

VITAIRAT

Tartalom

Pedagógus életpálya-modell koncepciója Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Vélemények, észrevételek összefoglalóan a koncepcióval kapcsolatban: .. **Hiba! A könyvjelző nem létezik.**

A pedagógusok életpálya-modellje törvénykonceptió	2
I. Bevezetés	2
II. Alapelvek	3
III. 1. A rendszer bevezetése.....	5
III. 2. Kivételek	6
IV. Az életpálya kezdete: a tanárképzés.....	7
V. A minősítő bizottság	9
VI. Az életpálya fokozatai.....	10
1. A gyakornoki időszak.....	10
VI. 2. Pedagógus I.	12
VI. 3. Pedagógus II.....	12
VI. 4. Pedagógus III. (Mesterpedagógus).....	13
VI. 5. A tudóstanári cím	13
VI. 6. Az életpálya befejező szakasza	13
VII. 1. Továbbképzés	14
VII. 2. A pedagógusok továbbképzési kötelezettsége	15
VII. 3. A pedagógus-szakvizsga.....	16
VIII. Pótlékok, kiegészítő illetmények és órakedvezmények	16
IX. A pedagógus igazolvány	20
X. Alkotói szabadság.....	20
XI. Pedagógusi eskütétel	21
Mellékletek jegyzéke	21
1. melléklet.....	22
A minősítési eljárás	22
1. A gyakornok minősítő vizsgája.....	23
2. A minősítés.....	24
3. A minősítő vizsgát/minősítést nem teljesítő pedagógus	26
2. melléklet.....	27
A pedagógus alapvető kötelezései.....	27
I. Az óvodapedagógus	27
II. 1. Tanító, általános- és középiskolai tanár, szakoktató.....	28
II. 2. Csak a középiskolai tanárra vonatkozó kötelezettségek.....	29
II. 3. Csak a tanítóra vonatkozó kötelezettségek	29
II. 4. Csak az általános iskolai tanárra vonatkozó kötelezettségek.....	30
II. 5. Csak a kollégiumi nevelőre vonatkozó kötelezettségek	30
II. 6. Csak a szakoktatóra vonatkozó kötelezettségek	30
Életpálya-fokozatok és fizetési kategóriák.....	32
Évek száma	34

VITAIRAT

A pedagógusok kötelező heti óraszám	38
A vezetők kötelező heti óraszám	38
Ig: igazgató; Igh: igazgatóhelyettes	39

A pedagógusok életpálya-modellje törvénykonceptió

I. Bevezetés

Az utóbbi évek nemzetközi kutatásai (OECD-TALIS¹, McKinsey-jelentés²) és tudományos munkái (pl.: Fenton Whelan: Lessons Learned) egyöntetűen arra a következtetésre jutottak, hogy az oktatási rendszerek sikeressége **elsősorban a pedagógusokon múlik**. A külföldi szakemberek véleményével összecseng a Sólyom László korábbi köztársasági elnök által felkért Bölcsék Tanácsának álláspontja, amelyet a „Szárny és teher”¹ című javaslatcsomag tartalmaz. „Az oktatás sikerének a kulcsa a megbecsült, motivált, kiváló pedagógus... A pályájáért és tárgyáért lelkesedő pedagógus csodákra képes” - olvasható a kiadványban.

A magyar oktatási rendszer eredményessége szempontjából kulcsfontosságú, hogy a pedagógushivatást a legrátermettebb, legtehetségesebb emberek válasszák, a már gyakorló eredményes pedagógusok pedig pályán maradjanak **(Egyet értünk!)**. Ehhez szükséges az immár hosszú évek óta tervezett pedagógus életpálya-modell bevezetése. (Az utóbbi évek során bebizonyosodott, hogy a korábbi életpálya-modell koncepciókból kiragadott egyes elemek bevezetése értelmetlen, sőt káros. A pedagóguspálya presztízsének növeléséhez szükséges a modell teljes körű bevezetése.)

Az életpálya-modell a pálya egészére ösztönzően hat; szavatolja a pedagógusi munka magas minőségét, a foglalkoztatási biztonságot, a megfelelő életszínvonalat, a szakmai fejlődést, lehetőséget teremt továbbá az alkalmatlanok kiszűrésére is. A korábbi felmérések szerint a pedagógusok döntő többsége támogatná az életpálya-modell bevezetését.² **(Egyet értünk!)**

Javasoljuk, hogy a pedagógus életpálya-modellre az új közoktatási törvény elfogadása után külön törvény szülessék, mivel érinti a hatályos közalkalmazotti törvényt, és más jogszabályokat is. Gondolunk itt többek között **a közalkalmazotti törvény előmeneteli és illetményrendszerétől lényegesen eltérő szabályokra**, amelyeket ennek a törvénynek a pedagógusokat illetően meg kell majd fogalmaznia.

¹ Szárny és teher, Bölcsék Tanácsa Alapítvány, 2009.

² A Tárki az Oktatási Minisztérium megbízásából 2001. novemberében és decemberében végzett reprezentatív felmérést a közoktatásban dolgozó pedagógusok körében. A megkérdezettek több mint kétharmada támogatta a minisztérium akkori életpálya-modell javaslatát.

VITAIRAT

A rendszer bevezetése egyben új pedagógus bértábla alkalmazását is megköveteli.

II. Alapelvek

Az új pedagógus előmeneteli rendszer minden nevelési-oktatási intézményben, pedagógus munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozik.

A pedagógus életpálya egy kétéves **gyakornoki időszakból**, és három - kivételes esetben négy - további szakaszból áll (a továbbiakban „fokozatból”): **Pedagógus I., Pedagógus II., Pedagógus III. (mesterpedagógusi), és Tudóstanár** fokozatból. Pedagógus I. fokozatba az léphet, aki megfelelt a gyakornokság lezárását jelentő **„minősítő vizsgán”**, míg a Pedagógus II. fokozathoz **„minősítés”** szükséges. A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozat elérésének feltétele a pedagógus-szakvizsga megszerzése, 14 éves pedagógusi munkaviszony, valamint a második minősítés megszerzése, míg Tudóstanár az lehet, aki **tudományos fokozattal**, legalább 14 éves pedagógiai gyakorlattal rendelkezik, (ezek szerint általános iskolai tanár, tanító és óvónő nem igazán lehet tudóstanár fokozatú, csak az egyetemi, esetleg a középiskolai) és megszerezte a második minősítést. A minősítő eljárás életpálya-szakaszonként első alkalommal a pedagógus számára ingyenes. (Ezt a pedagógusnak kell kérnie, vagy „kapja”, munkája elismerésül?)

A különböző fokozatokhoz eltérő illetmények tartoznak, ugyanakkor megmarad a háromévenkénti béremelési automatizmus is. Az új pedagógus előmeneteli rendszer új pedagógus bértáblát jelent, amely már nemcsak a megszerzett képesítéseket és a pályán töltött éveket veszi figyelembe, hanem a minősítés eredményét is. A nem állami, nem önkormányzati fenntartású intézmények pedagógusainak fizetési „kategóriába” sorolása a közalkalmazott pedagógusokkal azonos módon történik.

Az új rendszerben jelentős alapilletmény növekedést az a pedagógus ér el, aki megszerezte a Pedagógus II. illetve a Pedagógus III. fokozatba kerüléshez szükséges minősítést. Az egyes fokozatok a munkaviszony időtartamának növekedésével további fizetési kategóriákra tagozódnak.⁶

A gyakornoki fokozat 1, a Pedagógus I. fokozat 2-3, a Pedagógus II. fokozat 2-12, a mesterpedagógusi és a tudóstanári fokozat pedig maximálisan 10 fizetési kategóriára tagozódik.

A minősítés dönti el, hogy a pedagógus milyen speciális szakmai feladatokat láthat el (osztályfőnök, munkaközösség-vezető, vizsgáztató tanár, vizsgaelnök, intézményvezető,

VITAIRAT

mentor, szakértő, szaktanácsadó), és a kötelező óraszámok tekintetében is különbségek lehetnek az egyes fokozatok között.

A Pedagógus I. és a Pedagógus II. fokozatba történő továbblépés kötelező, a Pedagógus III. (mesterpedagógusi) szint elérése azonban már nem.

A minősítést követően a pedagógus a következő fokozat első fizetési kategóriájába kerül, függetlenül attól, hogy hány év után szerezte meg a minősítést.

A **minősítési eljárás** során fokozottan figyelembe kell venni a pedagógusok alapvető kötelezettségeinek teljesítését.

Az eljárás szabályait az 1. sz. melléklet részletezi.

A pedagógusok alapvető kötelezettségeit a 2. sz. melléklet sorolja fel.³

A kötelezettségek felsorolása körültekintő. Minősítő eljárás során a felsoroltak kb. 50%-ban mérhetők. A fennmaradó rész vizsgálata mérés-értékelés eljárást igényel részletes vizsgálódás elemzését, a feltételek értékelését. A szubjektív ítéletalkotás veszélye jelentős.

Az előmeneteli rendszer jó elképzelés, és régi hiányt/igényt pótol. Fontos, hogy annak a pedagógusnak, aki akar, karrierépítési lehetőséget biztosít, ez sarkallja a továbbkézésre, önkézésre, az igényességre.

Átgondolandónak tartjuk, hogy az óvónő, a tanító és az általános iskolai tanár „tudóstanár” fokozatot nem érhet el.

A „tudóstanár” terminus nem szerencsés, helyette más elnevezés lenne jobb. Az alapfokú képzésben ennek – a szó valós értelmében – nincs helye. Az is átgondolandó, hogy a pedagógus pályán a „tudós”, mint fokozat nem annyira jelenti a pálya csúcsát, mint a „mester”, vagy a „szakértő” mert a kiemelkedő pedagógiai gyakorlat a köznevelésben fontosabb, mint tudósnak lenni egy-egy szakterületen. A tervezett bértarifarendszer azonban elég jelentős jövedelemkülönbséget mutat a „tudós tanár” javára, ezzel egyben azt ismerve el, hogy a köznevelésben a „tudós tanár” értékesebb, mint a „mestertanár”.

A gyakorlatban ez fordítva van. Még az egyetemi előadók között is sokkal hatékonyabb az a tanár, aki a hallgatók számára érthetőbben, mesteri szinten képes a tudást átadni, mint az a – szakterületén elismert és kiváló – tudós, akinek pedagógiai képességei folytán unalmas és követhetetlen előadásaitól „szenvednek” a hallgatók. A közoktatás szintjén sokkal értékesebb

³ A pedagógusok jogairól és kötelezettségeiről a közoktatási törvény is rendelkezik.

VITAIRAT

a kiválóan motiváló, érdeklődést keltő, a gyermekeket sokoldalúan foglalkoztató „mesterpedagógus”, mint a szaktárgy „tudósa”. Nem kizárva – természetesen azt sem, hogy a „tudós” is lehet „mesterpedagógus”.

Hiányzik a szakaszokból a szakértő elismerése. A szakértő – neve alapján is – szakterületének legkiválóbbja, a pedagógus pálya egyik csúcsa. Számptalan azoknak a pályáknak a száma, ahol a terület szakértője a foglalkozás csúcsát jelenti, miért lenne ez másként a pedagógus pályán?

Ehhez – természetesen – a szakértők minősítését és életpálya-modelljét is ki kell dolgozni, s harmonizálni kell a pedagógus életpálya-modellhez. A szakértővé váláshoz nem elegendő a 10 év szakmai gyakorlat, ez csak az alapfeltételek egyike. A szakértő csak akkor lehet kompetens személyiség, ha véleményét a pedagógusok szakmai alapon elismerik, elfogadják.

A szakértők között is van kezdő valamint tapasztalt szakember, ezért az előmeneteli- a minősítő- és az elismerő rendszernek kidolgozása és a pedagógus életpályába való beillesztése lényeges és elengedhetetlen. E munkában a Közoktatási Szakértők (Országos) Egyesülete felajánlja (felajánlotta) segítségét.

III. 1. A rendszer bevezetése

Az új pedagógus előmeneteli rendszer bevezetésére legkorábban a 2012/2013-as tanévben kerülhet sor.

A már pályán lévő pedagógusok első minősítése a 2017/2018-as tanév végéig megtörténik. Az új rendszerbe való belépés feltétele a minősítő vizsga teljesítése (a minősítés megszerzése). Amíg a már pályán lévő pedagógus nem lép be az új rendszerbe, addig a Kjt. általános, és az adott időpontban hatályos szabályai vonatkoznak rá.

A rendszer bevezetésekor már legalább 2 éve pályán lévők⁴ első sikeres minősítésüket követően a Pedagógus I., a legalább 8 éve pályán lévők pedig a Pedagógus II. fokozatba kerülnek majd. A legalább 14 éves tanári tapasztalattal, pedagógus-szakvizsgával, illetve tudományos fokozattal rendelkező pedagógusok első minősítésüket követően Pedagógus III. (mesterpedagógusi), illetve tudóstanári fokozatba kerülnek. A sikeres minősítést megszerző pedagógus a következő fokozat első fizetési kategóriájába kerül.

⁴ A pályán eltöltött idő a tényleges pedagógusi munkával töltött időt jelenti bármely jogviszonyban, a rá irányadó heti kötelező óraszám felénél több munkaidőben. A gyermekgondozással töltött évek a Pedagógus II., illetve a Mesterpedagógus fokozatba kerülés szempontjából fél évnek számítanak.

VITAIRAT

A minősítési rendszer a 2011/2012-es tanév második félévében kezdi meg - kísérleti jelleggel -

Függetlenül attól, hogy a pedagógus melyik kategóriában volt második minősítésekor (pl.: a „Pedagógus I. 2.”, a „Pedagógus I. 3”, vagy „Pedagógus I. 4”), ha megfelelt, mindenképpen a „Pedagógus II. fokozat első kategóriájába kerül.

a működését.

Az új fokozatba mindig a minősítést követő tanév szeptember 1-jén lép a pedagógus, tehát az új rendszerbe való átlépés első lehetséges dátuma 2012. szeptember 1-je.

Miért kell eltelnie két évnek ahhoz a Gyes és Gyed után (amit eleve fél munkaidőként számítanak az esetükben), ha egyébként esedékessé válhatna a továbblépés még ezzel a munkaidő számítással is két éven belül? Visszatérés után újra le kell tölteniük egy „gyakornoki időszakot”?

III. 2. Kivételek

Azokra a pedagógusokra, akik a rendszer bevezetését követő 10. tanév (a 2022/23-es tanév) végéig eléri a nyugdíjkorhatárt, nem vonatkozik a minősítési kötelezettség. Ha nem szereznek minősítést, akkor rájuk a mindenkor hatályos Kjt. szabályai érvényesülnek.

A GYES-en, GYED-en töltött évek **50 százalékban ledolgozott évnek számítanak** (Ez diszkriminatív! Miért csak 50%, miért nem 100%? A pedagógusok közül sokan a GYES alatt végeznek továbbképzést!) pedagógusokra is.

A legalább **hat éves nem pedagógusi munkatapasztalattal rendelkező**, átképzéssel pedagógus képesítést szerzett pedagógusok **mentesülnek a gyakornokság alól**. Miért, az eredetileg nem pedagóguspályára készülteknél nem kell a rátermettséget bizonyítani? Ez kerülőútra ösztönöz. Pedagógus pályára lépésüket követően két éven belül minősítési kötelezettségük van.⁵

A GYES-en, GYED-en töltött évek 50%-os számítása nem serkenti a pedagógust a gyermekvállalásra azért sem, mert a legtöbben ekkor végeznek el szakmai kiegészítő tanulmányokat, egyéb önképzést, egyébként részmunkaidőben dolgozhatnak is.

⁵ A bértábla következő fokozatába a minősítés idejétől függetlenül csak akkor léphetnek, ha a fokozatba kerüléshez szükséges összes feltételt teljesítették.

IV. Az életpálya kezdete: a tanárképzés

Az új pedagógus előmeneteli rendszer bevezetésével párhuzamosan szükség van a pedagógusképzés rendszerének átfogó felülvizsgálatára. A közoktatás igényeinek megfelelő változásokat a felsőoktatási törvényben és a pedagógusképzést szabályozó, kapcsolódó jogszabályban szabályozzuk.

A legjobb, legrátermettebb diákok pedagóguspályára történő irányítása **a középiskolai tanárok hivatásbeli kötelessége.**

Nem értünk egyet azzal, hogy ez a kijelentés így megjelenjen a törvényben. A pálya vonzóvá válása az ott elérhető jövedelemviszonyoktól, valamint a pedagógus pálya társadalmi elismertségétől függ. Ha a pedagógus többet keres majd (vagy legalább annyit), mint egy orvos, egy ügyvéd, egy bankszakember vagy egy mérnök, akkor nem kell a fiatalokat „hivatásbeli kötelességként” a pályára irányítani!

Az ilyen, illetve ehhez hasonló kijelentéseket azért nem tartjuk célszerűnek a törvényben megjeleníteni, mert a gazdaságilag automatikus dolgokat a hangzatos szövegek nem írják felül, viszont a pályaorientáció ilyen jellegű megfogalmazása úgy hangzik, mintha a középiskolai tanárok hivatásbeli hiányosságai miatt nem lenne keresett a pálya. Felmerül az etikai kérdés is: mennyire etikus egy tehetséges fiatalat lebeszélni, egy számára biztos jövedelmet és jó egzisztenciát jelentő pályáról, egy bizonytalan, rossz jövedelmet jelentő pálya javára.

A pedagógusképző intézmények hallgatóinak kiválasztási kritériumai között szerepel a jelentkezők pálya iránti elkötelezettségének vizsgálata. A felvételi eljárás részleteit és a képzési rendszert a felsőoktatási törvény szabályozza.

A főiskolai, illetve egyetemi képzés befejező (4. illetve 6.) tanévében sorra kerülő „pedagógusjelölti” év során a hallgatók „hallgatói munkadíjban” részesülnek, amely a mindenkori minimálbérnek legalább 90 %-a.

Az óvodapedagógusok és tanítók négy éves képzése hagyományosan eléggé gyakorlatközpontú ahhoz, hogy ők a diploma kézhezvétele után a két év gyakornoki idővel megkezdhesék a pályát, tehát esetükben nem szükséges a külön pedagógusjelölti év.

VITAIRAT

(Ez az óvodapedagógus és a tanítók lebecsülése. Az óvodapedagógus és a tanítóképzés az eddigi pedagógusképzés sikerágazata volt, a tanítóképzők általában az intézményekben megfelelő, s jól alkalmazható pedagógusokat képeztek.

Nem így a tanárképzés, ahol fölösleges tudósképzés folyt a módszertan teljes elhanyagolása mellett. A tanárképzés annyival tart tovább, amennyivel „több felesleges” tantárgyat tanítanak a hallgatónak.

Végre tudomásul kellene már venni, hogy az óvodától a középiskoláig minden pedagógus egyformán pedagógus. Diplomájuk értékében nincs, nem lehet különbség (hacsak nem állítanak mesterségesen), csak más korosztály szakembere. (A gyermekorvos sem tanul kevesebbet a felnőtteket kezelő orvosnál!)

A tanárképzésben a képzési idő hat év. Az utolsó évet a tanárjelölt már nagyrészt a közoktatási intézményben, **munkával tölti, az egyetemen pedig további módszertani képzést kap.**

Ez így nem világos! Az egyetemen elméleti képzést kap (a módszertannak, tantárgypedagógiának elméleti anyagrészével együtt), a közoktatási intézményben a gyakorlatot sajátítja el a hallgató.

Az utolsó éves „tanárjelölt” gyakorlati képzése azt sugallja, hogy a hallgató az egyetemen nem kap gyakorlati képzést. Az elmélet és a gyakorlat ilyen irányú elválasztása (a felsőoktatási törvénynél jeleztük) nem jó.

A pedagógus munkájában elsőrendű a gyakorlat, ezért az egyetemi képzést folyamatos gyakorlattal párosulva kell megoldani. A módszertan szétválasztása a szaktárgyi anyagtól rossz gyakorlat, s tovább erősíti a módszertant és a módszertant tanítók eddig is tapasztalt lebecsülését mind az egyetemi oktatók, mind a hallgatók között.

Úgy tűnik azonban, az elvárások túl nagyok, és még riasztóbbnak tűnhetnek egy pályakezdő számára (hat év tanulás, folyamatos megmérettetés, az alkalmatlanság veszélye több év tanulás után). Ez csak akkor működik, ha megfelelő, vonzó jövedelemmel rendelkezik a pálya, és a tanulása alatt végig vonzó ösztöndíjat kap.

VITAIRAT

V. A minősítő bizottság

A minősítő bizottság három tagú. A bizottság tagjai: a megyei kormányhivatal oktatási osztálya (a továbbiakban: kormányhivatal) által delegált felkészített szakértő, (a minősítő bizottságokba a Kormányhivatal felkérése alapján a KÖSZOE általi javaslattal kerüljenek a minőségtanúsítással rendelkező szakértők) a pedagógusképző intézmény Tanárképző Intézetének vagy gyakorlóiskolájának felkészített oktatója (Ő miben lesz kompetens, mennyire látja a minősítendő pedagógus munkájának napi gyakorlatát, a feladathoz való hozzáállását... stb.), és a fenntartó szándékait is képviselő intézményvezető (Tisztázandó: a fenntartó által delegált intézményvezető, vagy a minősítendő pedagógus intézményvezetője? Azzal értünk egyet, hogy a vizsgált személy intézményének igazgatója legyen a bizottság tagja), vagy az általa az intézményből kijelölt Pedagógus III. (Mesterpedagógus)/Tudóstanár. (Az igazgatóhelyettes nem lenne jobb? Mert kompetensebb, mint bármelyik tanár, akinek nincs sem rálátása, sem összehasonlítási alapja a minősítendő tanár munkájára). A minősítésben részt vevő felsőoktatási intézményt a földrajzi távolságot mérlegelve a megyei kormányhivatal jelöli ki.

A bizottságba a kormányhivatal az országos közoktatási szakértői névjegyzékből jelöli ki a szakértőket, akik e feladatra jogosító kötelező képzésen vesznek részt (A szakértők részvétele jó, a továbbképzésen való részvétel természetes, egyetértünk, csak a korábban már jelzett feltétellel: a minősítő bizottságokba a Kormányhivatal felkérése alapján a KÖSZOE általi javaslattal kerüljenek a minőségtanúsítással rendelkező szakértők). A minősítési eljárásban a 2017/18-as tanévtől kezdve csak olyan képzett szakértő, igazgató vagy pedagógus vehet részt, akinek legalább 15 éves pedagógusi gyakorlata és pedagógus szakvizsgálója van, valamint gyakorló pedagógus az adott közoktatási területen. A 2017/2018-as tanévtől kezdve további feltétel, hogy a szakértő a Pedagógus II. vagy a Pedagógus III. (mesterpedagógusi)/tudóstanári fokozatba tartozzon.

Csak magasabb fokozatba tartozó pedagógus vehet rész az alacsonyabb fokozathoz szükséges minősítési eljárásban

Ezek az előírások akkor jók, ha a vizsgált pedagógus intézményében van ilyen pedagógus a testületben. Ám ha nincs, még „mindig jobb” az igazgatóhelyettes, vagy egy tekintélyes, nagy tapasztalatokkal rendelkező vezető pedagógus (munkaközösség-vezető) véleményét kikérni, mint idegen intézmény munkatársát, akinek nincs rálátása az iskolában folytatott pedagógiai

VITAIRAT

munkájára a minősítendő kollégának. Kérdés az is, hogy a bizottság hogyan látja/láthatja (a minősítés szempontjából) a kolléga:

- kollegialitását, szakmai érdeklődését
- gyermekszeretetét, gyermekközpontúságát, empátikus képességét, előadóképességét
- pontosságát, megbízhatóságát, elkötelezettségét, következetességét
- a hozzáadott pedagógiai érték minőségét és nagyságát
- stb. stb.

ahhoz, hogy minősíthessen, és egzisztenciájában felelősséggel megítéljen valakit.

A minősítési eljárást az 1. sz. melléklet szabályozza.

VI. Az életpálya fokozatai

1. A gyakornoki időszak

A pedagógus életpálya első szakasza a mindenki számára kötelező gyakornoki időszak.

A pályakezdő szakasz 2-4 évig tart, és minősítő vizsgával zárul. Aki megfelelt a vizsgán, továbblép az életpálya következő szakaszába; aki másodszorra sem felelt meg, nem léphet pedagógus pályára.

Mi lesz akkor vele? Tehát kiképeztük, rengetegbe pénzbe került, eltel 6 év, majd elbocsátjuk? Nem lenne jobb az alkalmatlan pedagógusokat mindjárt az elején kizárni? Ha első évtől lenne pedagógiai gyakorlat, rögtön látszódná az alkalmasság/alkalmatlanság, így a képzés költségeit sem veszítenénk el, és a leendő pedagógus sem lenne hitegetve a pálya lehetőségével. 6 év után pedig ki közli az alkalmatlanságot akkor, ha ezt az egyetemen senki nem merte felvállalni? Az a pedagógus vagy intézményvezető, aki évek óta együtt dolgozik vele, esetleg leendő kollégája?

12

Ha a gyakornoki időszak végén a gyakornok „nem megfelelt” minősítést kap, jogviszonya az adott intézményben a törvény erejénél fogva megszűnik.

A minősítő vizsgát nem teljesítő pedagógusok által betölthető munkakörök listáját az 1. sz. melléklet tartalmazza. A gyakornokoknak határozatlan idejű szerződésük van, de ez a

VITAIRAT

sikertelen minősítő vizsgát követően a törvény erejénél fogva megszűnik. Más nevelési-oktatási intézményben, saját költségén, újra megpróbálhatják letenni a minősítő vizsgát.

A gyakornokok kötelező heti óraszama tanítók és tanárok esetében 19 óra, óvodapedagógusok esetében 27 óra. A gyakornoki évek alatt túlóra és osztályfőnökség nem vállalható.

A túlóra ilyen kikötése nem biztos, hogy megfelel a gyakorlatnak. Ha a gyakornok kis óraszámú területet lát el – pl. kémia, biológia, fizika stb. tanár – akkor a tantárgyfelosztás óraszámait el kell látnia. Ha egyedül tanítja a területben az adott szakot, a tantárgyfelosztásban szükséges, ám a törvény által el nem látható óraszámot ki fogja megtartani? Nem szakos pedagógus?

Nem ártana a gyakornoki munkába a **napközit** beemelni – ez régen gyakorlat volt, 5 év napközi után juthatott katedrához a jelölt, s lehetett osztályfőnök – de legalább a kötelező órák 50%-ban, itt ugyanis egyértelműen pedagógiai gyakorlatot végez

A gyakornokok munkáját az intézmény vezetője és szakmai (?) segítő segíti. Azt a komoly munkát, amelyet a mentor végez, milyen módon honoráljuk? (pl.: heti 4 óra kedvezmény melyet kötelezően a gyakornokkal tölt). A gyakornokoknak óráik megtartása mellett kötelező heti 2 órát hospitálniuk, és részt kell venniük az iskola által előírt szakmai továbbképzéseken és az iskolai fejlesztésekben (Ez nagyon helyes).

13

A gyakornok alapbére a mindenkori minimálbér 160 illetve 200 százaléka⁶, amely illetményalapnak tekintendő: ehhez viszonyítva kell megállapítani a pedagógus előmeneteli rendszer fokozataihoz tartozó illetményeket.

Ezek szerint megszűnik a „diplomás minimálbér (F1)?

Ha a gyakornok még nem pedagógus, hanem hallgató, akkor miért nem ösztöndíjat kap? Ha pedagógus, akkor miért kap kevesebbet, mint a többi kollégája, ha egyébként – helyesen – egyéb továbbképzési és hospitálási kötelezettsége is van? Lehetne úgy is szabályozni a státusát, hogy a leendő pedagógus csak a gyakornoki vizsgája után válna közalkalmazottá, ebben az esetben lehetne bérkülönbség is.

A kormány és az önkormányzatok ösztöndíjat alapíthatnak az egyetemen/főiskolán és a gyakornoki időszak első két évében kiemelkedő teljesítményt nyújtó pályakezdők számára. Az

⁶ a 160 % óvodapedagógusokra és tanítókra, a 200 % szaktanárookra értendő.

VITAIRAT

ösztöndíj elnyerésének feltétele az első gyakornoki évben a legalább jó minősítésű diploma és az egyetem pedagógiai tanszékének ajánlása; a második gyakornoki évben pedig a közoktatási intézmény ajánlása. Az ösztöndíj a gyakornoki alapfizetés legalább 50 százalékának megfelelő összeg.

VI. 2. Pedagógus I.

A gyakornok a minősítő vizsgát követően léphet be a Pedagógus I. fokozatba, alapbére a gyakornoki alapfizetés 110 százaléka. A fokozatot elérő pedagógus lehet osztályfőnök és vizsgáztató tanár. Az első minősítésnek legkorábban a fokozatban töltött 6., legkésőbb a 9. év során kell megtörténnie.

Miért a minimálbértől függ a tanári fizetés? Egyszer már kialakítottak egy saját minimálbér táblázatot a pedagógusoknak (F1). Miért nem a GDP-től például?

A minősítési eljárásról lásd. az 1. sz. mellékletben.

A Pedagógus I. kötelező óraszámát lásd az 5. a) mellékletben.

VI. 3. Pedagógus II.

A Pedagógus II. fokozatot elérő pedagógus kezdő alapbére a gyakornoki fizetés 150 százaléka. A Pedagógus II. fokozatba lépés feltétele a legalább 8 éves pedagógusi gyakorlat és a minősítés.

A fokozatot elérő pedagógus lehet munkaközösség-vezető, vizsgaelnök, emelt szintű érettségiztető - ha rendelkezik szakvizsgával -, intézményvezető, mentortanár. A Pedagógus II. fokozatot elérők láthatnak el sajátos többletfeladatokat (mentortanár, munkaközösség-vezető, intézményvezető, szakértő). **A Pedagógus II. kötelező óraszámát lásd az 5. a) mellékletben.**

A Pedagógus II. fokozatban minimálisan 6 évet kell eltöltenie a pedagógusnak, ezután léphet a Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozatba, amennyiben szakvizsgát szerez és megszerzi a második minősítést. A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) kategóriába való továbblépés már nem kötelező.

A Pedagógus II. fokozathoz 2-12 fizetési kategória tartozik.

Az intézményvezetői kinevezés feltételei: 10 éves pedagógusi gyakorlat, minősítés, közoktatási vezetői pedagógus-szakvizsga.

VITAIRAT

VI. 4. Pedagógus III. (Mesterpedagógus)

A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozatot legkevesebb 14 év szakmai gyakorlatot követően lehet elérni. A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozatba kerülés további feltétele a pedagógus-szakvizsga és a második minősítés megszerzése. A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozatot elért pedagógus legkisebb alapfizetése a gyakornoki alapfizetés 200 százaléka. A Pedagógus III. (Mesterpedagógus) is kötelezhető többletfeladat ellátására. Kötelező óraszámát **lásd az 5. a) mellékletben.**

A Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozathoz maximálisan 10 fizetési kategória tartozik. A Mesterpedagógust 30 éven keresztül milyen eszközzel ösztönözzük a minél magasabb minőségi munkára? A 30 évet hosszúnak tartjuk. A mesterpedagógusi fokozat 10 év után a Tudóstanári fokozatba sem tud átlépni, hiszen kevesebb fizetés kap az addiginál.

VI. 5. A tudóstanári cím

A tudományos fokozatot megszerző és rendszeresen publikáló Pedagógus II. vagy Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozathoz tartozó pedagógusok tudóstanári fokozatba léphetnek. A tudóstanári fokozat elérésének további feltétele a legalább 14 éves szakmai gyakorlat és a második minősítés megszerzése. A Tudóstanár minimális alapbére a Pedagógus I. alapbérének 220 százaléka.

A tudóstanári fokozathoz maximálisan 10 fizetési kategória tartozik.

A tudóstanári cím nem szerencsés elnevezés, az anyagi megbecsülés területén való megkülönböztetése pedig azt sugallja, hogy a tudóstanár a nevelés gyakorlatában értékesebb, mint a mestertanár. Hiányzik a szakaszokból a szakértő elismerése. E két témával kapcsolatos véleményünket az Alapelvek végén kifejtettük.

VI. 6. Az életpálya befejező szakasza

A mindenkori nyugdíjkorhatár elérését megelőző ötödik évtől a pedagógusok dönthetnek úgy, hogy alacsonyabb óraszámokban tanítsanak, fizetésük pedig csak az óraszámcsökkentés

VITAIRAT

mértékének 50 százalékaival csökken. (10 százalékos óraszám-csökkentés esetén például a pedagógus alapbére 5 százalékkal csökken.) Az óraszámcsökkentést választó pedagógus nem vállalhat túlórákat.

A kedvezményes befejező szakaszt csak azok a pedagógusok választhatják, akik a nyugdíjkorhatár előtti ötödik évet megelőzően legalább 20 évet töltöttek a pedagógus pályán. A kedvezményes befejező szakasz választáson alapul, a munkáltató nem kötelezheti rá a dolgozót.

Ez a lehetőség elsősorban azoknak a pedagógusoknak áll, akinek családja ezt anyagilag támogatni tudja, tehát a tehetősebb pedagógusok részére. Ez a rész ezért diszkriminatív, és bántó azok számára, akik becsülettel végigdolgozták az életüket a pályán, s anyagilag (pl. pedagógus házaspár) nem engedhetik meg maguknak. Éppen ezért ezt a javaslatot így nem tudjuk támogatni.

Támogatnánk azonban az átgondolását annak, hogy a kedvezményes befejező szakasz csökkenő óraszama az illetmény változása nélkül legyen. Ennek alapja az lehet, hogy a nagy tapasztalattal és gyakorlattal rendelkező pedagógus munkáját más területen (pedagógusképzés és –továbbképzés, pályakezdők mentorálása, stb.) lehetne kamatoztatni.

Támogatjuk viszont a pedagógusok korkedvezményes nyugdíjazását, de ezt is csak úgy, ha – hasonlóan a fegyveres erők- és testületekhez – lesz a pedagógusoknak választási lehetősége a további munkavállalás, illetve a nyugdíj-korkedvezmény között.

A pedagógus nyugdíját mely évek fizetési fogják meghatározni?

VII. 1. Továbbképzés

A folyamatos továbbképzés a pedagógusok életpályájának fontos része, ezért szükséges a kötelező továbbképzési rendszer fenntartása, a továbbképzések akkreditációjának szigorítása és a továbbképzések ellenőrzése.

A továbbképzések szakmai ellenőrzésében a felsőoktatási intézmények oktatói, vagy az általuk felkért szakemberek, és a Pedagógus Kamara által delegált Mesterpedagógusok illetve Tudóstanárok vesznek részt.

A felsőoktatási törvény véleményezésénél már kifejtettük, hogy a pedagógus továbbképzésben elsősorban a szakértők részvételét látjuk indokoltnak, amely nem zárja ki a felsőoktatási

VITAIRAT

intézmények oktatóinak részvételét sem, amennyiben megfelelő tapasztalatokkal rendelkeznek a közoktatás területén. Ennek alapja, hogy a továbbképzésben elsősorban gyakorlatorientált képzésre, s nem csak elméleti továbbképzésre van szükség. Fenntartjuk ezt a továbbképzések szakmai ellenőrzésénél is.

A Pedagógus Kamara – mint érdekvédelmi szervezet – részvételének indokát nem értjük, különösen azt nem, hogy a szakértők mellett (vagy helyett?) miért van szükség egy, még fel sem állított szervezet részvételét a rendszerbe beépíteni akkor, amikor a szakértők sokéves tapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek a továbbképzés területén. Mindezt fenntartjuk akkor is, hogy ha elismerjük, hogy a szakértők életpálya-modelljét, minősítésének rendszerét szükségesnek látjuk kidolgozni.

Nem volt helyes gyakorlat a korábbi rendszerben, hogy a pedagógusok a „szabadidejükben” vagy hétvégén jártak továbbképzésre. A tanórák utáni délutáni továbbképzés nem alkalmas arra, hogy erős szellemi munkát végezzenek, a hétvégét – az amúgy is hátrányos helyzetű – családjuktól veszik el a pedagógusok. Fontos lenne a továbbképzésre a munkaidőben időt biztosítani, azonban az elvárásokat is ehhez kellene igazítani. A továbbképzéseken – az eddigi gyakorlat alapján – az előadót, s nem a hallgatót minősítették. Az előadó minősítésével egyetértünk, azonban a hallgatónak is felelősséggel, tudása legjavát adva kell a továbbképzésen részt vennie, és munkahelyén bizonyítottan kamatoztatnia a tanultakat. Ehhez szükséges a motivációs rendszer átgondolása is.

A továbbképzési rendszer kidolgozása mind a felsőoktatási törvényből, mind a pedagógus életpálya-modellből hiányzik, a rendszer kidolgozását szükségesnek tartjuk.

A pedagóguspálya elején elsősorban módszertani, később a közoktatási tananyaghoz kapcsolódó, szemléletformáló szakmai továbbképzések teljesítése ajánlott. Támogatandó a nyelvtanárok anyanyelvi közegben történő továbbképzése is.

VII. 2. A pedagógusok továbbképzési kötelezettsége

A Pedagógus I., Pedagógus II. és Pedagógus III. (mesterpedagógusi) fokozat elérésének feltétele a korábbi minősítési eljárás alkalmával előírt továbbképzés elvégzése.

A Pedagógus II., a Pedagógus III. (mesterpedagógusi) és a tudóstanári kinevezést a munkáltató megvonhatja azoktól a pedagógusoktól, akik a fokozatba lépésüket követő 9. tanév végéig nem végzik el a megfelelő óraszámú akkreditált továbbképzést. A Pedagógus III.

VITAIRAT

(Mesterpedagógus) és a Tudóstanár kiválthatja továbbképzési kötelezettségét továbbképzések tartásával, tankönyvírással, megfelelő számú szakmai tanulmány írásával, kiemelkedő művészeti tevékenységgel.

A felsőoktatási intézményekkel együttműködő vezetőtanárokat és mentortanárokat a pedagógusképző intézmények bevonhatják az egyetemi pedagógusképzésbe.

L.: fentebb!

Az akkreditáció szigorítása mellett legalább olyan fontos lenne a felsőfokú intézményekben is a megtartott továbbképzések színvonalának ellenőrzése, biztosítása.

VII. 3. A pedagógus-szakvizsga

A pedagógus-szakvizsgára felkészítő képzés megújítja, elmélyíti és kiegészíti a felsőoktatásban megszerzett ismereteket és jártasságokat, illetve a pedagógus olyan ismereteket, jártasságokat sajátít el, amelyek megszerzésére a felsőoktatási tanulmányok során nincs lehetőség. A képzés közvetíti a szaktudomány legújabb elméleti és gyakorlati ismereteit; fejleszti a nevelés-oktatás és a pedagógus munkakörrel járó egyéb feladatok ellátásához szükséges jártasságot és képességeket, a pedagógiai pályára való alkalmasságot; hozzájárulhat a vezetői, szakértői, szaktanácsadói, mentori, vizsgaelnöki, vezetőtanári (gyakorlatvezető óvónői, tanítói, gyógypedagógusi) tevékenység, valamint a mérési és értékelési, minőségbiztosítási és minősítési feladatok ellátásához szükséges ismeretek elsajátításához. A szakvizsgára történő felkészítésre az a pedagógus jelentkezhet, aki rendelkezik a pedagógus munkakör betöltésére jogosító felsőfokú iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, valamint legalább három év pedagógus munkakörben eltöltött gyakorlattal.

A pedagógus-szakvizsgára történő felkészítés kizárólag pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézményben, szakirányú továbbképzési keretek között folyhat. A képzés ideje 4 félév, legalább 360 óra.

A pedagógus-szakvizsgára felkészítő képzés követelményeit a felsőoktatási törvény és alacsonyabb rendű jogszabályok tartalmazzák.

VIII. Pótlékok, kiegészítő illetmények és órakedvezmények

Legsürgetőbb az intézményvezetői és az osztályfőnöki pótlék megemlése. Az igazgatói pótlék a gyakornoki kezdő alapfizetés 40-80 százalékának, az osztályfőnöki pótlék pedig 15-35

VITAIRAT

százalékának megfelelő összeg. Az igazgatói pótlék mértékét differenciálni kell az intézmény típusa és a diáklétszám alapján. Az osztályfőnökök pótlékát az osztálylétszám, az évfolyam, és a hátrányos helyzetű/SNI-s diákok arányának figyelembevételével kell megállapítani. A pótlékokról a munkáltató dönt az itt meghatározott keretek között.

A munkaközösség-vezetői pótlék a gyakornoki kezdő alapfizetés 5-10 százaléka. Az igazgatóhelyettesi pótlék az igazgatói pótlék 50 százaléka.

Az igazgatói pótlék differenciálását előszeretettel kötik az intézmény tanuló- vagy alkalmazotti létszámához, pedig az igazgató munkája nem lesz azért kevesebb vagy több, mert kevesebb vagy több a tanuló vagy az alkalmazott az intézményben. A nagyobb létszámnál a segítők létszáma is nagyobb, az elvégzendő feladatok pedig nem oldódnak meg a magasabb jövedelemmel. Ez a koncepció évtizedek óta gyökeret vert, ezért sajnos nem valószínű, hogy ebben változást lehetne elérni, de a differenciálás átgondolását javasoljuk. Azzal különösen nem lehet egyetérteni, hogy egy – hátrányosabb helyzetű – osztályfőnök pótléka majdnem annyi, mint egy kisebb iskola igazgatójának pótléka, mert a kétfajta munka mennyisége, és a felelőssége messze nem azonos.

Az igazgatóhelyettesi pótlék esetében pedig tekintetben kellene venni, hogy a feladatok mennyisége éppen ellenkezőleg alakul, mint a létszám. A kisebb iskola egyetlen helyettese majdnem ugyanazt a munkát (mennyiségben és minőségben) végzi, szinte ugyanazzal a felelősséggel, mint az igazgató. A nagyobb intézmények igazgatóhelyettesei (igazán nagy iskolában 3-4-5 helyettes van) munkája inkább a munkaközösség-vezető munkájához közelít, így a pótlék egységes 50% megjelölése meglehetősen elnagyolt, és távol áll az igazságosságtól, az arányosságtól. **A felelősség és a hatáskör területén pedig az igazgatóhelyettesek sokszor kiszolgáltatottabb helyzetben vannak az intézményben dolgozó pedagógusoknál, munkaidejük a gyakorlatban ugyanakkora, mint az igazgatóé, míg az osztályfőnökök „többlet” munkaideje a munkaközösség-vezetőket sem éri el.**

A munkaközösség-vezetői pótlék elhanyagolása már a korábbi időszakra is jellemző volt, ez sokkal nagyobb gondot okoz az intézményeknél, mint a vezetői pótlék differenciálása.

A munkaközösség-vezető az intézményben folyó szakmai munka **középvezetője**, amelynek erkölcsi és anyagi megbecsülése **elengedhetetlen, annak hiánya, elmaradása**

VITAIRAT

demoralizáló. A munkaközösség-vezetői pótlék aláhelyezése az osztályfőnöki pótléknak olyan, mint amikor a minisztérium főosztályvezetőjének jövedelme alá kerül az osztályvezetőjének.

Éppen ezért a javaslat érthetetlen, és súlyos következményekkel jár: már jelenleg sem szívesen vállal senki munkaközösség-vezetést az intézményekben, mert felelősséggel, többletmunkával, és – ami a megítélés szempontjából igen fontos – népszerűtlen döntésekkel is jár. Ezért a mostani gyakorlatban a munkaközösség-vezető már nem vállalja fel, hogy szakmai konfliktusokba bocsátkozzon a pedagógusokkal. Ilyen körülmények között, hogyan fog a minősítésben részt venni?

Ha pedig a munkaközösség-vezető megbízása már nem a szakmai elismerés alapján fog történni (pl. meghatározott alkalommal hosszabbítható, így a testületben rotációs rendszerrel előbb-utóbb bárki munkaközösség-vezető lesz), hanem „rábeszéléssel”, végleg elveszti azt az igen fontos szerepét, hogy a pedagógusok terület szerinti szakmai összefogását-irányítását ellássa.

Éppen ezért a pótlékok felosztásának átgondolását erőteljesen javasoljuk.

A fenntartó további pótlékokat állapíthat meg (pl. sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő pedagógusoknak, a legalább két szaktárgyat tanító tanároknak, hiányszakon tanító pedagógusoknak, vagy egyéb indokolt esetben, az alapilletmény 5-10 százalékának megfelelő összegben).

A magyar oktatási intézmények színvonalában súlyos egyenlőtlenség tapasztalható, ezért indokolt a hátrányos helyzetű kistérségi iskolákban dolgozó pedagógusoknak kiegészítő illetményt folyósítani legalább az alapilletmény 10 százalékának megfelelő összegben.⁸ A kiegészítő illetményt a fenntartó pályázat útján vagy saját forrásból biztosítja.

Egyetértünk ezzel a véleménnyel, azzal a különbséggel, hogy az igazán hátrányos helyzetű iskolákban dolgozó pedagógusok + díjazását nem fogja megoldani az állandó forráshiánnyal küszködő önkormányzat. A hátrányos helyzetű iskolák hátrányos helyzetű településeken vannak, ahol nincs előteremthető forrás erre. A pályázat pedig nem jelent biztos alapot. A hátrányos helyzetű iskolákban dolgozó pedagógusok munkája a mai viszonylatban inkább a

⁸ A kistérségi, hátrányos helyzetű településeken, régiókban állami támogatás keretében szolgálati lakást kapnak azok a pedagógusok, akik a település intézményeiben feladatellátásra, oktatás-nevelésre vállalkoznak.

VITAIRAT

veszélyes üzemekéhez hasonló, így – a jó szándék ellenére – ha nincs komoly, biztos támogatás, továbbra sem oldódik meg a megfelelő szakemberellátás e településeken.

A korábban legalább két ciklust - 10 évet - intézményvezetőként dolgozó pedagógusok „címzetes igazgatói” pótlékban részesülnek, amennyiben igazgatóságukat követően továbbra is az intézményben maradnak. Pótlékuk a korábbi igazgatói pótlék 50 százaléka egy további vezetői ciklus időtartamára.

Ez szép gesztus az intézményvezető megbecsülésére, arra az esetre, ha a választás nem a korábbi igazgatóra esik.

A vezetőtanárokat, gyakorlatvezetőket és mentorokat arra az időre illeti meg illetménykiegészítés, amíg ezeket a többletfeladatokat ellátják. A kiegészítő illetmény folyósítása a pedagógusképző intézmény költségvetéséből történik.

Az említett pótlékokon kívül jelenleg létező pótlékok megszűnnek. A többletmunkát a munkáltató (fenntartó) célfeladatokra szánt keretéből díjazza.

Nem indokolt a gyermekvédelmi, továbbá az egyéb pótlék megvonása, (vagy ezeket a feladatokat más szervezésben gondolják megoldani?) mert ezek a feladatok felelősséget és folyamatos feladatot jelentenek, különösen a gyermekvédelmi felelős feladata. Ez a változtatás azért sem jó, mert a törvénykezés az egyik végletből a másikba esik: korábban elkülönített állás volt a gyermekvédelemre. Bár ez sem volt indokolt, az akkori véleményeket az irányítás nem hallgatta meg, ez bérfeszültséget okozott a testületben, mert a gyermekvédelmi felelős, a szabadidő szervező nagyságrendekkel kevesebb feladatot látott el, mint a pedagógus –ugyanúgy teljes béréért.

A másik véglet, hogy pótlék sincs. Ennél azonban sokkal fontosabb a feladat. E pótlékot differenciálni kellene, mert a gyermekvédelem egy igazán hátrányos helyzetű település iskolájában igen sok feladatot jelent, míg egy-egy válogató „elit” iskolában nagyságrendekkel kevesebb feladat.

Órakedvezményt kapnak az osztályfőnökök (az osztályfőnöki órakedvezmény főszabály szerint heti egy óra, amelyet a fenntartó kettőre emelhet), a munkaközösség-vezetők (heti egy óra), és a diákönkormányzatot segítő pedagógusok (heti egy óra).

Mint korábban említettük, a munkaközösség-vezető középvezető, heti 1 óra kedvezmény nem ad arra lehetőséget, hogy órát látogasson. Ha ezt nem teszi, nem lesz rálátása,

VITAIRAT

összehasonlítási alapja a pedagógusok munkájáról, hogyan vesz részt felelősséggel a pedagógustársa minősítésében?

Az osztályfőnök heti 1 óra órakedvezménye elegendő az adminisztrációs munkára azzal a megkülönböztetéssel, hogy az 1. és a 8. osztályban indokolt lehet egy bizonyos + óraszám a tanév elején, végén, illetve beiskolázáskor. Az órakedvezménynél sokkal fontosabb lenne az osztályfőnöki órák biztosítása, s ezen órák bizonyos mértékű összevonhatóságán is el kellene gondolkodni.

A tanulók szabadidős (délutáni) foglalkozása, annak elvárásai minden pedagógust kell, hogy érintsenek, ezek hiányoznak az életpálya-modellből.

Az intézményvezetők kötelező óraszámát a közoktatási törvény szabályozza. **Lásd az 5. melléklet b) táblázatát.**

A kiegészítő illetmények körét minél pontosabban meg kellene határozni.

IX. A pedagógus igazolvány

Az új típusú pedagógus igazolvány a pedagógusi kinevezéssel egyidejűleg jár. Az igazolvánnyal igénybe vehető lehetséges kedvezmények: kedvezmény szakirodalom vásárlása esetén, kedvezményes belépő állami/önkormányzati múzeumok kiállításaira, kedvezményes beiratkozási díj állami/önkormányzati könyvtárakba, kedvezmény a Nemzeti Színház és a Magyar Állami Operaház előadásaira, kedvezményes hitelfelvételi lehetőség az első lakás vásárlásához. A kedvezmények igénybe vehetők a nyugdíjazást követően is. Cégek és intézmények további kedvezményeket adhatnak.

X. Alkotói szabadság

Egy éves alkotói szabadságra a legalább Pedagógus II. fokozatot elért pedagógusok pályázhatnak. Az alkotói szabadság feltétele, hogy a pályázó egy éves szakmai munkatervét jóváhagyja a minősítő bizottság. **(Kikből áll ez a bizottság?)**. Az intézmény vezetője a bizottság döntésének és a fenntartó véleményének ismeretében határoz az alkotói szabadság engedélyezéséről. Az adott intézményben egy tanévben alkotói szabadságot élvező pedagógusok létszáma nem haladhatja meg a nevelőtestület összlétszámának 5 százalékát.

VITAIRAT

Az alkotói szabadságon töltött idő munkajogi szempontból a fizetés nélküli szabadsággal azonos elbírálás alá esik. Az alkotói szabadság idején a pedagógusok állami ösztöndíjat kaphatnak.

Hányszor, hány évente veheti ezt igénybe a pedagógus? Ez eredetileg nem a kifáradás, kiegészítő elleni továbbképzési szabadság lett volna? A kötelező továbbképzések ezek szerint munka mellett fognak történni? A határfoka is ennek megfelelő lesz. Vagy lesz hozzá óraszám kedvezmény? Mert erről nem szól a tervezet.

„Az alkotói szabadságon töltött idő munkajogi szempontból a fizetés nélküli szabadsággal azonos elbírálás alá esik.” Vagyis ideje nem számít bele a nyugdíj alapját képező szolgálati időbe? Biztos, hogy így sokan élnek majd a lehetőséggel?

XI. Pedagógusi eskütétel

Hiányzik a pedagógus életpálya-modellből az eskütétel a hivatásra. Ez érinthetné a felsőoktatási törvényt is, azonban valamelyikben mindenképpen meg kell jelenjen.

Az esküszöveg a régi szocialista gyakorlattal szemben nem az oktatás-irányítás, a munkahelyi vezetők, és a politikai elvárások megfelelésére való fogadalom kell, legyen. Az eskütétel a pedagógus etika önkéntes vállalására, a gyermek mindenek feletti érdekeinek szem előtt tartására, a gyermek minden körülmények közötti védelmére, a gyermek testi, szellemi, erkölcsi gyarapodásának biztosítására, az etikai normák, a társadalom, mint közösség által elvárt helyes viselkedési normák közvetítésére, az egyetemes emberi értékek megőrzésére, közvetítésére, a pedagógus hivatás iránti elkötelezettségére, szakmai fejlesztésére való törekvésre kell, vonatkozzon. Az eskü megtartásának elmaradása etikai felelősségre vonást, végső soron a pedagógus hivatás megvonását kell, eredményezze.

Mellékletek jegyzéke

1. A minősítési eljárás
2. A pedagógusok alapvető kötelességei
3. Életpálya fokozatok és fizetési kategóriák
4. A pedagógus előmeneteli rendszer összefoglaló táblázata
5. Óraszámok:
 - a. A pedagógusok heti kötelező óraszám,
 - b. A vezetők heti kötelező óraszám

1. melléklet

A minősítési eljárás

A minősítési eljárás összetett folyamat a minősítés szempontjai, az eljárásban résztvevők, a módszerek és minősítő eljárás időtartama tekintetében is. Az eljárás során minden pedagógusra egységes, nyilvános szabályok vonatkoznak. A bizottság a jelölt teljes körű iskolai tevékenységét vizsgálja (Egyet értünk). A minősítő eljárás során a bizottság a jogszabályokban és a pedagógusok munkaköri leírásában megfogalmazott alapvető kötelezettségekre támaszkodik.

Az eljárás során a minősítő bizottság figyelembe veszi többek között (Elsősorban őt kellene!) az intézmény vezetőjének véleményét; (Ha az intézményvezető tagja a bizottságnak, akkor nem teljes körű tag, hogy csak véleményalkotási joga van; vagy nem a minősítendő pedagógus intézményvezetőjéről van szó, hanem külső intézményé?) a szaktanácsadói jegyzőkönyvet; (szaktanácsadói vagy szakértői? A szaktanácsadó elvileg pedagógustámogató, így nem írhat a minősítéshez alkalmazható jegyzőkönyvet, mert ellent mond a szakértő támogató feladatának. Ha a minősítéshez felhasználják a szaktanácsadó jegyzőkönyvét, nem fordul hozzá többé bizalommal a pedagógus! Ebből is látszik, hogy a szakértő és a szaktanácsadó munkája, mint a szakértői munka szétválasztása, mesterséges és nem jó. Olyan, mintha az egyik orvos csak diagnosztizálna, a másik pedig csak gyógyítana) a jelölt munkaközösségvezetőjének értékelését; (A munkaközösség-vezető kompetenciája erősen megkérdőjelezhető, mert mire lát rá szakmailag? Miben kompetens, mert nincs elegendő órakedvezménye a hospitálásokhoz, így elegendő rálátása sincs a kolléga munkájára, nem tud mikor órát látogatni) szaktanárok esetében a standardizált mérések eredményeit (kompetenciamérések, érettségi eredmények); (Ha a standardizált mérési eredményeket is figyelembe veszik a szaktanárok minősítésénél, ugyanakkor nem minden tárgyból van ilyen, akkor velük mi lesz?) a diákok és szülők anonim, kérdőíves felmérésen alapuló véleményét (Kérdés, mibe látnak bele, mit kérdezhetünk, miben kompetensek?); (Ha a diákok és szülők anonim véleményét is kikérik, akkor ezeket nagyon óvatosan kellene figyelembe venni. Mi inkább szülői munkaközösséget és diákönkormányzatot íránk ide. A kérdőíves felméréseket ki fogja összesíteni?) a pedagógus által készített írásbeli anyagokat, beszámolókat

VITAIRAT

(önreflexiók, óravázlatok, tanmenetek, „személyiségi lapok”; a pedagógus önértékelése, stb.) **(Egyet értünk)**. A minősítő bizottság vizsgálja a pedagógus munkájával kapcsolatos egyéb dokumentumokat is (az általa készített feladatlapokat, javítási-pontozási terveket, kijavított dolgozatokat, statisztikákat, stb.) **(Egyet értünk)**.

A minősítő bizottság tagjai **(Javasoljuk, hogy ebben az esetben is a szakértőket a Köszöe ajánlásával alkalmazzák)** meghatározott szempontok alapján, egymástól függetlenül pontozzák a pedagógus teljesítményét, majd a pontszámokat összeadják. Az összpontszám alapján kétféle döntés születhet: „megfelelt”, „nem felelt meg”. A bizottság döntése ellen csak jogszabálysértésre hivatkozva lehet fellebbezni az megyei kormányhivatalhoz. **(A fentiek alapján nagy az esély a formális döntésre, nincs biztosíték arra, hogy jelentős lesz a vizsgált kolléga, testületben kifejtett munkájának értékelése, illetve nagy az esély arra, hogy az intézményvezető motivációs lehetősége tovább fog korlátozódni.**

A bizottságnak mindenképpen tagja kell, hogy legyen az intézmény igazgatója, vagy a helyettese, ugyanis egyedül ők a kompetens személyek, akik a pedagógus munkáját valóban látják. A többiek legfeljebb megítélhetik a vélemények (szubjektív, személyfüggő) és az eredmények (esetleges, személy- és tanulófüggő) alapján. (Lehet, hogy bízni kellene az intézményvezetőkben? Végül is ők a felelős személyek!)

Megnyugtató, hogy az eljárás során a teljes körű iskolai tevékenységet vizsgálja bizottság.

A minősítő eljárás részletes szabályait és a tárgyilagos döntést szolgáló értékelő lapokat a törvény kihirdetését követően miniszteri rendeletben kell közzétenni.

1. A gyakornok minősítő vizsgálja

A háromtagú bizottság a következő szempontok alapján - a tanórai tevékenységet súlyozottan figyelembe véve - értékeli a gyakornok teljesítményét:

- Szakmai felkészültség
- A tanítási órák és foglalkozások, valamint a tanulók munkájának tervezése, szervezése, értékelése
- Tanórai nevelő-oktató munka
- Tanórán kívüli nevelő-oktató munka

VITAIRAT

- Kapcsolattartás és együttműködés a gyermekekkel illetve tanulókkal, a szülőkkel és a munkatársakkal
- Az adminisztratív teendők ellátása
- Részvétel az intézmény szakmai munkájában és a fejlesztésekben
- A munkavégzés pontossága
- Új módszerek iránti fogékonyság
- Problémamegoldó képesség
- A pedagógus etikai szabályok tiszteletben tartása

A pedagógusi kinevezés feltétele az összpontszám legalább 60 százalékának teljesítése. A minősítő vizsga teljesítése esetén a gyakornok belép a Pedagógus I. fokozatba.

Amennyiben a pedagógust a minősítés eredménye nem jogosítja fel a továbblépésre, a minősítő vizsgát két év múltán, saját költségén még egyszer megismételheti. A megismételt vizsga sikertelensége esetén a pedagógus munkaviszonya pedagógusként megszűnik abban az intézményben, ahol addig dolgozott. Ha más intézményben alkalmazzák, saját költségén két év elteltével ismét megpróbálhatja letenni a minősítő vizsgát.⁹

A minősítő vizsgát nem teljesítők nem pedagógusi munkakörben továbbra is alkalmazhatóak az adott intézményben.

2. A minősítés

A minősítés megszerzése a Pedagógus II. fokozatba kerülés feltétele, illetve a Pedagógus III. fokozatba lépés feltételrendszerének eleme. A minősítő bizottság a következő szempontok alapján - a tanórai tevékenységet súlyozottan figyelembe véve - értékeli a pedagógus teljesítményét:

- Szakmai felkészültség
- A tanítási órák és foglalkozások, valamint a tanulók munkájának tervezése, szervezése, értékelése
- Tanórai nevelő-oktató munka
- Tanórán kívüli nevelő-oktató munka
- Kapcsolattartás és együttműködés a gyermekekkel illetve tanulókkal, a szülőkkel és a munkatársakkal
- Részvétel az intézmény szakmai munkájában és a fejlesztésekben

Ha ismét nem teljesíti a vizsgát, munkaviszonya megszűnik.

VITAIRAT

- Tehetséggondozás
- Új módszerek iránti fogékonyság
- Problémamegoldó képesség
- Az adminisztratív teendők ellátása
- A továbbképzések teljesítése
- Speciális és többletfeladatok (pl.: osztályfőnöki munka) teljesítése és minősége
- A munkavégzés pontossága
- A pedagógus etikai szabályok tiszteletben tartása
- Többletpontok adhatók a munkaköri leírásban nem szereplő, de az intézmény szempontjából hasznos tevékenységért, intézményi programok szervezéséért, szakmailag jelentős tudományos tevékenységért.

A minősítést a jelölt akkor kapja meg, ha az összpontszámnak legalább a 60 százalékát eléri.

A minősítés részletes szempontjairól, módszereiről, a szempontok egyenként és összességében történő értékeléséről külön jogszabály rendelkezik.

Amennyiben a pedagógust a minősítés eredménye nem jogosítja fel a továbblépésre, az eljárás két év múltán, a pedagógus saját költségére, egyszer megismételhető, ennek sikertelensége esetén azonban munkaviszonya pedagógusként megszűnik abban az intézményben, ahol addig dolgozott.

Az a pedagógus, akinek munkaviszonya megszűnt, két év elteltével - saját költségén -újra megismételheti a minősítési eljárást, amennyiben más nevelési-oktatási intézmény alkalmazza.

A minősítést nem teljesítők nem pedagógusi munkakörben továbbra is alkalmazhatóak.

A legtöbb aggály a minősítési eljárásokkal kapcsolatban támadt. Sajnos a pedagógus „minősége” nehezen mérhető. Sokszor a befektetett energia és munka nem mutatkozik a mérhető tanulói teljesítményekben. Az egész minősítési eljárás nagyon sok olyan elemet tartalmaz, amelyben szubjektívitas vezérelheti a véleményezőket. Remekül lehet vele egyesek „előmenetelét” meglendíteni, másokét – esetleg személyes ellenszenvtől vezérelve – megakasztani, sőt keresztbe törni. Talán igazságosabban működhetne a rendszer, ha sikerülne ezeket a szubjektív elemeket teljes, vagy nagy mértékben kizárni valamilyen módon. (Sajnos volt rá példa bőven a pályán töltött évtizedek alatt, hogy az egykori személyi

VITAIRAT

anyagokba kerülő minősítések elvágják nagyon tehetséges emberek útját, míg másokét – érdemtelenül – felívelő pályára juttattak.)

3. A minősítő vizsgát/minősítést nem teljesítő pedagógus

A minősítő vizsgát/minősítést nem teljesítő pedagógus minden olyan munkakört betölthet az intézményben, amely nem igényel pedagógus végzettséget/szakképesítést. A következő munkakörökre jogosultak például:

- iskolai adminisztrátor
- pedagógiai asszisztens
- laboráns
- oktatás-technikus
- iskolai gazdasági ügyintéző (átképzés után)
- könyvtáros asszisztens (átképzés után)
- szabadidő-szervező
- rendszergazda

Ez a rész igen elnagyolt. A pedagógus már diplomás, a felsorolt munkakörök nem igényelnek felsőfokú végzettséget. Véleményünk szerint minősítő vizsgát csak az a pedagógus nem képes tenni, aki alkalmatlan a pályára. Ennek nem itt kellene kiderülnie, hanem jóval korábban.

Tisztázni kellene azt is, melyik minősítő vizsgáról van szó. A gyakornoki vizsgáról, vagy minden minősítő vizsgáról. Ha minden minősítő vizsgáról beszélünk, akkor komolyan gondolja a törvényalkotó, hogy a Pedagógus I. utáni sikertelen minősítő vizsga esetén, 6-9 éves, Pedagógus II. utáni sikertelen vizsga esetén 15-17 éves diplomás, pedagógusi gyakorlattal iskolai adminisztrátori minőségben (középfokú iskolai végzettséget igényel) dolgozhat tovább? A pedagógus teljes képzettségi és a gyakorlat alatt szerzett továbbképzési költségeit kidobjuk? Értjük a törvényalkotó szándékát, egyet is értünk azzal, hogy komoly feltételeket kívánnak támasztani, azonban úgy gondoljuk, a törvénytervezet szándéka nem a sokéves gyakorlattal rendelkező sikertelen minősítővizsgát tevő pedagógus ellehetetlenítése. Úgy gondoljuk, hogy a pályára való alkalmasság kérdésének sokkal korábban kell eldőlnie, ezért javasoljuk, hogy a Pedagógus II és az e fölötti fokozat minősítő vizsgáinál sikertelenség esetén továbbképzési kötelezettség mellett a pedagógusi munka továbbfolytatása fennmaradjon. Egyetértenénk azonban azzal, hogy ha a továbbképzés ellenére a megismételt minősítő vizsga sem sikerül, akkor a pedagógus a munkaköréből felmenthető lehessen.

VITAIRAT

Munkáltatói szempontból a pedagógiai főiskolai végzettség több a pedagógiai asszisztensnél előírt végzettségénél, a többről nem is beszélve. Nem is lehet ezeket a munkaköröket „egy kalap alá” venni. Milyen lesz tehát a fizetési besorolása? (Visszaléptetni nem szabad, legfeljebb a pedagógus „utoléri” a besorolását, tehát éveken keresztül, vagy többé nem kap fizetésemelést.) Miért lesz érdeke az intézményvezetőnek pedagógiai végzettségű iskolai adminisztrátort alkalmaznia, amikor jóval alacsonyabb besorolással is megfelelő munkatársat talál erre a feladatra?

2. melléklet

A pedagógus alapvető kötelességei

I. Az óvodapedagógus

- Feladatait a közoktatási törvény előírásai és a helyi nevelési program alapján végzi
- A rábízott gyerekeket legjobb tudása szerint neveli és fejleszti
- Munkáját tervszerűen végzi
- Gondoskodik a gyermekek testi épségének megóvásáról
- Segíti a gyermekek testi-lelki, szociális, értelmi képességeinek fejlődését
- Az ismereteket sokoldalúan közvetíti
- A tevékenységeken keresztül felkelti a gyermekek érdeklődését az ismeretszerzés iránt
- Személyre szabott, pozitív értékeléssel segíti a gyermek személyiségének kibontakozását
- Vezeti a személyiséglapokat
- Szoros kapcsolatot tart fenn a szülőkkel, folyamatosan tájékoztatja őket a gyermekek fejlődéséről
- A rábízott gyermekeket soha nem hagyja felügyelet nélkül
- A gyermekekkel differenciáltan foglalkozik
- Gondoskodik a lemaradók felzárkóztatásáról és a tehetséggondozásról
- A gyermekeket egészséges, higiénikus életmódra neveli
- Mindent megtesz azért, hogy az óvodások életkoruknak megfelelően fejlődjenek, és nevelésük eredményes legyen
- Tiszteletben tartja a gyermeki személyiséget
- Gondoskodik az érzelmi biztonságot nyújtó, derűs, szeretetteljes óvodai légkör megteremtéséről
- Ellátja a gyermek személyi gondozásával kapcsolatos feladatokat
- Segíti a gyermeki személyiség kibontakozását az életkori és egyéni sajátosságok, és az eltérő fejlődési ütem figyelembevételével
- Biztosítja a megfelelő csoportlégkört, helyet, időt, eszközöket és élményszerzési lehetőségeket a gyermek leghatékonyabb fejlesztő tevékenységéhez, a játékhoz
- Segíti a gyermek környezettudatos magatartásának kialakulását
- Segíti a gyermeket az óvodából iskolába való átmenet folyamatában
- Együttműködik a nevelőtestület többi tagjával
- Gondoskodik a rábízott csoportszoba díszítéséről
- Tiszteletben tartja a pedagógus etikai szabályokat
- A gyermekeket a családi élet értékeinek megismerésére és megbecsülésére beveli
- Ellátja az adminisztratív teendőket
- Munkahelyére pontosan érkezik
- A hivatali titkot megőrzi

VITAIRAT

- Teljesíti a kötelező továbbképzéseket
- Határidőre megszerzi a kötelező minősítéseket

II. 1. Tanító, általános- és középiskolai tanár, szakoktató

- Feladatait a közoktatási törvény előírásai és az intézmény pedagógiai programja alapján végzi
- Megtanítja a tantervben előírt törzsanyagot
- Szakszerűen megszervezi a tanítás és tanulás folyamatát
- A tanmeneteket folyamatosan aktualizálja és felülvizsgálja
- Az ismereteket tárgyilagosan, sokoldalúan és változatos módszerekkel közvetíti
- Segíti a diákok személyiségének fejlődését
- A tanulók munkáját irányítja, ellenőrzi, értékeli
- Törekszik a diákok egyenletes terhelésére
- Motiválja a diákokat szaktárgya elsajátítására
- A tanórákat a tanulók életkori adottságaihoz, haladási tempójához alkalmazkodva, differenciáltan szervezi
- Tevékenysége során figyelembe veszi a diákok társadalmi helyzetét, kulturális háttérét és sajátos nevelési igényét
- Gondoskodik a szociális támogatásra szoruló diákok segítségéről
- Segíti a lemaradók felzárkóztatását
- Segíti a tehetségek kiteljesedését, nyilvántartja a tehetséges diákokat
- Odafigyel a diákok egyéni problémáira
- A diákokat egészséges, higiénikus életmódra és környezettudatosságra neveli, óvja a gyermekek jogait, emberi méltóságát
- Egymás szeretetére és tiszteletére, a családi élet értékeinek megismerésére és megbecsülésére valamint hazaszeretetre neveli a diákokat
- Segíti a diákokat abban, hogy elsajátítsák a közösségi együttműködés magatartási szabályait, az etikus viselkedési normákat
- A rendelkezésre álló szemléltető és kísérleti eszközöket használja. Az ismereteket a diákok tapasztalataira építve, az életkoruknak megfelelő kifejezésmóddal adja át
- Félévente legkevesebb 3 érdemjegyet ad a diákoknak **(Ennek megfogalmazása – a jó szándéka ellenére – nem szerencsés; a heti 2-nél több óraszámú tantárgyaknál legalább havi 2, a többinél legalább havi 1 célszerű!)**
- Objektíven értékeli, év végén az egész éves teljesítményt értékeli
- Együttműködik a szülőkkel, és rendszeresen tájékoztatja őket a gyermeküket érintő kérdésekről **(Ennél markánsabban kellene, megjelenjen a nevelésben a közös munka a közös fellépés, az alapelvekben az egyetértés elengedhetetlensége, ami legalább ilyen súllyal kell, hogy a szülőre is vonatkozzon!)**
- Ellátja az adminisztratív teendőket
- Két éven keresztül megőrzi a témazáró dolgozatokat és a javítási útmutatókat
- Részt vesz az iskolai rendezvényeken, értekezleteken, fogadóórákon, szülői értekezleteken és az éves ütemterv szerinti rendezvényeken
- Felelősséggel ellátja az előírt helyettesítéseket. Beosztás szerint biztosítja a tanulók felügyeletét
- Óráit pontosan kezdi és fejezi be, munkahelyére pontosan érkezik
- Gondozza saját mentálhigiénés állapotát
- Heti munkaidejéből annyi időt tölt munkahelyén, amennyi munkájának teljes körű és színvonalas ellátásához szükséges
- Minden tőle telhetőt megtesz a gyermek- és tanulóbaesetek megelőzéséért, a diákok testi épségének megóvásáért
- Szaktárgyához tartozó iskolán/tanórán kívüli programokat szervez (pl. múzeumlátogatás, háziverseny)
- Folyamatosan fejleszti, továbbképzzi magát

VITAIRAT

- Egyéniségével, megjelenésével, felkészültségével, műveltségével, életmódjával, iskolai és iskolán kívüli tevékenységével követendő példát mutat
- Elvégzi a kötelező továbbképzéseket
- Határidőre megszerzi a kötelező minősítéseket
- Nem fogad el a diákoktól aránytalanul nagy értékű ajándékot
- Megőrzi a hivatali titkot

Sajnos, az életpálya-modellből hiányzik, hogy **mindezek elismerésére és motiválására milyen eszköze van az intézményvezetőnek**. Mert, ha a pedagógus fizetése a besorolás alapján, az előmenetele a pedagógus-minősítésben, elsősorban egy grémium megítélésén múlik, akkor mivel motivál az intézményvezető? Mert elvárás – egyébként jogosan – van! De hogyan érvényesíti mindezt az elvárást a napi gyakorlatban? Mivel tud különbséget tenni két pedagógus között akkor, ha az egyik önként, kiváló hozzáállással az iskolai koncepciókat megértve keményen dolgozik, míg a másik jelentősen vonakodik, esetleg folyamatosan demoralizál a nevelőtestületben, ám a testületen belüli, továbbá a szülőknél, tanulóknál elért népszerűségével, az adminisztrációjával, továbbképzéseivel eléri a grémiumnál a – ha nem is kiváló – de legalább elismert továbblépést. A továblépés nem differenciál, csak megfelelt/nem megfelelt minősítés létezik a koncepció szerint.

II. 2. Csak a középiskolai tanárra vonatkozó kötelezettségek

- A témazáró dolgozatokat egy héttel korábban bejelenti és két héten belül kijavítja. **Ez nem vonatkozik az általános iskolai tanárra és a tanítóra? (Mert megtalálható, de akkor miért van a „csak középiskolai tanárra vonatkozó” kötelezettségek közé felsorolva?)**
- A diákokat megfelelően felkészíti az érettségire
- Segíti a diákokat a pályaválasztásban

Hiányzik a középiskolai tanárra vonatkozó elvárások közül a pedagógiai kultúra, és a módszertan elvárásai. Nagyon fontosak, különösen azért, mert leginkább a középiskolai tanároknál hiányzik jelenleg is.

II. 3. Csak a tanítóra vonatkozó kötelezettségek

- Megkönnyíti az óvodából az iskolába történő átmenetet, játékos módszerekkel alakítja ki a kötelesség és feladat tudatot
- Tanórai munkáját a gyerekek adottságainak, haladási tempójának megfelelően differenciáltan szervezi, gondot fordít az életkori sajátosságokhoz illeszkedő fejlesztő foglalkozásra, az idő optimális kihasználására
- Amennyiben szükségesnek találja, az osztályzatokon kívül szöveges értékelést is készít a diákok munkájáról
- Tanítványaival megszeretteti a tanulást, felkelti bennük az érdeklődést

VITAIRAT

- Kiemelten nagy súlyt helyez a szóbeli és írásbeli kifejezési készség és a szövegértési készség fejlesztésére
- Rendszeresen ellenőrzi, és motiváló hatással értékeli a gyerekek tanulmányi teljesítményeit. Megtartja az írásbeli és szóbeli gyakorlási és ellenőrzési formák egyensúlyát, az írásbeli feladatokat naponta ellenőrzi, javítja, javíttatja
- A lemaradó tanulók számára felzárkóztató foglalkozásokat szervez; egyéni segítségnyújtással biztosítja továbbhaladását. Szükség esetén időben szakértői vizsgálatot kezdeményez
- Szoros kapcsolatot tart fenn a szülőkkel, látogatja a családokat
- A gyerekeket érintő kérdésekről rövid időn belül tájékoztatja a szülőket

II. 4. Csak az általános iskolai tanárra vonatkozó kötelezettségek

- A témazáró dolgozatokat egy héttel korábban bejelenti és két héten belül kijavítja
- Gondoskodik arról, hogy a diákok elsajátítsák az alapvető készségeket és képességeket
- Szoros kapcsolatot tart fenn a szülőkkel, látogatja a családokat
- A gyerekeket érintő kérdésekről rövid időn belül tájékoztatja a szülőket

Amit a tanítóknál felsorolt a törvénytervezet, gyakorlatilag – néhány kivétellel – mind az általános, mind a középiskolai tanárnál is fel kell sorolni. A pedagógiai és módszertani kultúra ugyanis így csak a tanítóknál jelenik meg. Az élet paradoxonja, hogy náluk nem kellene előírni, mert általában megtartják, míg az általános iskolai tanároknál és különösen a középiskolai tanároknál még a kötelező előírás esetén sem biztos, hogy be fogják tartani.

II. 5. Csak a kollégiumi nevelőre vonatkozó kötelezettségek

- Tudatosan megszervezi a diákok délutáni/esti foglalkozásait
- Szakmai segítséget nyújt a diákoknak a tanulásban
- Gondoskodik arról, hogy a kollégiumban fejlesztő hatású tevékenységekre legyen lehetőség
- A gyerekek munkájának ösztönzésére motiváló rendszert dolgoz ki
- Gondoskodik a kollégiumi eszközök állagának megőrzéséről
- Kiemelten biztosítja az életkornak megfelelő környezeti és az egészséges életmódra nevelést

A nevelés gyakorlata sajnos itt sem jelenik meg markánsan

II. 6. Csak a szakoktatóra vonatkozó kötelezettségek

- Munkáját az intézmény pedagógiai programja, az iskola nevelési és szakoktatói terve alapján végzi
- Tanmenetet készít; a tanmenetet egyezteti a szakmai elméleti tanmenetekkel, és ez alapján halad
- Megismerteti a tanulókkal a tanműhely rendjét és felszerelést, megtanítja a tanulónak a munkával kapcsolatos anyagok, gépek, szerszámok kezelését, célszerű és biztonságos használatát
- Az általános munkavédelmi oktatás keretében - tanév elején, illetve amikor szükséges - megismerteti a tanulókkal a tanműhely munkavédelmi szabályait, ismerteti az egyes szerszámok, gépek használatának speciális veszélyeit, a lehetséges veszélyhelyzeteket, ezáltal a balesetveszélyes helyzetek elkerülésének lehetőségeit és a teendőket baleset esetén.
- Felelős a gondozására bízott eszközök, felszerelések tisztántartásáért, a gépek, berendezések szakszerű karbantartásának, meghibásodás esetén javításának megszervezéséért, lebonyolításáért

VITAIRAT

- Gondoskodik a foglalkozásokhoz szükséges anyagok, eszközök, szerszámok, szakszerű előkészítéséről
- Segíti a tanulókat feladataik szakszerű elvégzésében, teljesítésében
- Feladata a tanulók munkájának irányítása, ellenőrzése, értékelése
- Személyes, hiteles példamutatásával igényes szakmai munkára nevel, tanítványaiban megalapozott szakmai önbecsülést alakít ki.
- Folyamatosan fejleszti, továbbképzzi magát, és az új szakmai ismereteket a tananyagba beépítve, azt kiegészítve adja tovább tanítványainak
- Az iskola vezetésével egyeztetve - a lehetőségek függvényében - szakmai tanulmányutakat szervez (szakmabeli termelő üzemek, szakmai kiállítások látogatása), ahol lehetőség nyílik a legújabb eljárások, technológiák, gépek, berendezések megismerésére. Ezekre az utakra a diákokat előzetesen felkészíti, hogy a látottakat minél nagyobb hatékonysággal fogadhassák be
- A szakma aktuális helyzetének, várható szakember-igényének ismeretében részt vesz és segít az iskola beiskolázási tervének elkészítésében, valamint a végzett tanulók szakmai pályájának utókövetésében
- Segíti tanítványait, hogy megtalálják a nekik megfelelő külső gyakorlati helyeket, és rendszeresen ellenőrzi az ott folyó gyakorlatot

Ha a „tanműhely” kivesszük a szöveggörnyezetből, akkor szinte az összes szöveg minden pedagógusra vonatkozik. A szakoktatók munkájában a szakmai etikai elvárások, a szakma szeretete, a szakma perspektívája, a szakmaiság attitűdje, a szakmai szempontú nevelés, a szakmai gazdaságosság, egyszóval a speciális nevelőmunka alig-alig jelenik meg, a szempontok között.

VITAIRAT

Életpálya-fokokozatok és fizetési kategóriák

Kategória/Év		Gyakornok/ Pedagógus. I.	Pedagógus. II.	Pedagógus III. (Mester- pedagógus)	Tudóstanár (csak szaktanár lehet)
1.	0-4	100 % ¹⁰			
2.	3-5	110 %			
3.	6-8	115 %			
4.	9-11	120 %	150 % ¹¹		
5.	12-14	V M	155 %		
6.	15-17		160 %	200 % ¹²	220 % ¹³
7.	18-20		165 %	205 %	225 %
8.	21-23		170 %	210 %	230 %
9.	24-26		175 %	215 %	235 %
10.	27-29		180 %	220 %	240 %
11.	30-32		185 %	225 %	245 %
12.	33-35		190 %	230 %	250 %
13.	36-38		195 %	235 %	255 %
14.	39-41		200 %	240 %	260 %
15.	42-44		205 %	245 %	265 %

Gyakornok legkevesebb 2 évig, utána Pedagógus I. fokozatba léphet.

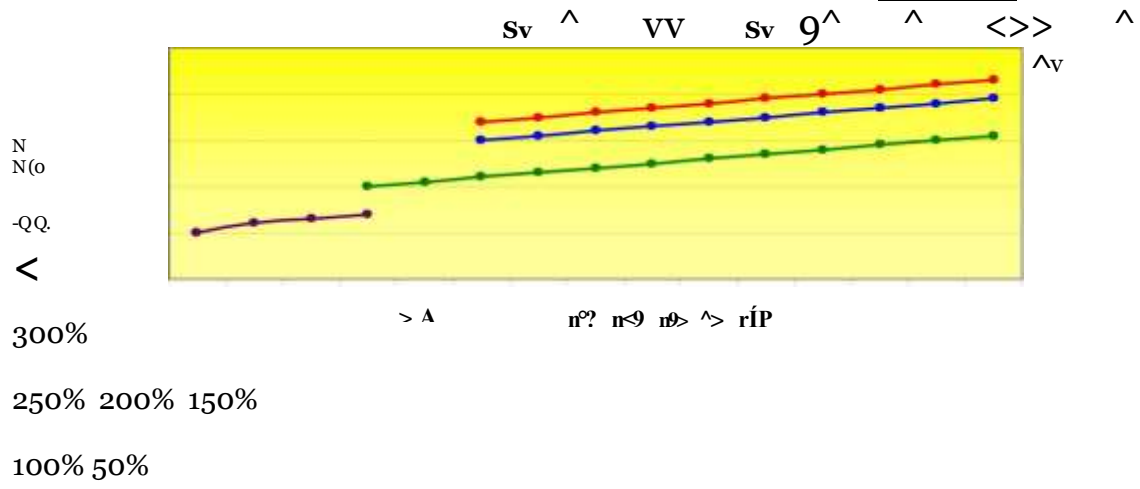
¹¹ A minősítést követően a Pedagógus I. a Pedagógus II. fokozat első fizetési kategóriájába kerül, függetlenül attól, hogy hány év után szerezte meg a minősítést.

¹² A mesterpedagógusi kritériumok teljesítése esetén a fokozat első kategóriájába kerül a pedagógus, függetlenül attól, hogy hány éves pályafutás áll mögötte.

¹³ A tudóstanári kritériumok teljesítése esetén a fokozat első kategóriájába kerül a pedagógus, függetlenül attól, hogy hány éves pályafutás áll mögötte.

VITAIRAT

3. melléklet



y <P <p ^ 9D
QD

VITAIRAT

Évek száma

VITAIRAT

3. melléklet

Gyakornok/Pedagógus I. —•— Mesterpedagógus
Pedagógus II. Tudóstanár

VITAIRAT

A pedagógus előmeneteli rendszer összefoglalása

4. melléklet

Fokozat	Kötelező óraszám ²¹	A fokozatba lépés feltétele (kötelező/lehetőségek)	A fokozatban töltött min/max idő (tanév)	Mi történik, ha sikertelen a minősítés	Alapbér (a gyakornoki kezdő alapbér százalékában)	Jogosultságok (Ha megvan a megfelelő bizonyítvány/ /pedagógus-szakvizsga)
Gyakornok	19	Diploma	2/4	Nem léphet pedagógus pályára	100	
Pedagógus I.	21	Minősítő vizsga	6/11	A pedagógusi munkaviszonya az adott intézményben megszűnik mint pedagógus	110	osztályfőnök vizsgáztató tanár
Pedagógus II.	21	Minősítés 8 éves szakmai gyakorlat	6/-		150	munkaközösség- vezető vizsgaelnök, emelt szintű vizsgáztató intézményvezető, mentortanár, szakértő
Pedagógus III. (Mester- pedagógus)	21	Pedagógusszakvizsga Második minősítés 14 éves szakmai gyakorlat			200/750	
Tudóstanár²²	19	Tudományos fokozat Második minősítés Publikációs tevékenység			220/200	

A táblázat a tanítók, tanárok és szakoktatók óraszámát tartalmazza. Az óvodapedagógusok kötelező óraszámja 32 óra, a kollégiumi nevelők óraszámja 24 óra, a napközis tanítók/tanárok óraszámja 22 óra. ²² Tudóstanári fokozatba csak szaktanárok kerülhetnek.

VITAIRAT

		14 éves szakmai gyakorlat				
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--

Ha a tanárképzés 6 éves lesz, majd utána gyakornokként a minimálbér 2-szeresét fogja keresni, akkor sokan inkább mennek olyan egyetemre a hallgatók, ahol 5 vagy 6 évi tanulás után a kezdő fizetés ennek többszöröse

b)

VITAIRAT

5. melléklet

a)

A pedagógusok kötelező heti óraszámja

	Gy	P	T
- óvodapedagógus	27	32	
- tanító általános iskolában	19	21	
- fejlesztő pedagógus iskolában	20	22	
- tanár általános és középfokú iskolában	19	21	19
- napközis foglalkozást, tanulószobai foglalkozást tartó tanító, tanár általános iskolában, középfokú iskolában	20	22	19
- kollégiumi nevelő	22	24	19
- szakközépiskolai és szakiskolai gyakorlati oktató, szakoktató, fogyatékos tanulók iskolájában műhelyoktató	19	21	19
- könyvtárostanárr (tanító) nevelési-oktatási intézményben	20	22	19
- óvodapedagógus, fogyatékos gyermekek óvodájában	19	21	
- fejlesztő pedagógus fogyatékos tanulók iskolájában	18	20	
- tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók általános iskolájában	19	21	
- tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók középfokú iskolájában	18	20	
- napközis foglalkozást, tanulószobai foglalkozást tartó tanító, tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók általános iskolájában, középfokú iskolájában	19	21	19
- kollégiumi nevelő fogyatékos tanulók kollégiumában	20	22	19
- könyvtárostanárr (tanító) fogyatékos tanulók gyakorló nevelési-oktatási intézményében	18	20	19
- tanár alapfokú művészetoktatási intézményben	19	21	
- pszichológus, szociálpedagógus nevelési-oktatási intézményben	24	26	24
- konduktor, logopédus nevelési-oktatási intézményben	18	20	19
- pszichológus, szociálpedagógus, konduktor, logopédus, pedagógus, gyógypedagógus, gyógy-testnevelő a pedagógiai szakszolgálatot ellátó intézményben	19	21	19

Gy: Gyakornok; P: Pedagógus I-II., Pedagógus III. (Mesterpedagógus); T: Tudóstanár

Gyakorlóintézményben a vezetőtanárnak minden olyan órája kettőnek számít, amelyen tanárjelölttel dolgozik. A tervezhetőség érdekében az előző tanév végén el kell készíteni a beosztást.

Osztályfőnöknek, diákönkormányzatot segítő tanárnak heti egy óra órakedvezmény jár. (A fenntartó ennél több órakedvezményt is adhat az osztályfőnököknek.) Egy adott intézményben foglalkoztatott pedagógusok minimális létszámát a fenti adatok határozzák meg.

A vezetők kötelező heti óraszámja

	Ig*	Igh*
- óvodapedagógus	6	20
- tanító általános iskolában	2	4
- fejlesztő pedagógus iskolában	-	-

VITAIRAT

- tanár általános és középfokú iskolában	2	4
- napközis foglalkozást, tanulószobai foglalkozást tartó tanító, tanár általános iskolában, középfokú iskolában	2	4
- kollégiumi nevelő	4	8
- szakközépiskolai és szakiskolai gyakorlati oktató, szakoktató, fogyatékos tanulók iskolájában műhelyoktató	-	6
- könyvtárostanár (tanító) nevelési-oktatási intézményben	-	-
- óvodapedagógus, fogyatékos gyermekek óvodájában	4	15
- fejlesztő pedagógus fogyatékos tanulók iskolájában	-	-
- tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók általános iskolájában	6	12
- tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók középfokú iskolájában	2	4
- napközis foglalkozást, tanulószobai foglalkozást tartó tanító, tanár, gyógypedagógus (terapeuta) fogyatékos tanulók általános iskolájában, középfokú iskolájában	2	4
- kollégiumi nevelő fogyatékos tanulók kollégiumában	4	8
- könyvtárostanár (tanító) fogyatékos tanulók gyakorló nevelési-oktatási intézményében	-	-
- tanár alacsony fokú művészetoktatási intézményben	2	4
- pszichológus, szociálpedagógus nevelési-oktatási intézményben	-	-
- konduktor, logopédus nevelési-oktatási intézményben	-	-
- pszichológus, szociálpedagógus, konduktor, logopédus, pedagógus, gyógypedagógus, gyógy-testnevelő a pedagógiai szakszolgálatot ellátó intézményben	-	-

Ig: igazgató; Igh: igazgatóhelyettes.

* A táblázatban található adat az 500 vagy annál nagyobb gyermek- illetve tanulólétszám esetén érvényes óraszám. Ha a létszám 200-499, akkor +2 óra, ha 50-199, akkor +4 óra, ha ennél kisebb a létszám, akkor +6 óra. Közismereti képzést nem folytató művészeti iskolák esetén a valós létszám harmadával kell számolni.

b)