalomra ebben a formában és ilyen időzítéssel „ráereszteni” az új életpályamodellt és a TÉR-t *érdemi bérfejlesztés nélkül* kontraproduktív, súlyosan *igazságtalan és erkölcsstelen*. Pedig az erkölcsi megbecsültség nagy vonzerő lehetne.

Így sajnos az új életpályamodell és a hozzá kapcsolódó TÉR illeszkedni látszik a minősítési és az önértékelési rendszer sormintájába. Mindkettő jó alapokon állt, de a bevezetés módja már félresikerült. Akár hasznos és hatékony eszközök is születhettek volna, de mára a *portfólió* és az *önértékelés* szitokszavakká és gúnyolódás tárgyává váltak a pedagógustársadalomban. Így ezzel az eredeti jó ötlet (önértékelés, szakmai életút tudatos tervezése/megélése, önreflexió stb.) is hitelét veszítette. Jelenlegi formájában és időzítésében az új életpályamodellre és a TÉR-re is ez a sors vár.

Mindebből úgy tűnik, hogy az új életpályamodell megalkotásakor nem arra a kérdésre kereste a választ a törvényalkotó, hogy hogyan lesz vonzóbb a pedagóguspálya, hanem hogy hogyan lehet a legkevésbé erőforrás ráfordításával a jelenlegi pedagógusokra ráterhelni a rendszer működtetését.

Hogyan szolgálja ez a gyerekek javát?

²⁵ Értsd: pl. a munkaközösség-vezető órakedvezményt kap, hogy legyen ideje ellátni megfelelő szinten ezt feladatot.

²⁶ A törvény szövege lehetőséget ad az illetményávon belül a felfelé mellett a lefelé való eltérítésre is.

²⁷ A jó időzítés teljesülni látszik, hiszen adnak egy évet a tét nélküli megismerésre.

²⁸ A TÉR részletes szabályait a köznevelésért felelős miniszter rendeletben szabályozhatja, mely még nem készült el.

6. A MEGOLDÁS KEZDETE

6.1. A kormány avagy az oktatásirányítás részéről szükséges első öt lépés

I. Anyagi megbecsültség

Egyetértek *Gloviczki Zoltánnal*, hogy *a bér nem megoldás, hanem feltétel*.²⁹ A köznevelési rendszer problémái megoldásának feltétele. Egy roskadozó ház felújításához megvásárolhatjuk a legjobb szerszámokat és alapanyagokat, addig nem fog megkezdődni az építkezés, amíg meg nem fizetjük tisztességesen a tervezőt, a kivitelezőt és a munkásokat.

II. Támogató attitűd

Az új pedagóguséletpálya-modell és a TÉR mögött a támogatás helyett a „valamit valamiért” elve sejlik fel. Sajnos ebben a modellben az állam és a pedagógustársadalom egymással szemben álló, egymás iránt bizalmatlan félként rajzolódik ki. A „valamit valamiért” elv helyett támogatásra lenne szüksége a pedagógusoknak. Ez a támogatás kifejeződhetne az oktatásirányítás részéről egy őszinte kérdésben: „Mit szeretnétek? Mire van szükségetek?”

III. Túlterheltség csökkentése a minőségi oktatásért

Csák János, kultúráért és innovációért felelős miniszter szerint

[...] a tanári pálya az embert rendkívül igénybe vevő szakma, felmérések szerint az orvosi szakmához hasonlóan az első lépcsőben bevetett katonákat jellemző feszültséggel jár.³⁰

Jilly Viktor pedig így fogalmaz: „Szilárd meggyőződése, hogy egy tanár maximum napi három vagy négy tanórát tud megfelelő szinten megtartani, ugyanis a készülés legalább ugyanannyi időt vesz igénybe. Ha tehát célunk a minőségi oktatás megteremtése, akkor a heti kötelező óraszám nem haladhatja meg a 18–20 órát.”³¹

Lehet akármilyen jól megalkotott rendszer a TÉR, lehet akármilyen zseniális a NAT, lehetnek bármilyen modernek az infrastrukturális feltételek, lehet bármilyen hatékony az egyetemi képzés, nem fogják a kívánt eredményt meghozni, ha túlterheltek a

pedagógusok. Amennyiben cél az oktatás minőségének javítása, akkor a tanárok óraszámának/terheinek csökkentése elkerülhetetlen. Ez nyilván azzal jár, hogy több tanárt kell foglalkoztatni, ami több forrást igényel a költségvetésből.

Ugyanakkor vannak olyan, gesztusértékű és *jelentős* anyagi ráfordítást nem igénylő döntések, melyekkel csökkenthetők a pedagógusok terhei. Erre jó példa, hogy a KRÉTA rendszerből az év végén a diákok törzslapjait és a bizonyítványt is ki lehet nyomtatni, és nem kézzel kell megírni azokat, az iskola vezetése vagy a tankerület

²⁹ Borbás Barna (2022): Lényegében megszűnt az oktatáspolitikai Magyarországon – az Orbán-kormány egykori helyettes államtitkára a Válasznak. *Válasz Online*. Letöltés: <https://www.valaszonline.hu/2022/11/14/gloviczki-zoltan-oktatas-nagyinterju/> (2023. 06. 24.).

³⁰ Óry Krisztina (2023): Tűzbe teszem a kezem Csaba testvérért! – Csák János a Mandinernek. *Mandiner*. Letöltés: https://mandiner.hu/cikk/20230607_tuzbe_teszem_a_kezem_csaba_testverert_csak_janos_a_mandinernek (2023. 06. 24.).

³¹ Jilly Viktor (2023): Fiatalok, azért csak menjetek tanárnak! *Válasz Online*. Letöltés: <https://www.valaszonline.hu/2023/06/23/pedagogus-palyahivatas-publi/> (2023. 06. 29.).

azonban nem mindenhol támogatja ezt a megoldást, mivel csak speciális papírra nyomtathatóak, amire nincs anyagi keret.

IV. Erkölcsei megbecsültség

Az iménti három pont részbeni vagy teljes megvalósítása fontos eleme a pedagógusok erkölcsi megbecsültsége növelésének.

A méltó bérezés, a támogató hozzáállás és a kizsigerelés megszüntetése a „fontosak vagytok” üzenetét továbbítaná a pedagógusok és a társadalom felé is.

Természetesen mindezek mellett lényeges az, hogy a mindenkori kormány tagjai, a közéleti szereplők és a szülők hogyan nyilvánulnak meg a pedagógusokkal kapcsolatban a nyilvánosság előtt, vagy személyesen a pedagógusok felé. Konkrét példával élve: a három hónapos nyári „semmittevés” hamis sztereotípiájának erősítése helyett munkájuk megterhelő és értékes voltának elismerése (ld. fentebb *Csák János* mondatait). Sokat tud számítani egy apró gesztus is, ha az őszinte és hiteles.

Kommunikációs stratégiát kell építeni a társadalomban meglévő, a pedagógusokkal kapcsolatos hamis sztereotípiák megváltoztatására.

V. „Vegyél fel jó embereket [...]”

„[...] és hagyd őket békén.” Így fogalmazta meg *William McKnight*, a 3M³² elnök-vezérigazgatója, hogy mi a cég sikerének a kulcsa.³³ A „békén hagyni”-nak itt természetesen pozitív tartalma van, hagyni őket kibontakozni, kísérletezni, újítani.

Kulcskérdés a legalkalmasabb fiatalok kiválasztása, és hogy teret biztosítsunk a tehetségük kibontakoztatására. Ha Lacinak van érzéke a számokhoz, akkor az ki fog derülni

a matekórán. Így Laci járhat az iskola tehetőséggonдозó szakkörére, tanulmányi versenyeken vehet részt. Hogy derülhet ki azonban az, hogy valakinek mások tanítására, fejlesztésére, egy közösség felépítésére és vezetésére van tehetsége? Például az osztályközösségben vagy az iskola diákéletében betöltött szerepéből, vagy ha figyelemmel követjük az iskolán kívüli életét (pl. vezető valamilyen ifjúsági mozgalomban, közösségben). És hogyan tudjuk gondozni ezt a tehetségét? A köznevelési rendszer irányítóinak, az iskoláknak és az egyetemeknek ezen a téren össze kéne dolgozniuk, és kialakítani a pedagógustehetségek felfedezésének, gondozásának és nyomon követésének rendszerét, akár a különböző ifjúsági mozgalmakra (pl. cserkészet, Regnum mozgalom) támaszkodva, vagy a tanár szakos egyetemi hallgatók mentorként való bevonásával.

Ezen a téren előrelépésnek tartom, hogy pályaismereti-pályaszocializációs gyakorlatok keretében már az 1–2. félévben „terepgyakorlatra” küldik az egyetemeken a tanár szakos hallgatókat. Minél előbb derüljön ki a hallgatók és az egyetemi oktatók számára is, hogy a hallgatók vajon „csak” az adott tárgyat kedvelik, vagy kézbe tudnak venni egy 10-30 fős csoportot.

Azért ezt a lépést hagytam a végére, mert, mint láttuk, ebben már nekünk pedagógusoknak is szerepünk lehet. Nézzük tehát, hogy mi, pedagógusok mit tehetünk.

6.2. A pedagógusok első négy lépése

Akármilyen nehéz is most a helyzet, akármennyire is a legkevésbé minket terhel a felelősség a kialakulásáért, akármennyire is az oktatásirányításnak kell a legtöbbet

³² <https://www.3m.com>

³³ Pink, D. H.: *Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp*. HVG Könyvek, Budapest. 113. o.

tennie a helyzet javításáért, mégis nekünk, pedagógusoknak is van tennivalónk. Egyszerűen azért, mert a mi bajunk senki másnak nem fog annyira fájni, mint nekünk, és ha nem próbálunk meg javítani a saját helyzetünkön, akkor elsősorban magunkkal tesszünk rosszat. Tegyük meg egymásért, a gyerekekért, és azokért a kollégáinkért, akik valamilyen okból elhagyni kényszerültek a pályát, hogy egyszer majd visszatérhessenek közénk.

I. Hallgassunk Placid atyára!

Szentimrés diákként egyszer lehetőségem volt a gulágra elhurcolt *Placid* atyát hallani arról beszélni, hogy nekik ott mi segített a nehéz helyzet túlélésben.

A szenvedést nem szabad dramatizálni.

Tény, hogy nagyon nehéz helyzetben vagyunk, tény, hogy igazságtalanságok érték minket, ugyanakkor, ha állandóan csak

panaszkodunk, attól csak gyengébbek leszünk, márpedig most minden erőnkre szükség van.

Észre kell venni az élet apró örömeit.

Tanárként rengeteg öröm ér nap mint nap minket az iskolában. Keressük, vegyük észre ezeket, és osszuk meg másokkal, ne csak a kollégákkal, hanem más ismerőseinkkel is.

A fenti két pont követése egy külső szemlélő számára is vonzóbbá teszi a pedagógustársadalmat, ami az utánpótlás szempontjából kulcskérdés.

Különb vagyok, mint a géppisztolyos.

Őrizzük meg az önbecsülésünket! Akik ilyen nehezített körülmények között kitarának a pályán, azoknak fontos tudniuk, hogy nem lúzerek, nem megalkuvók, hanem

nagyon jó emberek,

akik elképesztő áldozatot hoznak a gyerekekért. Ám ez az áldozat nem mindenkiktől várható el.

Akinek van hová kapaszkodnia, annak könnyebb elviselnie a szenvedést.

Ilyen kapaszkodók lehetnek a kollégáink – vigyázzunk a tanári karunk egységére –, a barátaink, a családuink, és a hívő emberek számára Isten.

II. A nevelés elsősorban példa

Egyik cserkészvezetőm ültette belém ezt a gondolatot. Bármit teszek pedagógusként, az példa azok számára, akik rám vannak bízva. Mindennel, amit csinálok, egyben nevelek is. Még ebben a nehéz helyzetben is tartjuk ezt szem előtt. Ahogyan ebben a

helyzetben cselekszünk, azzal sokat javíthatunk vagy éppen ronthatunk a hivatásunk presztízsén.

III. Bátorítsuk a pedagógushivatás felé kacsingató fiatalokat! – „A könnyűt vagy az élehető?”

Nevezhetjük ezt az előremenekülés stratégiájának is. Nem *annak ellenére* van szükségünk a legkiválóbbakra, mert nagyon rossz a helyzet, hanem *éppen azért*, mert nagyon rossz a helyzet. Minél több kiváló tehetséget csábítunk a pályára, annál erősebb lesz a pedagógustársadalom, annál jobban nő a pálya presztízse. Minél jobb a „garnitúra”, annál több gyerek kap maradandó élményeket az iskolában, a társadalom annál nagyobb része fogja látni a jó

oktatási rendszer értékét. Annál többen fognak támogatni minket a céljaink elérésében.

Élesen előttem van még most is az a kép, ahogy egy jó barátommal egy busz-megálló padján ülünk és beszélgetünk. A dilemma: egy jóval jobb fizetéssel járó állás vagy a tanárság? *Nem biztos, hogy a könnyű életet kell választani, hanem a még élhetőt* – mondta ő. Tizenhárom éve tanítok. A számomra élhetőt választottam. Négygyermekes apaként egyre nehezebben élhető...

Bátorítsuk a pedagógushivatás iránt vonzó diákjainkat arra, hogy kezdjék el az egyetemi képzést. Amikor végeznek, lesz lehetőségük eldönteni, hogy az akkori viszonyok között számukra még élhető-e a pedagóguspálya.

IV. Legyünk Gladiátorok!

A Gladiátor című filmben a római hadvezérből, Maximusból gladiátor lesz. Mielőtt elindulna, hogy a Colosseumban is a küzdőtérre lépjen, a gladiátoriskola vezetője – aki egykor maga is gladiátor volt, de felszabadították – elárulja neki sikere titkát. Nem azért lett szabad, mert ő volt a legjobb harcos, hanem mert megnyerte tömeget.

Ez az, amit nekünk tanároknak meg kell tennünk: megnyerni a „közönséget”. A mi közönségünk a magyar társadalom, diákjaink szülei, nagyszülei. Amikor a mindenkori kormány azt látja, hogy a társadalom többsége számára igenis fontos az oktatás, hogy a „gyermekmegőrző” funkcionál többet várnak el, akkor fogunk tudni változást elérni.

Ehhez kell megtalálni a megfelelő üzenetet a társadalom felé, majd megkeresni a megfelelő eszközöket az üzenet célba juttatásához.

Ez a mi küldetésünk!



Fernandez-Kiss Anna: Értelmeden tér
 Kőbányai Szent László Gimnázium, Budapest, 11.D osztály
 Felkészítők: Pók Tímea, Balányi Rita. OKTV 2023 (vizuális kultúra) – 17. helyezett alkotás