

## PEDAGÓGUSOK PÁLYAELHAGYÁSA

Az UNESCO és az ILO<sup>1</sup> 2008. október 5-i üzenete a tanári hivatás egyik legégetőbb problémájára, a világot egyre inkább sújtó tanárihiány veszélyeire hívja fel a figyelmet. Emlékeztet arra, a szervezeteik által már korábban is többször hangsúlyozott igényre, mely 2015-ig legalább 2 millió új tanári állás megteremtését és 18 millió pedagógiai segítő foglalkoztatását tartja szükségesnek. A probléma egyre sürgetőbb, mert a világ különböző országaiban mind több pedagógus elérte már, vagy hamarosan el fogja érni a nyugdíjkorhatárt. Az ő pótlásukhoz szükséges létszámot sem tudják biztosítani, nemhogy az újabb programok szükségleteinek kielégítését. E veszélyre az OECD is ismétlődően figyelmeztet esztendőnk óta.<sup>2</sup> Korábban<sup>3</sup> Nagy-Britanniában is megkon-gatták már a vészharangot, amikor a pedagógusok pályaelhagyása elérte a minden addiginál magasabb (18,6 %-os) arányt, és az ezt elemző kutatás – összegezve a tanul-ságokat – világgá kiáltotta: „Veszélyben az oktatás!”

A nemzetközi méretű tanárihiány okait nem csupán a katedrán lévők életkorában kell keresnünk. A jelenlegi helyzet kialakulásában szerepe van a nagyfokú pályael-hagyásnak is, ami egyes kutatók szerint itt jóval magasabb, mint a többi értelmiségi pálya esetében. Mások szerint ez az arány valójában nem haladja meg az egyéb ér-telmiségi foglalkozásúak pályaelhagyásának gyakoriságát. Azért tűnhet ez így, mert

1 Több, mint négy évtizeddel ezelőtt az ENSZ Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete, az UNESCO, és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO, 1966. október ötödikén fogadta el a pedagógusjogokról szóló, 150 paragrafusból álló határozatot, ezért ezt a napot a pedagógusjogok világnapjává nyilvánították. Azóta e két szervezet e napon minden évben közös üzenetet fogalmaz meg a világ több milliő pedagógusa számára. Az említett dokumentum – egyebek között – figyelmeztet a pedagógusok megbecsülésének szükségességére, előírja számukra az ingyenes továbbképzés biztosítását, és kimondja, hogy a pedagógusok javadalmazása nem maradhat el az azonos ké-pesítést követelő más foglalkozásúak bérezésétől. Ezt a napot Magyarországon is pedagógusjogok napjaként tartják nyilván.

2 Ld. pl. „*A tanári hivatás és a munkaerőpiac*”. In: Új Pedagógiai Szemle 2002/6

3 R. Garner: *Teacher quitting in record numbers* in: The Independent Education 2002/2

egyrészt jobban „szem előtt” vannak, másrészt kevesebben dolgoznak közülük még nyugdíjas korukban is.<sup>4</sup>

Egy szakma, egy munkakör elhagyásának számtalan természetes oka lehet. Először is azokat a tanár szakos végzettségű fiatalokat kell megemlíteni, akik eleve nem tanárként helyezkednek el. Egészen más annak a megítélése, amikor valaki néhány év iskolai tapasztalat után dönt a változtatás mellett („...a pedagógusképzés egy általános fehérgalléros képzés is...nem véletlen, hogy az ügynökségek nagyon szívesen felveszik a pedagógusokat, a biztosítótktól kezdve a bankokig,.. mindenütt...az a pályaelhagyó, aki megpróbálja az iskolát, és rájön, hogy ez nem neki való.”<sup>5</sup> ). Ilyenkor az a kérdés, hogy aki kipróbálta a tanítást az iskolában, az miért hagyja abba a tanítást.

Az egyes helyzeteket különbözőképpen lehet és kell megítélni. A családi állapotban bekövetkezett változások, a költözés, vagy valamilyen betegség kialakulása ugyanúgy motiválhat egy ilyen döntést, mint az, hogy a munkavállaló időközben szerzett egy újabb szakképesítést, diplomát, netán tudományos fokozatot, így bővítve addigi lehetőségeit. Ez a jövőben, az életen át tartó tanulás elterjedésével még gyakoribbá válik.

Ide tartozik az a változtatás is, ami nem jelenti a pálya elhagyását, hanem „csak” a működés színterének (teaching area transfer) változtatását.<sup>6</sup> Például, ha valaki egy speciális képzőintézményből átmegy tanítani egy általános képző intézménybe, illetve egy általános iskolából középiskolába. Az iskolák közötti mozgás (school migration) sem jelenti a pálya elhagyását, csupán azt, hogy az adott iskolában a tanár valami miatt – munkakörülmények, tantestületi légkör, vezetési stílus stb. – nem érzi jól magát, ezért máshol keresi meg azt a munkakörnyezetet, ami reményei szerint jobban megfelel az igényeinek és szakmai elvárásainak. Ennek a mozgásnak a nagysága figyelmeztető jel lehet minden ország oktatási döntéshozói számára, mert ezt a változtatást már csak néhány lépés választja el a pályaelhagyástól. Ugyanis a tanári pálya végleges elhagyása mögött legtöbbször hasonló okok állnak, csak ez utóbbinál sokkal több hatás jelentkezik egyidejűleg, jóval komplexebben és érzelmi energiáktól telítettebben. Ezt mutatják az erre fókuszáló vizsgálatok is.

Az elmúlt évtizedekben végzett amerikai és brit felmérések, valamint a nemzetközi – főleg az UNESCO, az ILO, az OECD, valamint az International Bureau of Education – vizsgálatok jellegzetes dinamikát figyeltek meg a pedagógusok pályaelhagyásában: a pálya elhagyása a 30 éves kor alattiaknál a legmagasabb, illetve – amennyiben még pályán vannak – az 50 év fölöttieknél. A katedrán maradás szempontjából legstabilabbnak a 40-49 év közötti korosztály látszik. Egyes vizsgálati adatok szerint<sup>7</sup> a diplomaszerezés utáni első 5 év tekinthető a pályaelhagyás szempontjából a kritikus

4 Douglas N. Harris – Scott. J. Adams: *Undersatnding the level and cause of teacher turnover. A comparison with other professions*. Economics of Educational Review 2007/June.

5 Interjú Mihály Ottóval. In: *Educatio* 2004/6sz

6 R. J. Sundand – L. H. Cook – E. Boe: *Trends in the turnover of teachers from 1991 to 2004: attrition, teaching area transfer and school migration*”. 2007. Pennsylvania

7 R. M. Ingersoll – T. M. Smith: *The Wrong Solution to the Teacher Shortage*. In: *Educational Leadership* 2003/May

időszaknak. Ezekben az években sok helyütt a pedagógusok 40-50 százaléka – a job-bik esetben – átkéri magát az oktatás egy másik területére<sup>8</sup>, vagy végleg feladja tanári ambícióit, mert úgy érzi, hogy csalódott. Ehhez az egyénileg megélt csalódáshoz hoz-zájárul a nem megfelelőnek tartott fizetés, a tanulók kezelhetetlenek megélt fegyel-mezetlensége – ami rövid idő alatt nemcsak elkedvetleníthet, hanem ki is meríthet –, illetve a szülői támogatás hiánya. Gyakoriak azok a személyes élménynek is, hogy a pedagógusnak semmiféle befolyása nincs az iskolában zajló történésekre. Mexikó-ban – az ILO adatai alapján<sup>9</sup> – az ottani tanárok egyharmadát kitevő pályaeelhagyók döntésüket az alacsony fizetések mellett elsősorban a rossz munkakörülményekkel indokolták. Nyomasztotta őket a sok zsúfolt, egészségtelen, rosszul megvilágított és nem megfelelően bebútorozott tanterem, a gyakran elhanyagolt, piszkos iskolai környezet, és az, hogy még reményük sem volt az érdemi változtatásra.

A nem megfelelő munkafeltételeken túl sok kilépett tanár panaszkodott a számára nehezen tolerálható iskolai szervezetre<sup>10</sup> is. Hiányolták a tantestületekből azokat az igazi tanáregyenlőségeket, akiktől segítséget kaphattak volna. Panaszolták az iskola-vezetés és a fenntartók érdektelenségét szakmai nehézségeikkel kapcsolatban. Nehez-ményezték a növekvő osztálylétszámokból adódó többletterheket, a munkáért cserébe kapható szolgáltatások elmaradását, valamint – ami egyre gyakrabban jelenik meg a legtöbb országban – a munkahely bizonytalanságát. Felemlgették hivatásuk, szak-májuk és személyük folyamatos presztízsvesztését is.

Jól kivehető különbséget mutatnak az egyes szakokra jellemző pályaeelhagyási ada-tok.<sup>11</sup> Az elmúlt esztendőkből a legnagyobb hiány a zeneoktatók, a nyelvtanárok, az informatika, a fizika, a matematika és a biológia tanárok esetében volt tapasztalható. Ennek egyik oka az, hogy – a zeneoktatókat és a nyelvtanárokat kivéve – a természet-tudományos tárgyak, illetve az ilyen végzettséget igénylő pályák körében érzékelhető azok növekvő népszerűtlensége<sup>12</sup> a fiatalok körében. Ez utóbbi jelenik meg a felsőbb iskolákra és a pályaválasztásra vonatkozó döntéseikben is. Ez komolyabb gondokat okoz a gazdaság és élet egyéb területein, mert a szükségesnél kevesebb szakember érkezik a munkaerőpiacra ezekről a területekről.<sup>13</sup> A másik lehetséges ok, hogy ezek a szakismeretek a munkaerőpiac más területein is kelendők. Abban az esetben, ha a feltételek másutt jobbak, mint az iskolában, akkor még a hivatását szerető pedagó-

8 Ld. R. J. Sundand – L. H. Cook – E. Boe id. mű. 2.lj.

9 Douné: - Macdonald: *Teacher Attrition: a review of literature*. In: Teaching and Teacher Education 1999/8

10 Richard M. Ingersoll: *Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis*. In: American Educational Research Journal 2001/3.

11 R. Garner: *Teachers quitting in record number*. In: The Independent Education 2002/Febr.

12 Ld. pl: Nahalka István: *Válságban a magyar természettudományos nevelés*, ÚPSZ 1999/05, vagy Mihály Ildikó: *Természettudomány és nevelés* ÚPSZ 2001/09

13 Az OECD által évenként összeállított „*Education at a Glance*” 2003. évi statisztikája szerint a tagországokban átlagosan az informatika oktatásából 49%, a matematika oktatásából pedig 33% szakképzett tanár hiányzott.

gus is könnyen dönt az elmenetel mellett. Az idegen nyelvet tanító tanárok esetében nemcsak a magánszféra, hanem a második gazdaságban történő oktatás is komoly felvevőpiacot jelent, vagy például a zenetanárok tudása is előnyt jelenthet a különféle kulturális pályákon. Mindez tovább növel(het)ji a pályán tapasztalt kontraszelekció negatív hatásait.

Nem egyforma a pályaelhagyás aránya az egyes oktatási *intézménytípusok* között. Gyakoribb a magániskolákban, mint az állami fenntartásúakban és nagyobb arányú a nagyvárosokban, mint a kistelepüléseken (ahol esetleg nincs is másik oktatási intézmény). Több tanár hagyja el a kisebb iskolákat, mint a nagyobbakat, talán az ott rájuk háruló feladatok komplexebb természete miatt. Ezek a megfigyelések valamilyenre prognosztizálhatóvá is teszik a tantestületekben, illetve a településeken várható létszámgondokat.<sup>14</sup>

A pályaelhagyásokban további differenciálódás mutatható ki a *tanulók életkora* szerint is, ugyanis az alsó tagozaton tanítók közül kevesebben döntenek e mellett, mint a felsőbb évfolyamok tanárai. Feltűnően több a végleges pályaelhagyó a *speciális nevelési igényű gyerekekkel* foglalkozó iskolákban is, mint az átlagos intézményekben.<sup>15</sup> Az is jellemző eltérés, hogy a tanárként dolgozó *férfiak* alkalomadtán könnyebben döntenek a pályaelhagyás mellett, mint a *nők*. Ez utóbbi döntésekben szinte kizárólag a tanári pálya alulfizetettsége, a férfiak családfenntartó szerepéhez nem igazítható jövedelmezősége mutatható ki.

Eltérés mutatkozik az *általános* és a *szakoktatási* intézmények trendjei között is. A tapasztalatok szerint ez utóbbi területen nemcsak a fluktuáló oktatók száma magasabb, hanem a végleges pályaelhagyóké is<sup>16</sup>. Különösen érvényes ez a szakmai gyakorlati tárgyak oktatóira, akik az iparban, a termelésben is könnyen megtalálhatják számításukat. A szakképzés tanárhiánya az utóbbi időben annyira súlyos, hogy sokan ezt tartják a jelenleg már elodázhatatlannak minősülő reformok legnagyobb kerékkötőjének. Ezért a szakképzés- és munkaerő-politika szakemberei egyre intenzívebben keresik közösen annak lehetőségeit, hogy a pályájukon tudják tartani az érintetteket.<sup>17</sup>

Végül – de nem utolsósorban – a pedagógusok pályaelhagyásában komoly tényezőként kell figyelembe venni a *karrier-lehetőségek hiányát*. Az oktatás világa ugyanis nem kínál szereplőinek olyan látványos előrelépési lehetőségeket, mint a versenyszféra közege. Ezért is keresik szinte mindenütt a világon azokat a lehetőségeket, melyekkel a tanárok is megtapasztalhatják a szakmai előmenetel megtisztelő és a jól végzett munka révén kiérdemelhető megbecsülést. Ezek a javaslatok nem csupán a fizetésemelésre vonatkoznak, ugyanis a fizetések megemlése csak egyike azoknak a lehetőségeknek,

14 Ld. R. M. Ingersoll id. mű.

15 Vö. R. J. Sundand – L. H. Cook – E. Boe id. mű.

16 Grady, Thomas L.: Vocational Teacher Turnover/Retention Behavior: A Four-Stage Process. Journal of Vocational and Technical Education 1987

17 Pl. Ruhland, Sheila K. Factors that influence the turnover and retention of Minnesota's technical college teachers Journal of vocational education research, 2001/1

melyekkel pályán tarthatják a pedagógusokat, illetve mások számára is vonzóbbá tehetik ezt a hivatást. Az életpálya-modell lehetőségeit már nálunk is régóta fontolgatják. A néhány évi oktató munkát követő – akár tudományos kutatásokra is felhasználható – szabadság biztosítása is gyakran szóba kerül. Sokan gondolkoznak azon is, miként lehetne nemcsak az iskolát megnyitni – szükség esetén – külső szakértők alkalmazása előtt, hanem megoldani azt is, hogy a szaktanárok néhány esztendőre más területeken is – például a termelésben, az üzletvilágban – kipróbálhassák magukat, majd új tapasztalatokkal gazdagodva térhessenek vissza az iskola falai közé. Azonban a mai helyzetben már nem kellene sokáig halogatni a megfelelő megoldások megtalálását.

Az új szereplők oktatásba történő bevonására irányuló törekvésekkel évek óta lehet találkozni. Egyre több iskola ismeri fel annak lehetőségét, vagy kényszerül rá, hogy szerződéses formában, részdíjben foglalkoztasson a gazdaságból vagy a kutatásból meghívott külső szakembereket, főleg azokon a területeken, ahol a szakos ellátottságot másképpen nem tudják biztosítani. Például Svédországban az összes foglalkoztatott tanár 45 százaléka, Portugáliában pedig 56 százaléka dolgozik részmunkaidőben az iskolákban.<sup>18</sup> Erre a lehetőségre az OECD is felhívja a figyelmet<sup>19</sup> a jövő szempontjából számba vehető forgatókönyvek bemutatásakor. E vízióknak az az érdekessége, hogy két lehetséges scenárióban is helyt kapott: az úgynevezett „reszkolarizáció” („vissza-iskolásítás”) lehetőségében, és az „iskolátlanítás”-ban („deskolarizáció”) is. Az első forgatókönyv szerint a tanárok státusza és professzionális szintje magas, és oktatás nem szükségszerűen az egész életre szóló pályamodell, mert sokféle szerződéstípus és alkalmazási feltétel létezik egyidejűleg egymás mellett. A jövedelmek növekednek, illetve jelentős szerephez jutnak az iskolai oktatásban *más szakmák képviselői* mellett a *szülők és a helyi közélet szereplői* is. Utóbbinál rákényszerül az iskola, hogy sok tanári állást fél-professionalistákkal töltsön be. Ebben az esetben virágozik az otthon végzett oktatómunka piaca, vagyis az oktatási árnyék- illetve feketegazdaság is. Mások<sup>20</sup> úgy látják, hogy egyfajta „alternatív” diplomával lehetne biztosítani a tanári pálya rugalmasságát úgy, hogy a pályáról történő átmeneti kilépésekkel lehetővé válna a pedagógusok számára a szorosabb kapcsolattartás a gyakorlati élettel, illetve a kiegészítést enyhítő „levegőváltás”.

Történnék próbálkozások arra is, hogy *külföldről pótolják* a hiányzó oktatókat, amire elsősorban Nagy-Britanniának<sup>21</sup> van lehetősége addig, amíg a külföldről – elsősorban az indiai kontinensről – érkező és angolul kiválóan beszélő diplomásainak megéri ez a változtatás. Egyelőre Ausztrália számára is megoldásnak látszik a külföldi tanárok toborzása<sup>22</sup>, mert az angol nyelv világméretű elterjedtsége ott is lehetővé teszi

18 Ld. *Education at a Glance*. 2003. OECD.

19 Ld. „*What Schools for Future?*” 2001 OECD.

20 Ld. id. mű; in „*Educational leadership?*” 2003/May

21 Már az oktatásról 1998-ban kiadott *Zöld Könyvükben* is foglalkoztak ezzel a lehetőséggel.

22 Ld. Woods – Joshi – Makepeace – Dolton: *The world of paid work*. 2003.

a más országokból érkezett tanárok foglalkoztatását. Csak az a kérdés, hogy vajon meddig?

Több felől hallani olyan kezdeményezésről, mellyel a tanárokat különféle kutatási és fejlesztési programokba is bevonják. Ezzel tesznek kísérletet arra, hogy visszaállítsák az egykori *tudós tanárok* imázsát, ahogy arra az OECD említett forgatókönyveiben is történik utalás. Ezt a K+F lehetőséget akár azon az áron is biztosítanák a tanároknak, hogy időnként csak erre fordítható alkotói szabadságot kellene biztosítani a számukra.

Sokan olyan intézkedésektől várják a helyzet érdemi javulását, melyek révén *könynyítene*nek a tanárok munkaterhein. Itt kell megjegyezni, hogy a tanárok hivatalos munkaideje szinte az egész világon hosszabb – az Amerikai Egyesült Államokban a leghosszabb az OECD tagállamai közül –, mint Magyarországon.<sup>23</sup> A javasolt stratégiák leggyakoribb elemei közé tartozik további juttatások beiktatása, rövidebb munkaidő, az osztálylétszám csökkentése, illetve több beleszólási és felelősségvállalási lehetőség a döntéshozatalba<sup>24</sup>. E program keretében kerül(ne) sor a tanárok segítőinek tekintett pedagógiai asszisztensek foglalkoztatására is, amit az ILO tavalyi dokumentuma is sürgetett. Az iskolai segítőszemélyzet átvállalhatná a tanárok személyére háruló különféle nem oktatási és nevelési feladatokat, ezzel is segítve azt, hogy a tanárok a ténylegesen a szakmai munkájukra koncentrálhassanak.

Végül azt is érdemes megnézni, hogy maguk a tanárok miben látják pályán maradásuk feltételeit.<sup>25</sup> Az alábbi elvárásaikat tartják a legfontosabbnak:

- tiszteljék és értékeljék a tanári hivatást,
- kapjanak támogatást a szülőkkel történő együttműködéshez,
- kapjanak támogatást a tanulók fegyelmezéséhez,
- bánjanak velük korrektül, tisztességesen és kapjanak elegendő bizalmat;
- hallgassák meg őket a politikusok és a fenntartók is.

Ezek a kérések az intézményi és a személyi környezet minden szereplőjét megszólítják. Vajon milyen válaszok érkeznek rájuk?

23 Ld. *Education at a Glance* 2006. OECD.

24 Ld. Dounél: - Macdonald: id. mű.

25 Ehhez segítséget adnak a californiai tanárok egyesületének (California Teachers Association) egyik 2007-ben megfogalmazott levele. Ebből idézünk.