



Oktatási és Kulturális Főigazgatóság

Kulcsfontosságú témák az európai oktatásban

3. kötet

A tanári szakma Európában:
Sajátosságok, trendek és aggodalmak

II. jelentés

Kereslet-kínálat

Általános alsó középfokú oktatás





Kulcsfontosságú témák az európai oktatásban

3. KÖTET

A TANÁRI SZAKMA EURÓPÁBAN: SAJÁTOSSÁGOK, TRENDEK ÉS AGGODALMAK

II. JELENTÉS: KERESLET-KÍNÁLAT

ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS

A jelen kötetet az Eurydice Európai Irodája adja ki az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával (Oktatási és Kulturális Főigazgatóság)

Készült angolul, franciául és németül

D/2002/4008/11

ISBN 2-87116-344-8

A kiadvány az interneten is hozzáférhető (<http://www.eurydice.org>).

A kéziratot 2002 szeptemberében zártuk le.

© Eurydice, 2002.

A jelen kiadvány tartalmának részei másolhatók, kivéve a kereskedelmi célú másolást, ha a másolt részletet az alábbi hivatkozás előzi meg: „Eurydice, Az európai oktatás információs hálózata”, és a végén szerepel a dokumentum kiadási dátuma.

A teljes dokumentum másolási engedélye az Európai Irodától szerezhető meg.

EURYDICE

Európai Iroda

Avenue Louise 240
B-1050 Brussels
Tel. +32 2 600 53 53
Fax +32 2 600 53 63
E-mail: info@eurydice.org
Internet: <http://www.eurydice.org>

I ELŐSZÓ



Ha megfelelő oktatást kívánunk biztosítani a fiatalok számára, úgy alapvető fontosságú tényező, hogy a tanári szakma képviselői kellő motiváltsággal és magas szintű képesítéssel rendelkezzenek. Azok az új elvárások és kihívások, melyekkel a tanároknak ez idő szerint Európa-szerte szembe kell nézniük, egyben azt is jelentik, hogy a szakma jelenleg az oktatáspolitikai viták középpontjában áll. Az Európai Tanács 2002. március 15-16-ai, barcelonai ülésén munkaprogramot fogadtak el az oktatási és képzési rendszerek 2010-ig elérendő jövőbeli célkitűzéseiről, mely szerint a tanárok *”kulcsszereplők a társadalom és a gazdaság fejlődésének ösztönzésére irányuló bármilyen stratégia megvalósításában”*.

Az Eurydice tanári szakmával kapcsolatos tanulmánya, mely a *Kulcsfontosságú témák az európai oktatásban* sorozat részeként, négy beszámoló formájában jelenik meg, különösen öröndetes fejlemény ebben az összefüggésben. Az alsó középfokú oktatás tanárait középpontjába állító tanulmány részletes módon elemzi, hogy az alapképzés milyen mértékben biztosítja e csoport számára a feladataik sikeres teljesítéséhez jelenleg nélkülözhetetlennek tartott készségek elsajátítását. A dokumentum megvizsgálja az európai országokban tapasztalható tanárhiány, illetve túlkínálat eseteit, s az azok megoldása érdekében tett lépéseket. A tanulmány végül összehasonlítja a tanárok alkalmazási feltételeit az állásbiztonság vagy a kereseti lehetőségek szempontjai tekintetében.

Ez a második beszámoló a tanárok számát érintő kereslet-kínálat kérdéseivel, valamint az új tagok szakmába történő felvételére, illetve a tanárhiány problémájának csökkentésére irányuló intézkedésekkel foglalkozik. A jelentés megállapításai felbecsülhetetlen értékűek egy olyan időszakban, amikor az elegendő számú, megfelelő képesítéssel rendelkező tanár szakmába vonzásának és megtartásának igénye komoly kihívást jelent az oktatás területén működő számos politikai döntéshozó számára. Ezt megerősíti az a tény, hogy a tanulmányban szereplő 33 oktatási rendszer közül mindössze 4-ben tapasztalható megközelítően egyensúlyi állapot a tanári kereslet-kínálat terén. A beszámoló kiemeli az ilyen típusú összehasonlítás megtételének kísérlete során fölmerülő, s abból fakadó nehézségeket is, hogy a definíciók, valamint a statisztikai adatok összegyűjtésének módszerei országról országra rendkívül nagymértékben eltérőek. Ez a kérdéskör jelentős európai együttműködésre ad lehetőséget. A tanárhiány megoldása érdekében több helyütt megvalósított kampányok és szükségintézkedések elemzése fölveti ezen akciók oktatásbeli ellátás színvonalára gyakorolt hatását. E területen tehát eredményes, európai szintű tapasztalatcsere folytatható.

Az európai oktatási együttműködés szempontjából számottevő jelentőséggel bíró ezen tanulmány az Eurydice Hálózat Nemzeti Irodái, valamint nemzeti (külső) szakértők közreműködése eredményeképpen jött létre. Az összehasonlító elemzés az Eurydice Európai Központjának a nemzeti partnerekkel szoros együttműködésben megvalósított munkája. Ez a módszertani megközelítés további garanciát jelent a beszámolóknak foglalt információk minősége és megbízhatósága tekintetében. A kiadvány végén a tanulmány elkészítésében részt vevő valamennyi szereplő említésre kerül.

Bízunk benne, hogy a jelen beszámoló gazdagítja majd a nemzeti és közösségi szintű politikai vitát azáltal, hogy nagyobb fokú betekintést nyújt a tanári kereslet-kínálat európai egyensúlyban tartásának módszereibe, a folyamat során felmerülő problémákba, valamint

azon, egyre intenzívebb erőfeszítésekbe, melyek célja a magas színvonalú oktatás mindenki számára történő biztosítása a jelenben és az elkövetkező években egyaránt.



Viviane Reding
az oktatás és kultúra európai biztosa

I TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	III
TARTALOMJEGYZÉK	V
A TANULMÁNY ÁLTALÁNOS ÉS MÓDSZERTANI KERETE	IX
GLOSSZÁRIUM	XVII
BEVEZETÉS	XXIII

1. FEJEZET – DEMOGRÁFIAI TRENDEK ÉS TERVEZÉSI POLITIKÁK	1
BEVEZETÉS	1
1. DEMOGRÁFIAI TRENDEK	1
1.1. A tanárok életkora	1
1.2. A tanárok nyugdíjba vonulása	5
1.3. A tanulói beiratkozások számaiban megfigyelhető trendek	8
2. TERVEZÉSI POLITIKÁK	11
2.1. Felelősség és szervezés	12
2.2. Törvényi keret és történeti aspektusok	13
2.3. A tervezés céljai s az azok megvalósításához szükséges intézkedések	14
2.4. Az előrejelzések alapja és a figyelembe vett paraméterek	14
2.5. A tervezési politikák lehetséges időkeretei	15
2.6. A tervezési politikával kapcsolatos információk terjesztése	16
2.7. A munkaerőpiaci trendek nyomon követése	17
2.8. Folyamatban lévő reformok a tervezési politika bevezetése érdekében	18
2. FEJEZET – HIÁNYOK ÉS TÚLKÍNÁLAT: NÉHÁNY STATISZTIKAI KÉRDÉS	19
BEVEZETÉS	19
1. A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE ALKALMAZOTT ELJÁRÁSOK, VALAMINT A STATISZTIKAI ADATOK ELÉRHETŐSÉGE	20
2. A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE ALKALMAZOTT ELJÁRÁSOK, VALAMINT A STATISZTIKAI ADATOK ELÉRHETŐSÉGE	23
3. NEMZETI STATISZTIKAI ADATOK ELEMZÉSE	24
3.1. A tanárhiánnyal kapcsolatos statisztikai adatok	24
3.2. A tanári túlkínálattal kapcsolatos statisztikai adatok	28

3.	FEJEZET – A TANÁRI SZAKMÁBA TÖRTÉNŐ FELVÉTEL	31
	BEVEZETÉS	31
1.	A TANÁRFELVÉTELÉRT FELELŐS HATÓSÁGOK SZINTJE	32
2.	A TANÁRFELVÉTELI MÓDSZEREK FAJTÁI	34
2.1.	Versenyzizsga	35
2.2.	Jelöltlista	37
2.3.	Nyílt felvétel	38
3.	ALKALMASSÁGI KRITÉRIUMOK	41
4.	SZERZŐDÉSTÍPUSOK	42
4.	FEJEZET – A SZABADSÁGON LÉVŐ TANÁROK HELYETTESÍTÉSE	45
	BEVEZETÉS	45
1.	A HELYETTESÍTÉSI ELJÁRÁSOK MODELLEI	46
2.	ÚJ TANÁROK ALKALMAZÁSA HELYETTESÍTÉS CÉLJÁBÓL	48
2.1.	Határozott időre szóló szerződések	48
2.2.	Tartalékkállományok	52
3.	A MEGLÉVŐ OKTATÓSZEMÉLYZET HELYETTESÍTÉS CÉLJÁBÓL VALÓ IGÉNYBEVÉTELE	53
3.1.	A munkaterhelés növelése	53
3.2.	Tanárok más beosztásba helyezése	57
3.3.	Az osztálylétszámok növelése	58
4.	A DÖNTÉSHOZÁS SZINTJE	59
5.	FEJEZET – SZÜKSÉGINTÉZKEDÉSEK TANÁRHIÁNY ESETÉN	61
	BEVEZETÉS	61
1.	A MEGLÉVŐ HUMÁN ERŐFORRÁSOK FELHASZNÁLÁSA	62
1.1.	A meglévő humán erőforrások előírt korlátokon túli felhasználása	62
1.2.	A meglévő humán erőforrások üres állások betöltésére való felhasználása	62
2.	Olyan alkalmazottak más munkaterületre helyezése, akik – a kérdéses álláshely tekintetében – nem rendelkeznek teljes és megfelelő képesítéssel	63
3.	ÚJ OKTATÓSZEMÉLYZET RENDKÍVÜLI FELVÉTELE	66
4.	A TANÓRÁK ELMARADÁSA	73

6.	FEJEZET – A MEGFELELŐEN KÉPZETT OKTATÓSZEMÉLYZET FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ INTÉZKEDÉSEK	77
	BEVEZETÉS	77
1.	TANÁRFELVÉTELI KAMPÁNYOK A MÉDIÁN KERESZTÜL	80
2.	EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK	84
	ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK	95
	MELLÉKLETEK	105
	ÁBRÁK JEGYZÉKE	116
	KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	121

I A TANULMÁNY ÁLTALÁNOS ÉS MÓDSZERTANI KERETE

BEVEZETÉS

A tanár változások közvetítésében, valamint a megértés és tolerancia elősegítésében vállalt szerepének jelentősége soha nem volt nyilvánvalóbb, mint manapság. Ez a feladat a 21. században még hangsúlyosabbá válhat.

(Jacques Delors, 1996, 157.o.)⁽¹⁾

A tudás társadalmának 21. századi megjelenése nyomán számos beszámoló és nyilatkozat hangsúlyozta ismételten az oktatás fontosságát, az oktatási rendszerek pedig jelenleg számos kihívással néznek szembe. A fiatalok képesek kell, hogy legyenek a nagyarányú változáson keresztülmenő gazdasági és társadalmi környezet követelményeinek való megfelelésre, illetve az azokhoz való alkalmazkodásra. Egyrészt ismereteket kell szerezniük az olyan sajátos, nélkülözhetetlen tantárgyak terén, mint az új információs és kommunikációs technológiák (ICT) és az idegen nyelvek, ugyanakkor tudatára kell ébreszteni őket a tolerancia és az önzetlenség emberi értékeire, valamint elkötelezetté kell tenni őket azok iránt. A tanárok alapvető szerepet játszanak ebben a fejlődési-fejlesztési folyamatban, minek eredményeképpen a társadalom egésze igen nagy elvárásokat fogalmaz meg a tanári szakmával szemben. A tanárok valóban jelentős módon közreműködnek azáltal, hogy biztosítják a fiatalok számára az állandóan változó világba való beilleszkedéshez szükséges eszközöket.

Az Eurydice Hálózat nagyszabású összehasonlító tanulmány elkészítését kezdeményezte a szakma jelenlegi európai állapotáról azzal a céllal, hogy nagyobb fokú bepillantást nyerjünk a szóban forgó kérdésekbe, valamint megértsük azt a helyzetet, illetve elvárásokat, melyekkel az elkövetkező években a tanári szakma szembe találja magát az európai országokban. E komplex témakör hatékonyabb meghatározása érdekében az Eurydice Hálózat (Nemzeti) Irodáit felkérték, hogy gyűjtsék össze a szakma azon aspektusait vagy fő elemeit, melyek a nemzeti szinten folyamatban lévő viták, illetve reformok tárgyát képezik. Az irodáktól e rövid felmérésre 2000 nyarán kapott válaszok egyértelműen bizonyították, hogy a tanári szakma az oktatáspolitikával kapcsolatos gondolkodás és viták középpontjában áll, ez pedig megerősítést adott a tekintetben, hogy a tanulmány teljes összhangban áll az európai országok jelenlegi fejleményeivel.

Közelebből szemlélve, úgy tűnik, két fő kérdés emelkedik ki az említett országok politikai döntéshozóinak vitái, s az őket foglalkoztató témák köréből. Ezek az alábbiak: a tanároktól elvárt, általuk birtoklandó készségek terén végbemenő változások, valamint a tanári hivatás vonzerejének mértéke. Bár ezek a kérdések nem mindenhol ugyanolyan hangsúlyos módon vannak jelen, azt mondhatjuk, hogy jelentős helyet foglalnak el az európai oktatásról való gondolkodásban.

Az országok többségében ma már valóban nem csupán azt várják el a tanároktól, hogy – elsőrendű feladatuk, az oktatás/képzés megvalósítása során – egyszerűen alkalmazzák a kutatásokból nyert ismereteket a tanítási módszerek és a tanulás pszichológiája területein. Az iskolák életét az információtechnológia fejlődése, a növekvő mértékben multikulturális társadalmi környezet, valamint a helyi közösségnek és iskolának adott egyre nagyobb fokú autonómia határozzák meg.

Általában véve, tehát, úgy tűnik, a tanári szakma szükségszerű módon nagyobb részt kell, hogy vállaljon az iskolai irányítással és adminisztrációval, az ICT alkalmazásával, valamint az emberi

⁽¹⁾ Delors, J. és mások: Learning: the treasure within. Report to Unesco of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris: Unesco, 1996.

jogok és állampolgári ismeretek oktatásával kapcsolatos feladatokban, illetve a tanulók arra való ösztönzésében, hogy az élethosszig tartó, folyamatos tanulás céljával sajátítsák el az ismereteket.

Ebben a kontextusban a tanárok minden korábbinál változatosabb háttérű diákok csoportjaival állnak szemben. Az érintett országtól függően akár kétféle heterogenitással is találkozhatnak – melyek kapcsán úgy érezhetik, nem kellően felkészültek –, nevezetesen a bevándorló/migráns szülők gyermekei, valamint a speciális oktatási szükségletekkel rendelkező gyermekek ellátásának területein. Továbbmenve, a kötelező oktatás középfokú oktatás szintjére való kiterjesztése és/vagy olyan módon történő (át)szervezése, hogy általános irányú oktatást és képzést biztosítson mindenki számára, néhány országban csupán a közelmúltban valósult meg. Az ilyen esetekben a "tömegoktatás", valamint a növekvő mértékben heterogén iskolai populáció alighanem tovább súlyosbították a tanárok problémáit a rájuk bízott tanulók kezelése/irányítása terén. Noha ezek a nehézségek nem mindenütt jelentkeznek ugyanolyan mértékben, előrevetítik annak szükségességét, hogy a tanárok további interperszonális és kommunikációs készségeket sajátítsanak el az etnikai és nyelvi kisebbségekkel, valamint a speciális szükségletű tanulókkal való eredményes munka, illetve az osztályteremben felmerülő esetleges konfliktusok sikeres kezelése érdekében.

X

Az oktatáspolitikai döntéshozókat számos országban mélyszéles aggodalommal tölti el a tanárihiányok előfordulásának eshetősége, vagy akár máris szembe kell, hogy nézzenek a problémával (bizonyos régiókban vagy tantárgyi területeken, illetve az oktatás egyes szintjein). Ily módon komolyan el kell gondolkodniuk azon, hogy milyen eszközökkel lehetne vonzóvá tenni a tanári szakmát az arra alkalmas, rátermett fiatalok számára. A jövedelemszint gyakran szerepel a tanári pályához való hűtlenség okaként. A fizetéseket túl alacsonynak vagy aránytalannak tartják más foglalkozások kereseti lehetőségeivel összevetve. A kevésbé vonzó munkakörülményekre (úgy mint a rugalmasság és függetlenség hiánya, nagyfokú munkaterhelés, csekély pedagógiai támogatás, leromlott iskolaépületek, nehézségekkel küzdő tanulók stb.) szintén sok esetben hivatkoznak. Egy további, ismételt említett járulékos tényező a szakmába első ízben belépő, s a feltételekhez alkalmazkodni kívánó fiatal tanároknak való segítségnyújtás elmaradása. A felkészítésnek ez a hiánya azután néhány országban az érintettek korai pályaelhagyását eredményezheti.

Ezek tehát jelentős és egymással szoros kapcsolatban álló kihívások, melyeknek az európai oktatási rendszerek, úgy tűnik, meg kell, hogy feleljenek, amennyiben minőségi oktatást kívánnak biztosítani mindenki számára. Az Eurydice éppen ezért döntött úgy, hogy **a tanári foglalkozás vonzereje, sajátos jellemzői és szakmai tartalma** témájában végez mélyreható, összehasonlító elemzést.

A TANULMÁNY BEMUTATÁSA ÉS CÉLJAI

A jelen tanulmány célja az, hogy nagyobb fokú bepillantást nyerjen a szakmát a különböző országokban jellemző állapotokba, azok változásaiiba, s azon módszerekbe is, melyek alkalmazásával a nemzeti döntéshozók megpróbálnak megfelelni a felismert kihívásoknak. A tanulmány szándékai között szerepel a leendő tanárok szakmai felkészültségének s az általuk elsajátítandó készségek természetének elemzése, a (tanári) kereslet-kínálat terén tapasztalható egyensúlyi vagy egyensúlyhiányos állapot vizsgálata és, végül, a tanárok munkakörülményeire jellemző főbb aspektusok összehasonlítása. A tanulmány ezenkívül kísérletet tesz e három jelentős kérdéskör közötti összefüggések és – a különböző európai országokban megfigyelhető – kölcsönös egymásra hatás tisztázására is, általános minták és trendek azonosítására törekedve, ugyanakkor nemzeti kontextusaiba helyezve őket.

A tanulmány a *Kulcskérdések az európai oktatásban*^[2] című kiadványsorozat részeként jelenik meg, melynek elemző szemlélete alapvetően kettős megközelítést foglal magában:

- **a jelenlegi állapotok mélyreható, leíró jellegű összehasonlítása** annak érdekében, hogy megvizsgálhassuk a figyelembe vett aspektusok egymással való kapcsolatát, illetve egymástól való kölcsönös függőségét, majd ezt követően, lehetőség szerint, a főbb működési modellek azonosítása;
- **a körülmények/viszonyok kibontakozásának összefüggéseiben való és történeti elemzése**, hogy megértsük a folyamatban lévő változásokat, vitákat vagy reformokat, valamint megmagyarázhassuk a mögöttük húzódó érveket, illetve célokat.

E kettős célú megközelítés a döntéshozók azon igényének kíván megfelelni, hogy leíró, illusztratív és kritikai elemzést nyújtó, s emellett megbízható információval rendelkezzenek a nemzetközi tendenciákról.

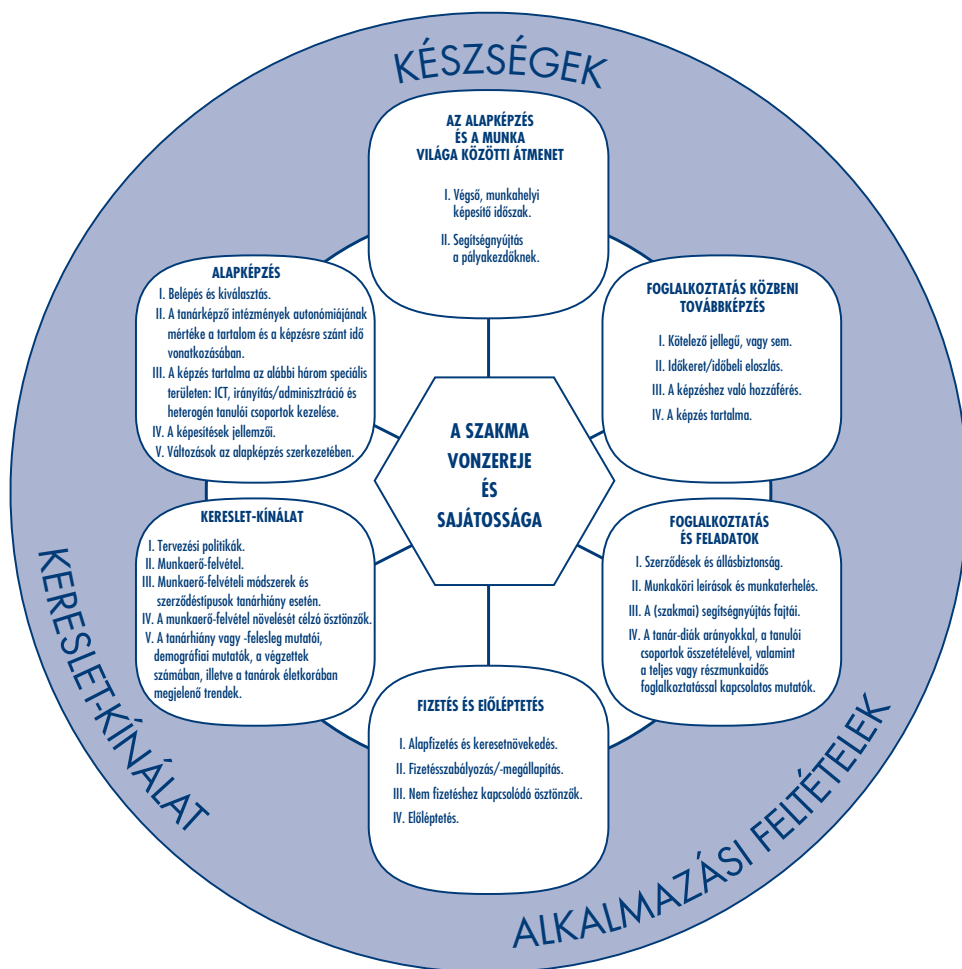
Az alábbi, 1. táblázat részletesen tartalmazza a tanulmány valamennyi szempontját és paramétereit. Kiválasztásuk során – az alkalmazott megközelítéssel összhangban – kellő figyelmet kapott, hogy milyen módon kapcsolódnak, közvetlenül vagy közvetve, a tanári szakma vonzerejének és sajátos jellemzőinek kérdéséhez.

^[2]A felsőoktatásban tanuló hallgatók pénzügyi támogatása témájának szentelt első kötet 1999-ben jelent meg. A második, 2000-ben kiadott kötet az iskolák számára előirányzott pénzügyi erőforrások elosztásának és kezelésének módszereivel foglalkozik. A két kiadványra való teljes körű hivatkozást az alábbiakban közöljük, ezenkívül mindkettő elérhető az Eurydice weboldalán is.

• Eurydice; European Commission. Financial support for students in higher education in Europe. Trends and debates. *Key topics in education in Europe*, vol. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. Elérhető a világhálón: <http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics/en/FrameSet.htm>.

• Eurydice; European Commission. Financing and management of resources in compulsory education. Trends in national policies. *Key topics in education in Europe*, vol. 2. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. Elérhető a világhálón: <http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics2/en/FrameSet.htm>.

1. TÁBLÁZAT:
A SZAKMA VONZEREJÉHEZ ÉS SAJÁTOSSÁGAIHOZ KAPCSOLÓDÓ TANULMÁNY SZEMPONTJAI



Általános az egyetértés a tekintetben, hogy valamennyi tanár számára biztosítani kell a feladataik teljesítéséhez, s ezáltal a minőségi iskolai oktatás céljainak eléréséhez szükséges **készségek** elsajátítását. A jelen tanulmány három fő terület vizsgálatát helyezi a középpontba: az iskolai tevékenység irányítása és az adminisztráció; az ICT alkalmazása és az ahhoz kapcsolódó oktatás; valamint a heterogén összetételű tanulói csoportok tanítása. Az oktatáspolitikai döntéshozók feladata tehát annak biztosítása, hogy a tanári szakmába belépők megfelelő képzésben részesüljenek, illetve hogy a gyakorló tanárok hozzáférjenek a szükségleteikkel összhangban álló szakmai továbbképzéshez. A felmerülő kérdések között találjuk az alábbiakat:

Mit várunk el a tanári szakmától (vagy mit kellene elvárni attól) jelenleg, illetve – talán még nagyobb mértékben – a jövőben? Mit tanulnak maguk a tanárok az alapképzésük során? Milyen minőségi és képzésbeli kritériumoknak kell, hogy megfeleljenek a tanárok ahhoz, hogy képesített pedagógusoknak tekintsék őket? Milyen intézkedések történnek annak elősegítése érdekében, hogy a pályakezdő fiatalok szakmájuk teljes jogú tagjaivá váljanak? Milyen lehetőségek segítik a gyakorló tanárokat a tőlük elvárt új készségek elsajátításában? Milyen képzési követelményeknek kell, hogy eleget tegyenek a tanárok pályájuk során?

A tanárok iránti **kereslet**, illetve az általuk biztosított **kínálat** közötti egyensúly – akár rövid, akár hosszú távon – kétségtelenül a tanári erőforrások kezeléséért nemzeti szinten felelősséget vállaló szakembereket nyugtalanító legfőbb kérdés. Az európai országok túlnyomó többségében a munkában álló tanárok életkori piramisa aggasztó tendenciát mutat, különösen ott, ahol pedagógushiány súlyosbítja a helyzetet. A rendelkezésre álló adatok^[3] szerint európai átlagban a tanári populáció valamivel több mint egyötöde megközelíti vagy eléri a nyugdíjkorhatárt a következő tíz év során. Ily módon számos ország kell, hogy szembenézzon gyakorló tanárai jó részének fokozatos – vagy, egyes esetekben, gyorsabb ütemű – pótlása feladatával. Bizonyos oktatási rendszerekben már most is tapasztalható a képzett oktatószemélyzet hiánya és a szakma vonzerejének csökkenése, melyek további arra utaló jelek, hogy megoldásokat kell találni e jelentős problémára, mégpedig sürgősen. A továbbiakban tehát különös figyelmet kell fordítani mind a pályakezdők szakmába való felvétele, mind pedig a leendő tanárok alapképzésbe történő sikeres bevonása potenciáljának növelésére.

Milyen intézkedések kerültek bevezetésre a fiatalok tanárképzésbe történő belépésének, illetve szakmába való felvételének céljával? Milyen ösztönzők biztosítják azt, hogy a képzett oktatószemélyzet ne hagyja el a pályát? Hogyan kísérik meg kompenzálni az illetékesek a tanárihiány esetleges meglévő eseteit? A tervezési politika mely fajtáit alkalmazzák a kereslet-kínálat összefüggésében?

A kérdések e két fő csoportja szorosan kapcsolódik egymáshoz a tekintetben, hogy a képzés végére elsajátított készségek, valamint a napi munka során elvégzendő feladatok lényeges aspektusait jelentik mindannak, ami egy szakmát vonzóvá és motiválóvá tesz. A pályakezdő fiataloknak való segítségnyújtás sajátos formáinak megléte (vagy azok hiánya), valamint az ilyen támogatás megszervezésének módja világos összefüggésben állnak azzal, hogy az egyes országok mekkora jelentőséget tulajdonítanak a képzés gyakorlati szakaszának. A kiválasztási eljárások, ahol léteznek, illetve az időpont, amikor azokra sor kerül, szintén kétségtelenül a munkaerőpiacon jelen lévő végzett tanárok számát befolyásoló tényezők közé tartoznak.

A kérdések egy harmadik csoportja elkerülhetetlen módon következik az első kettőből. Nyilvánvalóan kíváncsiak megvizsgálni az **alkalmazási feltételek** azon csoportját (foglalkoztatás közbeni kötelezettségek, illetve fizetések), mely a tanári szakmától elvárt feladatok megfelelő szintű elvégzését, valamint a tanári foglalkozás vonzerejét hivatott biztosítani. A munkahely biztonsága; az, hogy milyen lehetőségek vannak a munkaerőpiacon jobban fizetett állások elnyerésére; a rendszeres fizetésemelések esélye; nem is említve a munkahelyi körülmények színvonalát; mind-mind kétségkívül hatással vannak a szakma megítélésére.

A segítségnyújtás és az ellenőrzés/felügyelet mely fajtái érhetők el a nehézségekkel találkozó gyakorló tanárok számára? Hogyan épül fel a tanárok munkaideje, és miképpen történik annak kiszámítása? Milyen feladatokat bízunk a tanárokkal, s azok összhangban állnak-e a pedagógusok képzettségével és készségeivel? Milyen intézkedések szabályozzák a fizetésemeléseket? Lehetséges-e az intézményen belüli előléptetés, stb.?

A fenti kérdések mindegyike központi jelentőséggel bír a jelen tanulmány szempontjából. Az összehasonlító elemzés során ezekre adandó válaszokon túlmenően különös figyelmet kapnak a tanári szakmával kapcsolatos – s a különböző országokban az elmúlt tíz évben bevezetett – intézkedések mögött rejlő tényezők is. E célból fontos megvizsgálni az egyes országokban kialakult aktuális helyzet különböző aspektusait, kellő tekintettel a gazdasági, oktatási, politikai, társadalmi és demográfiai megfontolásokra. Ez viszont a tanárok helyzetével összefüggésben megvalósított vagy tervezett változások (mint például a készségek fejlesztése/frissítése, munkaerő-felvétel stb.) fő törekvéseinek azonosítását is jelenti.

^[3] Eurostat, Unesco/OECD/Eurostat adatbázis.

A KIADVÁNYOK FELÉPÍTÉSE

Egy ilyen, rendkívül összetett tanulmány elkészítése hosszú távú vállalkozás. Amint azt a módszertani megközelítésről szóló rész is hangsúlyozza, a munka hatékonyabb felosztása érdekében a szükséges információk összegyűjtése két fő szakaszban valósult meg. Ugyanilyen módon, akárcsak a kirakós játék, a puzzle esetében, az összehasonlító elemzés egyes aspektusai külön-külön kerültek megfontolásra, hogy aztán a megvizsgált témák fokozatosan összeálljanak egy logikus egészé. Más szóval, nem lehetséges az elemzés valamennyi megállapításának/eredményének azonnali érvényre juttatása. Azt is hangsúlyoznunk kell, hogy az említett különféle aspektusok, a köztük meglévő összefüggéseken túlmenően, egy-egy önmagában véve is jelentős, sajátos problémakörhöz kapcsolódnak. Ily módon tehát sajnálatos lenne, ha a politikai döntéshozók, illetve a szóban forgó alapvető oktatási kérdésekkel foglalkozó egyéb szereplők számára nem válnának azonnal elérhetővé azok a témák, melyek vonatkozásában az összehasonlítások (s a megállapítások) már rendelkezésre állnak, különösképpen annak tudatában, hogy ezek a specifikus problémák számos országban az oktatásról szóló aktuális vita központi elemeit jelentik. A valamennyi téma közötti tagadhatatlanul meglévő dialektikus viszony ellenére ezért a jelen tanulmány négy különálló beszámoló formájában kerül kiadásra, melyek mindegyike egy-egy sajátos kérdéskörrel foglalkozik. Az egyes jelentésekben az (adott országokban) előforduló problémák, valamint a vizsgált témákhoz kapcsolódó nemzeti megfontolások tárgyalása lehetőség szerint a megfelelő összefüggésbeli, kontextuális tényezőkre való hivatkozással történik.

XIV

- Az első beszámoló az **alapképzés** és azon **átmeneti intézkedések** összehasonlító vizsgálatának szenteltük, melyek a tanári szakma pályakezdőinek munka világába való teljes beilleszkedését hivatottak elősegíteni. A jelentés főként a fentebb már említett sajátos készségek fejlesztésére irányuló oktatásbeli ellátást veszi górcső alá. A szakmába való belépés különböző módjai, az egymást követő, illetve egyidejű szakaszokból álló képzési modell, valamint a szakmai képzés általános oktatáshoz viszonyított relatív jelentősége egyaránt részletes megtárgyalásra kerülnek az oktatás/képzés és a teljes körű szakmai tevékenység közötti átmenet megvalósítását szolgáló intézkedésekkel összefüggésben. A beszámolóban helyet kap az elmúlt 25 év során az alapképzés felépítését (annak időtartama és szakmai szintje vonatkozásában) érintő főbb változások történeti áttekintése, a mögöttük húzódó okok és célkitűzések elemzésével egyetemben. Az említett átmeneti időszakokkal kapcsolatos intézkedéseknek szentelt rész kifejti, hogy mely országokban találunk (és melyekben nem) egyfajta végső, fizetett munkahelyi képesítő időszakot és/vagy a tanári pályára lépők teljes szakmai integrációját elősegítő intézkedéseket. Az utóbbiak szerkezete és tartalma, valamint a szóban forgó témákkal összefüggő, folyamatban lévő viták és/vagy reformok szintén a vizsgálat tárgyát képezik.
- A második önálló beszámoló tárgya a tanárokkal kapcsolatos **kereslet-kínálati** viszonyok részletes elemzése. A dokumentumban többek között demográfiai mutatókat találunk, melyek alapján előzetes becslések készíthetők a tanárok iránti kereslet elkövetkező tíz év során való alakulásáról. A munkaerő-felvétel meglévő, hagyományos módszerei összehasonlításra kerülnek azon intézkedésekkel, melyeket a valamely álláshely betöltésére teljes képesítéssel rendelkező oktatószemélyzet hiánya esetén alkalmaznak. A beszámoló részletesen kifejti és megvitatja a (tanári) túlkínálat és létszámihiány kiszámítására a különböző országok által használt definíciók és módszerek széles körét, valamint a könnyen összehasonlítható adatok hiányából eredő problémákat. Végül, a hosszú távú tervezési politikák áttekintése, valamint a jövőbeli pedagógusok képzésbe történő sikeres bevonása és a képesítéssel rendelkező tanárok felvételének ösztönzése érdekében mozgósított eszközök számbavétele szintén a jelentés részét képezik.

- A harmadik beszámoló középpontjában **a tanárok alkalmazási feltételeinek** elemzése áll. A vizsgálat magában foglalja az anyagi és tárgyi munkafeltételek, a munkaszerződések, valamint a tanároktól ezen szerződésekkel összhangban elvárt feladatok különböző aspektusait.
- Egy végső, minden részletre kiterjedő összefoglaló beszámoló azután megvizsgálja a korábbi kiadványokban tárgyalt valamennyi megfontolást figyelembe vevő modelleket, és a megfelelő összefüggésrendszerbe helyezi azokat. A kutatás teljes területét átfogó kontextuális elemzés során fölmerülő további témák és kérdések szintén éles megvilágítást kapnak.

Végül, a tanári szakmát (a képzés és alkalmazási feltételek terén) az utóbbi 25 évben bármilyen módon érintő **valamennyi jelentős reform** országonkénti számbavételét tartalmazó táblázatok készülnek, s kerülnek elhelyezésre az Eurydice weboldalán. Az egyes táblázatok közlik a szóban forgó reformok időpontját és tartalmát, valamint a mögöttük rejlő tényezőket és célokat. Az adott nemzeti (demográfiai, társadalmi, politikai és gazdasági) környezet, melyben a reformokat bevezették, szintén bemutatásra kerül.

A TANULMÁNY HATÓKÖRÉNEK MEGHATÁROZÁSA

A tanulmány megfelelő korlátok között tartása érdekében az elemzés kizárólag a **nappali tagozatos, általános irányú kötelező középfokú oktatásban** dolgozó tanárok helyzetére irányul. Azért éppen ez a szint került kiválasztásra, mert a kötelező oktatás része, s mert az iskoláztatás útvonalának egy fontos átmeneti szakaszát jelenti, a 10/12 és a 15/16 éves kor közötti fiatalok összességének oktatásbeli ellátását biztosítva. Rendszerint az ISCED 2. szintjét⁽⁴⁾ foglalja magában, s az érintett országtól függően a (3 vagy 4 éves időtartamú) alsó középfokú oktatásnak, illetve az egységes szerkezetű oktatási rendszerek utolsó néhány évének felel meg.

A szóban forgó oktatási szint megértése és különböző rendszerekben való elhelyezése tekintetében az olvasók a 3. mellékletből tájékozódhatnak, mely részletesen leírja az iskoláztatás egymást követő szakaszainak általános szerkezetét, s pontosan megjelöli az alsó középfokú oktatás helyét az egyes országok oktatási rendszereiben.

Az általános irányú kötelező középfokú oktatás szintjén az országok többségében szaktanárok vagy félig szaktanárok (azaz, tantárgycsoportot oktató pedagógusok) tanítanak. A jelen tanulmány nem veszi figyelembe az elemzés során azon tanárok helyzetét, akik az oktatás más szintjeire érvényes képesítéssel esetleg az alsó középfokú oktatásban töltenek be álláshelyet.

Azt is hangsúlyozni kell, hogy **a tanárok általános helyzete** az, ami a vizsgálat tárgyát képezi. Csupán ahol a tanárok helyzete az oktatott tantárgy függvényében eltérő (például az alapképzés tartalma, munkakörülmények, kötelezettségek vagy tanárihiánnyal összefüggő mutatók tekintetében), ott foglalkozik az elemzés kifejezetten a matematika és az anyanyelv tanáraival⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ Az Oktatás Nemzetközi Osztályozási Rendszere.

⁽⁵⁾ Ezen felvetésnek három fő oka van:

- 1) A szakmáról kialakult képpel, illetve a tanárihiánnyal összefüggő problémák számos országban meglehetősen súlyosnak tűnnek a matematika területén, hiszen az itt végzettek rendszerint a magánszektor jobban fizetett foglalkozásait részesítik előnyben.
- 2) Mindkét tantárgy állandó, meghatározó elem a kötelező oktatás valamennyi alaptantervében (lásd: European Commission; Eurydice; Eurostat. Key data on education in Europe 99/2000. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2000).
- 3) Az ICT e két tantárgy tanárai képzésében való szerepének megítélése rendkívül különböző, s ennek megfelelően a tanárok ICT készségei is nagy mértékben eltérőek lehetnek.

A tanulmány kizárólag az **állami szektor** tanárainak helyzetével foglalkozik, tehát csak azokkal, akik az állami hatóságok közvetlen irányítása és ellenőrzése alatt álló iskolákban dolgoznak. Az államilag támogatott magániskolákat csupán Belgium, Írország és Hollandia esetében vettük figyelembe, mely országokban ez a szektor jól fejlett.

A tanulmány **referenciaéve a 2000/01-es tanév**. A reformokkal kapcsolatos (s a kontextuális elemzés részét képező) történeti háttér-információ **az utóbbi 25 évre** korlátozódik. Az összefüggések megvilágítására törekvő (kontextuális) elemzés felöleli a folyamatban lévő oktatáspolitikai vitákat, valamint a határozott módon eltervezett reformokat is.

Végül, az összehasonlító vizsgálat az Eurydice Hálózat 30 európai tagországra terjed ki.

MÓDSZEREK ÉS MUNKAFOLYAMATOK

Az Eurydice Hálózat 16 Nemzeti Irodájának⁽⁶⁾ képviselőiből álló, korlátozott létszámú munkacsoportot hoztak létre a jelen tanulmány előkészítésének céljával. A csoport feladata a tanulmány témájának meghatározása, hatókörének kijelölése, valamint a vizsgálat szempontjából lényeges paraméterek kiválasztása volt.

A megfelelő információk összegyűjtése két fő szakaszban történt. Az első az alapképzéssel, a foglalkoztatásba való átmenettel, valamint a kereslet-kínálattal összefüggő aspektusokra irányult, míg a második az alkalmazási feltételek szempontjait érintette. Mindkét szakasz a 2001. év egésze során valósult meg.

Az Eurydice Európai Központja (EEU) által elkészített, majd a munkacsoport által ellenőrzött és kiegészített öt kérdőív használatával az Eurydice Hálózat valamennyi Nemzeti Irodájából összegyűjtésre kerültek a leíró elemzéshez szükséges információk. Ezek a kérdőívek a könnyen összehasonlítható adatok logikus és következetes felvételéhez nélkülözhetetlen pontos meghatározásokat és utasításokat tartalmaznak, s a munka előrehaladásával, illetve a kiadványok elkészültét követően hozzáférhetőek lesznek az Eurydice honlapján, a tanulmány adatgyűjtési mechanizmusainak szentelt részben.

A Socrates Bizottság tagjai nemzeti szakértőket kértek fel az érintett területen a történeti és kontextuális keret létrehozásában való közreműködésre. Az egyes témák vonatkozásában kérdéssorok formájában megfogalmazott utalások segítettek megfelelő mederben tartani a szakértők munkáját, akiket megkértek, hogy foglalják bele elemzésükbe mindazon szempontokat is, melyeket ők maguk lényegesnek vagy döntő fontosságúnak tartanak a saját országukban jellemző helyzet bármiféle értelmezéséhez.

A statisztikai mutatók nagy részének elkészítése az Eurostat által biztosított UOE adatbázis alkalmazásával történt.

A Nemzeti Irodák és a nemzeti szakértők valamennyi beszámolót gondosan ellenőrizték. A különböző, nemzeti szintű partnerek, valamint az EEU részvételével megvalósuló szoros együttműködés és konstruktív szellemű közös munka nagymértékben megkönnyítette a jelentések e komplex sorának elkészítését. A jelen kiadvány végén, munkájuk elismeréseképpen, a tanulmány megvalósításában szerepet vállaló valamennyi fél említésre kerül.

⁽⁶⁾ Belgium (Francia és Német nyelvű Közösség), Németország (Länder), Görögország, Spanyolország, Írország, Olaszország, Luxemburg, Svédország, Egyesült Királyság (E/W/Nl), Észtország, Lettország, Málta, Lengyelország, Románia és Szlovénia.

I GLOSSZÁRIUM

KÓDOK ÉS RÖVIDÍTÉSEK

Országkódok	
EU	Európai Unió
B	Belgium
B fr	Belgium – Francia Közösség
B de	Belgium – Német nyelvű Közösség
B nl	Belgium – Flamand Közösség
DK	Dánia
D	Németország
EL	Görögország
E	Spanyolország
F	Franciaország
IRL	Írország
I	Olaszország
L	Luxemburg
NL	Hollandia
A	Ausztria
P	Portugália
FIN	Finnország
S	Svédország
UK	Egyesült Királyság
UK (E)	Anglia
UK (W)	Wales
UK (NI)	Észak-Írország
UK (SC)	Skócia
EFTA/EEA országok	EFTA/EEA Az Európai Szabadkereskedelmi Társulás azon három országa, melyek tagjai az Európai Gazdasági Térségnek:
IS	Izland
LI	Liechtenstein
NO	Norvégia
EU-tagjelölt országok	
BG	Bulgária
CZ	Cseh Köztársaság
EE	Észtország
CY	Ciprus
LV	Lettország
LT	Litvánia
HU	Magyarország
MT	Málta
PL	Lengyelország
RO	Románia
SI	Szlovénia
SK	Szlovákia

A statisztikai mutatókkal és az osztályozás más fajtáival összefüggő rövidítések	
(*)	Becsült érték, illetve eltérés mutatkozhat az érintett hatóságtól függően
(:)	Nem állnak rendelkezésre adatok
(–)	Nem alkalmazható
EI	Education International
Eurostat	Az Európai Közösség Statisztikai Hivatala
ICT	Információs és kommunikációs technológia
ISCED	Az Oktatás Nemzetközi Osztályozási Rendszere
Unesco	Az Egyesült Nemzetek Oktatási, Tudományos és Kulturális Szervezete
UOE	UOE Unesco/OECD/Eurostat

Nemzeti rövidítések eredeti nyelven

ADEM	<i>Administration de l'emploi</i>	L
AGO	<i>Algemeen gemeenschapsonderwijs</i>	B nl
AHS	<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>	A
AMS	<i>Arbetsmarknadsstyrelsen</i>	S
ASEP	<i>Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou)</i>	EL
CAPEs	<i>Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré</i>	F
DfEE	<i>Department for Education and Employment</i>	UK (E)
DfES	<i>Department for Education and Skills</i>	UK (E)
DRE	<i>Direcções Regionais de Educação</i>	P
EGB	<i>Educación General Básica</i>	E
ESO	<i>Educación secundaria obligatoria</i>	E
FOREm	<i>Formation emploi de la région wallonne</i>	B fr
GRTP	<i>Graduate and Registered Teacher Programmes</i>	UK (E/W)
GTP	<i>Graduate Teacher Programme</i>	UK (E/W/Nl)
HBO-MONITOR	<i>Hoger Beroepsonderwijs-monitor</i>	NL
HS	<i>Hauptschule</i>	A
IUFM	<i>Institut Universitaire de Formation des Maîtres</i>	F
KHÍ	<i>Kennaraháskóli Íslands</i>	IS
KIT	<i>Keeping in Touch</i>	UK (E/W)
KMK	<i>Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland</i>	D
LEA	<i>Local Education Authority</i>	UK (E/W)
LOGSE	<i>Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo</i>	E
NEOST	<i>National Employers Organisation for School Teachers</i>	UK (E/W)
ORBEm	<i>Office régional bruxellois de l'emploi</i>	B fr
QTS	<i>Qualified teacher status</i>	UK (E/W)
SÄL	<i>Särskild Lärarutbildning</i>	S
SBO	<i>Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt</i>	NL
TTA	<i>Teacher Training Agency</i>	UK (E/W/Nl)
VDAB	<i>Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding</i>	B nl
WO-MONITOR	<i>Wetenschappelijk Onderwijs-Monitor</i>	NL

A dőlt betűs kiemelés szövegben való alkalmazása

Mindazon szakkifejezések, melyek használata egy adott országra vagy Közösségre korlátozódik, s melyeket a legtöbb esetben nem értene meg a külföldi olvasó, dőlt betűs szedéssel kerülnek kiemelésre a tanulmány nyelvi változatától függetlenül.

A STATISZTIKAI ESZKÖZÖK MEGHATÁROZÁSAI

Eurostat Demográfiai Adatbázis

Az Eurostat a nemzeti statisztikai intézeteknek évente elküldött kérdőívre kapott válaszokból gyűjti össze a nemzeti demográfiai adatokat. A népesség számára vonatkozó éves becslések a legfrissebb népszámláláson vagy a népesség-nyilvántartásból vett adatokon alapulnak.

Az Oktatás Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ISCED 1997)

Az oktatás nemzetközi osztályozási rendszere (ISCED) az oktatással kapcsolatos nemzetközi statisztikák összeállítását lehetővé tevő eszköz. Két – keresztirányú osztályozást eredményező – változót tartalmaz, melyek az alábbiak: az oktatás szintjei és területei, valamint az ezekhez kapcsolódó általános/szakmai/szakmai előkészítő orientáció, illetve oktatási/munkaerőpiaci végcél kiegészítő dimenziói. A jelenleg érvényes változat, az ISCED 97⁽¹⁾ az oktatás hét szintjét különbözteti meg.

Az UOE adatgyűjtés

Az UOE (Unesco/OECD/Eurostat) adatgyűjtés olyan eszköz, melyen keresztül a három szervezet évenkénti rendszerességgel, közigazgatási/adminisztratív források felhasználásával közösen gyűjt nemzetközileg összehasonlítható adatokat az oktatási rendszerek kulcsfontosságú aspektusairól. Az adatok összegyűjtése az ISCED 97 osztályozása szerint történik, s azok kiterjednek a beiratkozások számára, a valamely szintre (újonnan) belépőkre, a végzettekre, az oktatószemélyzetre és az oktatási kiadásokra is. A speciális bontások tartalmazzák az oktatási szintet, a nemet, az életkort, a tanterv vagy tananyag típusát (általános, szakmai), a tanulás módját (napnali/részes), az intézmény fajtáját (állami/magántulajdonban lévő), a folytatott tanulmányok területét, valamint az érintettek nemzetiségét. Ezen túlmenően, az Európai Bizottság információk szükségleteinek kielégítése érdekében az Eurostat régiók szerint, illetve az idegennyelv-tanulás vonatkozásában is gyűjt beiratkozási adatokat. A jelen kiadványban szereplő adatok forrását jelentő 2001-es UOE adatgyűjtés során alkalmazott módszerek és kérdőívek hozzáférhetők az Eurostat Oktatási, Képzési és Kulturális Statisztikák elnevezésű, nyilvános weboldalán.⁽²⁾

⁽¹⁾ http://www.uis.unesco.org/en/act/act_p/isced.html

⁽²⁾ http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/edts/library?l=/public/unesco_collection/2001

TERMINOLÓGIA

Kiadott/elvégzett oktatási feladatok

Azok a valamely betöltésre váró állással vagy szabadságon lévő tanár helyettesítésével összefüggő oktatási feladatok, melyeket valaki elvégez, függetlenül az adott személy képesítésétől és/vagy státusától.

Rendkívüli munkaerő-felvétel

Olyan oktatószemélyzet alkalmazása, melynek tagjai nem vettek részt megfelelő tanárképzésben és/vagy nem rendelkeznek a megvalósítandó oktatási feladatokkal összhangban álló képesítéssel.

Szükségintézkedés

Bármely olyan intézkedés, mely az oktatási feladatok azon átmeneti időszakban történő teljesítésének biztosítására irányul, ameddig nem jelölnek ki egy teljes és megfelelő képesítéssel rendelkező tanárt a szokásos (munkaerő-)felvételi vagy helyettesítési eljárások alapján.

Teljes és megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok

Olyan oktatószemélyzet, melynek tagjai kielégítő módon befejezték a tanárképzést, és képesítést szereztek az általuk tanított tantárgy adott (iskoláztatási) szinten történő oktatására.

Teljes, de nem megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok

Olyan oktatószemélyzet, melynek tagjai kielégítő módon befejezték a tanárképzést, és képesítést szereztek egy vagy több tantárgy tanítása, illetve egy adott oktatási szinten való működés terén, de akik – ezzel szemben – a képzettségükben foglaltakhoz képest más tantárgya(ka)t vagy eltérő oktatási szinten tanítanak.

Munkateher-növekedés

A tanárok szokásos munkarenden felül kapott, további feladatai, melyek a képzettségüknek megfelelő tantárgyakhoz kapcsolódnak, de amelyek nem eredményeznek semmiféle változást az érintettek munkaszerződésében. A tanárok vagy kapnak anyagi ellenszolgáltatást ezért a járulékos munkáért, vagy nem.

Ki nem adott/el nem végzett oktatási feladatok

Azok a valamely betöltésre váró állással vagy szabadságon lévő tanár helyettesítésével összefüggő oktatási feladatok, melyek elvégzésére senkit nem jelöltek ki.

Képesítés nélküli tanárok

Olyan oktatószemélyzet, melynek tagjai anélkül tanítanak, hogy elkezdték vagy kielégítő módon befejezték volna a tanárképzést.

Szokásos munkaerő-felvételi eljárások

Valamely betölthető állásra vagy szabadságon lévő tanár helyettesítésére megfelelő képesítéssel rendelkező tanár alkalmazása a szokásos eljárások és/vagy szabályok szerint.

Betölthető állás

Újonnan létrehozott és/vagy egyébként ki nem jelölt (be nem töltött) tanári állás, melyre – korlátozott időtartamú vagy állandó szerződés keretében – megfelelő képesítéssel rendelkező tanárt keresnek a szokásos munkaerő-felvételi eljárásokkal összhangban.

Más beosztásba helyezés

Az oktatási feladatok ideiglenes átszervezése (a tanár munkaszerződésének megváltoztatása nélkül), beleértve az olyan tantárgyakban, iskolákban vagy oktatási szinteken való munkavégzést, melyek nem képezik részét az adott tanár szokásos munkaterheinek, de amelyek tekintetében az érintett pedagógus teljes és megfelelő képesítéssel rendelkezik. A tanárok vagy kapnak anyagi ellenszolgáltatást ezért a más jellegű és/vagy járulékos munkáért, vagy nem.

Más munkaterületre helyezés (mint szükségintézkedés)

Az oktatási feladatok átszervezése (a tanárok munkaszerződésének megváltoztatása nélkül), melynek eredményeképpen az érintetteket olyan tantárgyakban vagy oktatási szinteken való munkavégzésre osztják be, melyek vonatkozásában azok *nem* rendelkeznek megfelelő képesítéssel. A tanárok vagy kapnak anyagi ellenszolgáltatást tanítási feladataik megváltozásáért, vagy nem.

Tanári tartalékállomány

Különbféle oktatási feladatok végrehajtása terén megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok csoportjának felsőbb (központi vagy közbülső) közigazgatási szinten történő kialakítása. A pedagógusokat az érintett közigazgatási testület alkalmazza szerződéses alapon az adott földrajzi terület iskoláiban hiányzó tanárok pótlása/helyettesítése céljával.

Tanárihiány

Olyan helyzet, melyben az oktatószemélyzet iránti igény meghaladja a megfelelő képzettségű, rendelkezésre álló és állást betölteni kívánó tanárok számát, aminek eredményeképpen az előírt oktatási feladatok egy része ellátatlan marad, vagy bizonyos ideig szükségintézkedéseket kell életbe léptetni.

Tanártöbblet

Olyan helyzet, melyben az oktatószemélyzet iránti igény kisebb, mint azon megfelelő képzettségű tanárok száma, akik rendelkezésre állnak, vagy akik valamely más szakmai ágazatban dolgoznak, ám valójában képesítésüknek megfelelő tanári állást kívánnak betölteni.

EGYÉB SZAKKIFEJEZÉSEK

Európai Szabadkereskedelmi Társulás

Az Európai Szabadkereskedelmi Társulást (EFTA) 1960-ban alapította Ausztria, Dánia, Norvégia, Svédország, Svájc és az Egyesült Királyság a Stockholmi Szerződés keretében. Később Finnország, Izland és Liechtenstein is csatlakoztak a szervezethez. Az EFTA-nak jelenleg csupán négy tagállama van: Izland, Liechtenstein, Norvégia és Svájc. A többi ország időközben kilépett az EFTA-ból, és az Európai Unió tagja lett. Az EFTA országai, Svájc kivételével, az Európai Gazdasági Térség részét képezik.

Európai Gazdasági Térség

Az Európai Gazdasági Térségről (EEA) szóló szerződést 1992 májusában írták alá, s 1994. január 1-jén lépett hatályba. A szervezet az Európai Unió 15 tagállamát és az EFTA országait tömöríti, Svájc kivételével. Célja az Európai Unió országain túllépő egységes piac megteremtése az áruk, a személyek, a tőke és a szolgáltatások szabad mozgásának biztosítása érdekében.

Tagjelölt országok

A jelen beszámoló felöleli a Socrates Programban – csatlakozást megelőző stratégiájuk keretében – részt vevő tagjelölt országokat is. Ezek az alábbiak: Bulgária, Ciprus, Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovénia és Szlovákia.

Törökország szintén az uniós tagjelölt országok között van, s a Socrates Program 2004-es megvalósításában való teljes körű részvételére irányuló előkészületek – különös tekintettel az Eurydice Hálózatba történő integrációra – folyamatban vannak. Minthogy a szóban forgó integráció még nem fejeződött be, a jelen kiadványban nem volt lehetőség adatokat közölni erről az országról.

I BEVEZETÉS

Az európai hírekben gyakran olvashatunk tanárháhiányról. Az a tény, hogy sok európai országban nincs elegendő számú megfelelően képzett tanár, aki képes és kész a gyermekek nevelésére/oktatására, érthető módon aggodalomra ad okot. A média minden évben, s különösen az egyes tanévek kezdetén, tanárháhiánnyal kapcsolatos történetekről – hol, miért és mit kellene tenni – számol be. A tanárháhiány azonban nem mindenütt jelent problémát. Néhány országban éppen ellenkező irányú tendenciák figyelhetők meg: a tanárok nem találnak kemény munkával megszerzett képesítésüknek megfelelő álláshelyeket.

Hogyan határozzák meg a különböző országokban a tanárháhiány vagy -többlet fogalmát? Milyen fordulatnak azok elő, és milyen intézkedéseket alkalmaznak megakadályozásukra, illetve kezelésükre?

A beszámolóból kiderül, hogy a benne szereplő országok körében nincs összehangolt meghatározás a tanárháhiány, illetve -felesleg fogalmára. A különböző oktatási rendszerek nem azonos módon tapasztalják a kereslet-kínálat terén jelentkező egyenlőtlenségeket, hiszen az előfeltételek – a tanári létszám alakulását befolyásoló körülmények – nem ugyanazok ezen rendszerekben.

A tanárháhiány, a jelen beszámolóban alkalmazott meghatározás szerint, olyan helyzet, melyben az oktatószemélyzet iránti igény meghaladja a megfelelő képzettségű, rendelkezésre álló és állást betölteni kívánó tanárok számát, aminek eredményeképpen az előírt oktatási feladatok egy része ellátatlan marad, vagy megfelelő képesítés nélküli tanárok bevonásával kerül végrehajtásra. Ez azt jelenti, hogy mind az úgynevezett "nyílt" tanárháhiányokat (azaz, amikor egy tanári állás bármilyen időtartamra betöltetlen marad), mind pedig a "rejtett" munkaerőhiányokat (azaz, amikor az oktatást képesítés nélküli tanárok vagy teljes, de nem megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok végzik) meg kell, hogy vizsgáljuk a beszámoló keretében.⁽¹⁾

A tanártöbblet vonatkozásában általunk alkalmazott meghatározás olyan helyzetet ír le, melyben az oktatószemélyzet iránti igény kisebb, mint a rendelkezésre álló megfelelő képzettségű tanárok száma. Ez a definíció tehát magában foglalja azokat a teljes képesítéssel rendelkező személyeket, akik éppen betölthető tanári állást keresnek vagy részidős megbízatások elfogadására kényszerülnek, valamint azon tanárként végzett személyeket is, akik az elérhető álláslehetőségek hiánya miatt más szakmai szektorokban helyezkedtek el. A már kinevezett oktatószemélyzet azon tagjai, akiket – betölthető álláshelyek híján – "szabadságoltak", vagy akiknek felajánlották a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét, a létszámfelüli tanárok egy harmadik csoportját alkotják.

A tanárok szolgáltatásait igénylők, valamint az ezen szolgáltatások biztosítására rendelkezésre álló és képzett munkaerő közötti kapcsolat rendkívül összetett. E bonyolult viszony valamennyi aspektusának tekintetbevétele szükséges ahhoz, hogy elfogadhatóan pontos képet alkossunk a tanári kereslet-kínálat szintjeiben jelentkező változásokról, melyek előidézék a tanárháhiányt vagy -felesleget.

Tanárháhiány és -többlet akár egyidejűleg is tapasztalható ugyanazon oktatási rendszeren belül. Előfordulhat például, hogy túl sok tanár rendelkezik egy adott tantárgy oktatására érvényes képesítéssel, ugyanakkor valamely másik tantárgyi területen nincs elegendő számú elérhető tanerő. Hasonlóképpen, megtörténhet, hogy egy bizonyos földrajzi terület általános tanárháhiánnyal küzd, míg egy másik régióban nincs ezzel megegyező probléma.

⁽¹⁾A jelentésben használt szakkifejezések listáját lásd a glosszáriumban.

A tanárok iránti keresletet a demográfiai trendek alakítják

A tanárok iránti keresletet a kellő mértékű tanári munkaerő – szakmát elhagyók pótlásával történő – fenntartásának igénye határozza meg, annak függvényében, hogy a tanárok számának növelésére vagy csökkentésére van szükség bizonyos tantárgyak körében, az oktatás eltérő szintjein vagy típusaiban, illetve különböző földrajzi területeken.

A jelen tanulmány **1. fejezete** megvizsgálja a tanárok iránti keresletet közvetlenül befolyásoló demográfiai előrejelzéseket. A fejezet első része adatokkal szolgál a tanárok körében képviselt különböző korcsoportok megoszlásáról, a következő 10 évben várhatóan nyugdíjba vonuló tanárok számáról, valamint a tanulói beiratkozások ugyanezen időszak során előre jelzett trendjeiről az általános alsó középfokú oktatás szintjén. A fejezet második része képet ad arról, hogy az egyes országok miként alkalmazzák ezeket az előrejelzéseket tervezési politikáikban, melyek a tanárok iránti kereslet jövőbeli alakulásának előzetes becslése révén kísérletet tesznek a tanári kereslet-kínálat közötti egyensúly megőrzésére.

A tanárhiány és -többlet mértékének számszerű meghatározása

A **2. fejezet** a rendelkezésre álló nemzeti szintű statisztikai mutatókra támaszkodva megkísérli a tanárhiány vagy -felesleg mértékének számszerűsítését a különböző országokban. Ebben a szakaszban nincs lehetőség nemzetközi összehasonlítások megtételére. Ez nem csupán azért van így, mert a tanárhiány leírására nemzeti szinten alkalmazott definíciók nem egyformák, hanem azért is, mert a hiány mérésére szolgáló módszerek szintén nagymértékben eltérőek. A tanári túlkínálat mértékének vizsgálatakor ugyanez a helyzet: a számítási módszerek és az adatok által lefedett oktatási szintek nem összehasonlíthatók. A statisztikai kép tehát korántsem teljes. A tanárhiány vagy -felesleg meghatározásának egyetlen megbízható mutatóját azok a nemzeti statisztikák jelentik, melyek az elmúlt 10 évben e területen megfigyelhető trendeket követik nyomon azon néhány ország vonatkozásában, melyek elegendő adattal tudtak szolgálni. Ezek az esettanulmányok jelzik azon betölthető álláshelyek százalékos arányát, melyekre nem neveztek ki tanárt, vagy amelyekre képesítés nélküli, illetve nem megfelelően képzett tanárokat vettek föl; a (tanárképzésben) végzetek számát; valamint a pályát elhagyó vagy korengedményes nyugdíjazást választó tanárok százalékarányát. A tanári túlkínálatot illetően, a munkanélküli-segélyt igénylők számában megfigyelhető növekedés szintén bemutatásra kerül.

A tanárkínálat hozzáigazítása a kereslethez: tanárfelvétel és helyettesítés

Kétfajta olyan helyzet van, melyben nehézség merülhet föl egy tanári állás betöltése kapcsán. Az első az, amikor egy tanári álláshely megüresedik (például nyugdíjazás miatt), vagy új státust hoznak létre. Ebben az esetben munkaerőt kell toborozni, s annak (tanári) munkaszerződést vagy kinevezést kínálni. A **3. fejezet** megvizsgálja, hogyan történik a tanárok szakmába való felvétele (a hagyományos/bevett felvételi eljárások a különböző európai országokban). A második helyzet az, amikor valamely tanári álláshelyre kijelölt pedagógus (azaz, aki szerződés vagy kinevezés alapján dolgozik ott) szabadságra megy. Ebben az esetben egy másik, megfelelő képesítéssel rendelkező tanárt kell keresni a távol lévő pedagógus helyettesítésére. A **4. fejezet** sorra veszi a hagyományos helyettesítési gyakorlatokat/szokásokat a vizsgált országok mindegyikében.

A tanárfelvétel működésének módja jelentőséggel bír mind a tanárok iránti kereslet, mind pedig a tanárkínálat vonatkozásában. Azok az oktatási rendszerek, melyek a központilag irányított tanárfelvételt részesítik előnyben, eszközként alkalmazzák azt a tanári kereslet-kínálat szintjének szabályozásában. Ez olyan módon történik, hogy a rögzített és központilag meghatározott számú, egy adott időszak során betölthető tanári álláshelyek függvényében megállapítják a kinevezésre javasolt tanárok számát (például a sikeres jelöltek számát a versenyvizsgán). Azokban az oktatási

rendszerekben, ahol az álláshelyek betöltésével járó feladatokat átruházták az iskolákra, és nyílt (tanár)felvételi rendszer működik, az egyes tanárok abbéli választási szabadságának mértéke, hogy hová és miként pályáznak, vagy hol és milyen státusban maradnak ott valamely állásban, nagyobb ingadozásokat eredményez a tanárkínálat szintjében.

A tanárhányok kezelése: a tanárkínálat növelését célzó rövid távú megoldások és hosszabb időre szóló intézkedések

Az **5. fejezet** megvizsgálja, hogy mi történik akkor, ha a tanárok iránti kereslet nagyobb, mint a rendelkezésre álló kínálat. Ha egy bizonyos álláshelyre nem lehet teljes körű képesítéssel rendelkező tanárokat találni, akkor ki és milyen feltételek mellett taníthatja az adott tantárgyat? A tanárhányok áthidalhatók a meglévő oktatószemélyzetre építve vagy új munkatársak olyan módszerekkel történő felvételével, melyek kívül esnek a szokásosan elfogadott eljárások körén. A fejezet számos olyan szükségintézkedést tárgyal, melyek ilyen esetekben bevethetők: ezek a nyugdíjas tanárok igénybevétele a tanárképzésben részt vevők vagy tanári képzettséggel nem rendelkezők alkalmazásáig terjednek. A szükségintézkedések egy másik formáját jelenti, amikor a tanárok munkájára szakterületükön kívüli tantárgyak oktatásában vagy az előírt kereten felüli túlórák teljesítésében számítanak. Az intézkedések e körébe tartozik az is, ha egy tanárt – meglévő oktatási feladatain túlmenően – felkérik valamely betöltetlen álláshely kötelezettségeinek ellátására. Az elemzés azt mutatja, hogy az európai országok többségében ezeket a szükségintézkedéseket alkalmazzák a tanárfelvétellel kapcsolatos problémák leküzdésére.

A jelentést lezáró **6. fejezet** azt vizsgálja, hogy a tanárkínálat miképpen növelhető vagy szabályozható munkaerő-felvételi kampányok és más kezdeményezések útján. A tanári utánpótlás szintjében várható változások meghatározhatók a tanári alapképzésbe belépők számának alakulásából, ezenkívül azonban a szakmába való tényleges belépést választók száma, valamint az, hogy közülük hányan maradnak a szakmában, illetve döntenek a pálya elhagyása mellett néhány éves szolgálati idő után, szintén hasonló előrejelzéssel szolgálnak. Továbbmenve, előfordulhat, hogy egy tapasztalt tanár elhagyja a szakmát, majd egy későbbi időpontban visszatér a tanításhoz. A munkaerő-felvételi kampányok és egyéb speciális, az embereket a tanári pályára lépésre vagy az oda való visszatérésre ösztönző kezdeményezések egy vagy több fent említett csoport sajátos jellemzőire irányulnak. Az azt befolyásoló tényezők, hogy egy a tanárképzésben frissen végzett személy a pályára lépés és a szakmában maradás mellett dönt-e, lehet, hogy nem ugyanazok a szempontok, mint amelyek egy tapasztalt tanár az irányú döntését befolyásolják, hogy bizonyos idejű távollét után visszatér a (tanári) pályára vagy, éppen ellenkezőleg, tartósan a szakmán kívül marad.

* * *

A tanárkínálat és a tanárok iránti kereslet számos olyan változótól függ, melyeket a különböző oktatási rendszerekben eltérő módon jelenítenek meg. Ez a beszámoló kísérletet tesz annak bemutatására, hogy ezek a változók miért és milyen mértékben teremtik meg az oly sok európai ország által, noha nem egyformán, tapasztalt tanárhány vagy -többlet kialakulásának feltételeit. A kereslet-kínálat egyensúlyi helyzetének elérése nem könnyű feladat, a két oldal szintjét befolyásoló tényezők alaposabb megismerése és megértése azonban az első lépést jelenti ezen az úton.

1. FEJEZET

DEMOGRÁFIAI TRENDEK ÉS TERVEZÉSI POLITIKÁK

BEVEZETÉS

Minthogy a demográfiai trendek kétségkívül erős hatást gyakorolnak a tanári kereslet-kínálat szintjére, vizsgálatuk némi betekintést nyújthat a tanárok iránti kereslet jövőben várható alakulásába. Az alábbiakban közölt mutatók a következő területeket érintik: a különböző korcsoportoknak a középfokú oktatásban dolgozó tanárok körében való képviselete, az alsó középfokú oktatás tanárainak felező- vagy középcéltára, a tanárok aránya a nyugdíjkorhatárhoz legközelebb eső korcsoportokban, s végül, a tanulók beiratkozásában a következő 10 évre előrejelzett trendek, szintén az alsó középfokú oktatás szintjén. Így módon lehetőség nyílik annak tanulmányozására, hogy az európai országok várhatóan milyen mértékben találják szembe magukat a tanári kereslet-kínálat problémáival, ahogy a tanárok nagyobb számban vonulnak nyugdíjba, és a tanulói beiratkozások száma növekszik vagy éppen csökken.

A tanárok számában esetlegesen bekövetkező túlzott csökkenés vagy növekedés megakadályozására az egyes országok által alkalmazott intézkedéseket szintén meg kell vizsgálni. A hatékony tervezés eredményeképpen az országok akár teljes mértékben felkészülhetnek a tanárok tömeges nyugdíjba vonulásával kapcsolatos problémák megoldására. Az általános tervezési stratégiák részletes leírására a jelen fejezet második részében kerül sor.

1. DEMOGRÁFIAI TRENDEK

1.1. A tanárok életkora

A tanári szakma elöregedése számos európai országban meghatározó kérdéssé vált, s az 1990-es évek eleje óta egy sor oktatási témájú kiadvány tárgyát képezte. Egy 1990-ben készült OECD-tanulmány a "szürkülő" kifejezéssel illette a szakmát. A melléknév keltette "burkolt vészjelzés" talán a fiatalság mai világunkban tapasztalható fontosságával hozható összefüggésbe, amint azt a tanulmány kifejti, mivel egy öregedőben lévő szakma negatív összefüggései nem minden esetben egyértelműek, s országról országra eltérőek lehetnek.⁽¹⁾ Az Európai Bizottság által kiadott *Key Data 95* tanárokról szóló "tematikuss dossziéja" megállapítja, hogy "A tanári szakmát az Európai Unió országaiban az emelkedő életkor irányába tartó folyamatos trend jellemzi".⁽²⁾

⁽¹⁾ OECD. *The Teacher Today. Tasks, Conditions, Policies*. Paris: OECD, 1990, 24. o.

⁽²⁾ European Commission. *Key Data on Education in the European Union 1995*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1996, 104. o.

Az UNESCO oktatásról szóló jelentése, a *World Report on Education 1998* megállapítja, hogy a tanárok életkori piramisa jelentős terhet ró a fejlett országok oktatási költségvetéseire, mivel az érintettek fizetése a szolgálati idő előrehaladásával egyenes arányban nő.^[3] Egy speciális, 2001. májusi beszámolóban az *Education International* szintén felhívja a figyelmet a tanárhány problémájára, valamint az oktatószemélyzet elöregedésének jelenségére.^[4] Az OECD 2001-es mutatói is visszatérnek ugyanezen problémára, hangsúlyozva, hogy a tanárok életkorát a tanulói beiratkozásokban megjelenő trendekkel összefüggésben kell vizsgálni a tanárhányok valószínűségének előrejelzésekor.^[5]

A politikai döntéshozók valójában attól tartanak, hogy a tanárok (más/új tanárokkal való) viszonylag rövid időn belüli felváltásának egyre inkább jelentkező szükségessége a pedagógusok életkori megoszlásában mutatkozó egyensúlyhiányi helyzet következménye lehet (s feltételezik, hogy az európai oktatószemélyzet jelentős aránya hamarosan nyugdíjba vonul).

Ez az egyensúlyhiány – amellett, hogy rámutat a kereslet-kínálat problémáira – magával a tanítással kapcsolatban is további kérdéseket vet fel. Ahogyan a nők és férfiak megközelítően egyenlő aránya kívánatosnak tűnhet a tanári szakmában, éppúgy a különböző korcsoportok tanárok körében való megfelelően kiegyensúlyozott képviselése is mind oktatási/nevelési, mind pedig pszichológiai szempontból előnyös lehet a tanulók és a pedagógusok számára egyaránt.

2

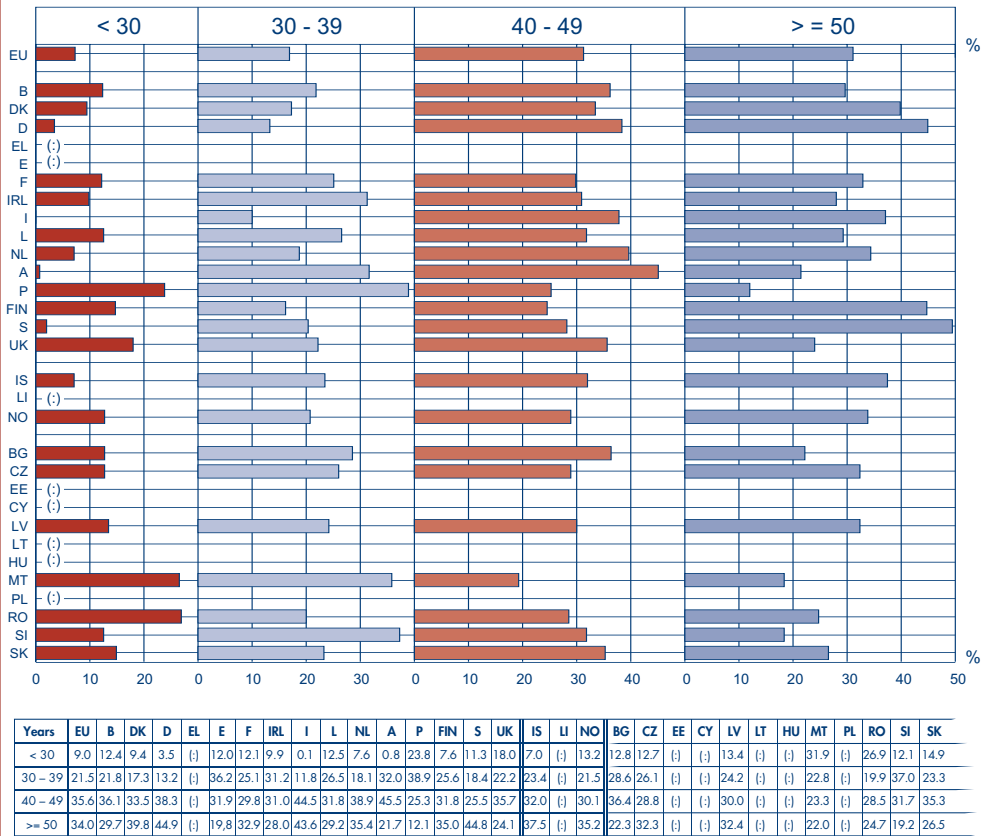
Amint azt az 1.1 ábra is bemutatja – mely a középfokú oktatás egészére vonatkozik –, a 40 és 49 év közötti tanárok nyolc országban túlerepresentáltak (Belgium, Luxemburg, Hollandia, Ausztria, Egyesült Királyság, Bulgária, Románia és Szlovákia), míg kilenc másik országban az 50 év felettiek azok, akik a legnagyobb arányban vannak jelen (Németország, Franciaország, valamennyi skandináv ország, Csehország és Lettország). Németországban és Olaszországban a 30 és 39 év közötti tanárok százalékos aránya alacsonyabb, mint a többi országban.

^[3] UNESCO. World education report, 1998. Teachers and teaching in a changing world. World education reports. Paris: UNESCO, 1998. 43.o.

^[4] Education International (EI). Education International. 1. szám, 2001. május. Brussels: EI., 2001, 8.o.

^[5] OECD. Education at a glance. OECD Indicators. Education and Skills. Paris: OECD, 2001, 211.o.

1.1 ÁBRA: A KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2 és 3) DOLGOZÓ TANÁROK KORCSOPORTONKÉNTI SZÁZALÉKARÁNYÁNAK LEBONTÁSA, ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000



Forrás: Eurostat, UOE.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium: A német nyelvű közösséget nem számítva. A Flamand Közösség "társadalmi előrelépést" célzó (fel-nőtt)oktatásában dolgozó tanárok is szerepelnek az adatokban.

Belgium, Spanyolország, Írország, Hollandia, Egyesült Királyság, Izland, Norvégia és Magyarország: Az adatok az ISCED 4. szintjén oktató tanárokat is magukban foglalják.

Dánia: Nemzeti adatok. A magániskolákban dolgozó tanárokat nem számítva.

Németország: Néhány tanár esetében nem lehetséges az oktatási szint szerinti besorolás.

Luxemburg: Az adatok csak az állami szektorra vonatkoznak. A tanárok az oktatás két szobán forgó szintjén (ISCED 2 és 3), illetve általános és szakirányú programokban egyaránt taníthatnak.

Ausztria: 1998/99-es adatok. Az iskolairányításban – tanítási feladatok vállalása mellett vagy anélkül – közreműködő személyzet részben szerepel az adatokban.

Finnország: Az oktatásművelő ISCED 1. és 2. szintje közötti megoszlása becslésen alapul; az ISCED 3 szint szakmai programjaiban oktató tanárok adatai tartalmazzák az ISCED 4, 5A és 5B szintek szakmai és műszaki irányú programjaiban tanító pedagógusokat is.

Egyesült Királyság: Az ISCED 3 szint adatai csak az általános irányú programokban oktató tanárookra vonatkoznak.

Izland: Az ISCED 2 szint adatai magukban foglalják az ISCED 1. szintjén tanító pedagógusokat is; a közép-fokú oktatás csupán az ISCED 3 szint tanáira s az ISCED 4 szint néhány pedagógusára vonatkozik.

Norvégia és Románia: Az adatok az ISCED 1. szintjén oktató tanárokat is tartalmazzák.

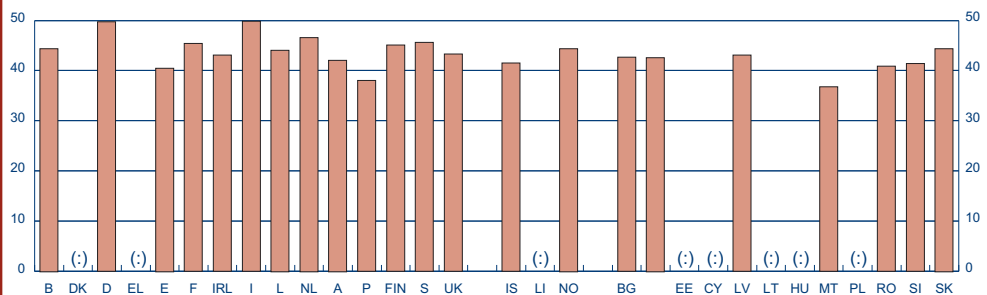
Cseh Köztársaság: A főállású tanárok adataiban szerepelnek a részmunkaidős pedagógusok is.

Magyarázó megjegyzés:

A fenti adatok csak a tanári állásban lévő pedagógusokat tartalmazzák (számításba véve a kivételeket): a tanítástól eltérő feladatokra kijelölt oktatószemélyzet (szaktanácsadók, oktatást nem végző igazgatók, ideiglenesen áthelyezett tanárok), valamint az iskolákban tanítási gyakorlatot folytató tanárjelöltek nem szerepelnek a kimutatásban.

Az egyes országok között az életkorstruktúra terén megfigyelhető különbségek miatt érdemes a középletkor (medián) segítségével pontosabb és jellemzőbb információt nyújtani az alsó középfokú oktatásban dolgozó tanárok koráról. Az általános életkori megoszlással összhangban a tanárok középletkora különösen magas Németországban és Olaszországban, s csupán Portugáliában és Máltán marad 40 év alatt.

1.2 ÁBRA: AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2) DOLGOZÓ TANÁROK KÖZÉPLETKORA, ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000



B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
44,4	(:)	49,7	(:)	40,5	45,4	43,1	49,8	44,1	46,6	42,1	38,0	45,1	45,6	43,3	41,5	(:)	44,4	42,7	42,6	(:)	(:)	43,1	(:)	(:)	36,8	(:)	40,9	41,4	44,4

Kiegészítő megjegyzések

Belgium, Írország, Luxemburg és Hollandia: Az adatok az ISCED 3. és 4. szintjén oktató tanárokat is magukban foglalják.

Dánia, Ciprus és Magyarország: Az adatok életkor szerinti lebontása nem áll rendelkezésre.

Luxemburg: Az adatok csak az állami szektorban dolgozó tanárokat tartalmazzák.

Ausztria: 1998/99-es adatok. Az adatok életkor szerinti lebontása részben becsléseken alapul. Az iskola-irányításban – tanítási feladatok vállalása mellett vagy anélkül – közreműködő személyzet egy része szerepel az adatokban.

Finnország: Az oktatószemélyzet ISCED 2 szinten való (életkori) megoszlása becslésen alapul.

Izland, Norvégia és Románia: Az ISCED 2 szint adatai magukban foglalják az ISCED 1. szintjén tanító pedagógusokat is.

Magyarázó megjegyzés

A felező- vagy középletkor két egyenlő részre osztja a tanári populációt: az egyikbe a felezőéletkornál fiatalabb tanárok tartoznak, a másikba pedig az annál idősebbek. Amennyiben az adatok összegyűjtése korcsoportok szerint történik, a medián megbecsülésére az interpoláció módszerét alkalmazzuk. Ha azonosítottuk azt a korcsoportot, melyben a felezőéletkor található (például, a 40-44 év közöttiek), feltételezzük, hogy a tanárok egyenlő arányban oszlanak el az adott csoportban (azaz, hogy ugyanannyi 40 éves tanár van, mint ahány 41, 42, 43 vagy 44 éves). Az elgondolás szerint a [középletkor (x) – az adott korcsoport kezdőéletkora (a példában y = 40)] és a [korcsoport életkori skálája (a példában z = 5)] közötti viszony megegyezik a [teljes tanári populáció fele (a = a tanárok száma/2) – az adott korcsoport kezdőéletkoránál fiatalabb tanárok összessége (b = a 40 évnél fiatalabb tanárok száma)] és a [szóban forgó korcsoportba tartozók összlétszáma (c = a 40 és 44 éves kor közötti tanárok száma)] közötti összefüggéssel. Ezek után nem kell mást tenni, mint felállítani az egyenletet, melyben a középletkor az egyetlen ismeretlen. Ha (x-y)/z = (a-b)/c, akkor x = ((a-b)/cz)+y. Az ismeretlen életkorú tanárok nem szerepelnek ebben a kalkulációban.

1.2. A tanárok nyugdíjba vonulása

A tanárhiányt befolyásoló tényezők elemzése során a tanári populáció előregedését mindenképpen olyan változókkal összefüggésben kell megvizsgálni, mint amilyen például a szakmába való belépés vagy az onnan történő kilépés (valószínű) életkora.

Valójában, a tanári pályán eltöltött idő hossza a felsőoktatás időtartama és a nyugdíjkorhatár függvényében országról országra eltérő. Az egyes európai országokban némileg különböző objektív meghatározó tényezők (azaz, a tanulmányok elméleti időtartama és a törvényes nyugdíjkorhatár) mellett figyelembe kell venni ezen elemek adott országon belüli rugalmas kezelésének mértékét is. Az érintett országtól függően jelentős eltérések tapasztalhatók a tanári pályára lépést megelőző tanulmányok meghosszabbítására, a korengedményes nyugdíjazásra vagy, éppen ellenkezőleg, a nyugdíjba vonulás elhalasztására nyíló lehetőségek terén. Következésképpen, az elméleti életpályamodelt össze kell vetni a valódi helyzetet tükröző statisztikai adatokkal. Az 1.3 ábra a nyugdíjkorhatárhoz közeli korcsoportokba eső tanárok százalékos arányairól közöl statisztikai adatokat, a hivatalos nyugdíjkorhatár országokénti megjelölésével.^[6] Általában véve, a tanárok nagy többsége a hivatalos nyugdíjkorhatár elérése előtt elhagyja a szakmát, kihasználva a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét. A hatályos nyugdíjkorhatáron túl viszonylag kevés országban maradnak a pályán a tanárok, jellemző módon az alábbiakban: Izland, Csehország, Lettország, Málta, Románia, Szlovénia és Szlovákia.

Az adatokból a helyzetek három fő csoportja válik láthatóvá. Az első azon országokra jellemző, melyekben a hivatalos nyugdíjkorhatárhoz közeli korcsoportokba tartozó tanárok százalékos aránya viszonylagos állandóságot, stabilitást mutat, mint például Csehország és Szlovákia esetében. Ehhez a két országhoz még hozzávehetjük Norvégiát, Máltát és Romániát, melyekben az előző két országhoz képest megfigyelt eltérések aránylag kismértékűek, s a fiatalabb korosztályok megfelelő számú képviselőre utalnak. Az országok e csoportjában tehát az várható, hogy a tanárok nyugdíjba vonulásának üteme még sok évig állandó marad.

A helyzetek második típusát az jellemzi, hogy a különböző korcsoportokba eső tanárok százalékaránya a nyugdíjkorhatár felé közeledve egyre csökkenő tendenciát mutat. Ez vonatkozik Ausztriára, Portugáliára, Izlandra, Bulgáriára, Lettországra és Szlovéniára. Ezekben az országokban tehát a tanári populáció előregedése középtávon nem jelent problémát.

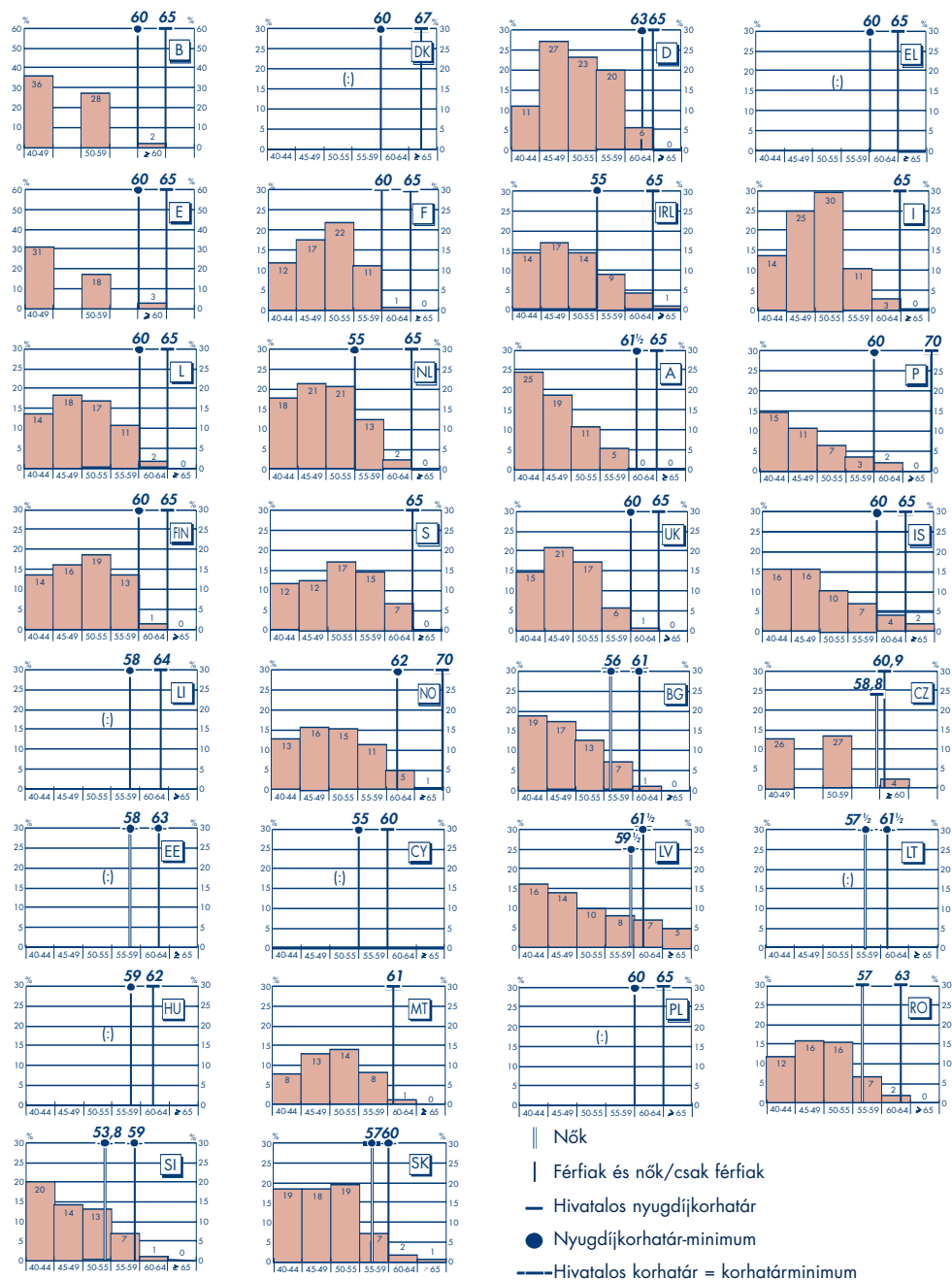
Az országok harmadik csoportjában a nyugdíjkorhatárhoz közeli korosztályokban találjuk a tanárok legnagyobb százalékos arányait. Az érintett országoktól függően az értékek a 45-50 év közötti korcsoportban (Németország, Luxemburg és az Egyesült Királyság) vagy az 50-55 éves korosztályban (Franciaország, Olaszország, valamint, kisebb mértékben, Finnország és Svédország) tetőznek. Ezek a csúcserkékek az 1970-es évek nagyarányú munkaerő-felvételét tükrözik, mely a középfokú oktatás korcsoportjába tartozó fiatalok – demográfiai trendek és, bizonyos esetekben, a kötelező oktatás kiterjesztése miatti – létszámnövekedését kívánta kezelni.

^[6] A hivatalos nyugdíjkorhatárral kapcsolatos bővebb információért lásd az alábbi kiadvány G fejezetét: Key Data on Education in Europe, 2002. European Commission; Eurydice; Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Ami a tanárhiányokat illeti, ezek a kiugró értékek annál is inkább nyugtalanítóak, mert a nyugdíjkorhatárhoz közeli korcsoportokban fordulnak elő, és különösen magas szintet érnek el. Az Egyesült Királyságban, például, a 45-50 év közötti korcsoportnál találkozunk a tanárok kiemelkedő százalékarányával. Ebben az országban a hivatalos nyugdíjkorhatár 65 év, lehetőséget adva a nyugdíjba vonulásra már 60 éves korban (nyugdíjkorhatár-minimum), illetve a korengedményes nyugdíjazásra akár 55 éves kortól. Így azután, ha valamennyi egyéb tényező változatlan marad, könnyen megjósolható, hogy tíz év múlva a most 45-50 éves, kiugró értékű korcsoportba tartozó tanárok többsége már nyugdíjas lesz. Minthogy a fiatalabb korosztályokban kevesebb pedagógust találunk, félő, hogy a jelenlegi tanárhiány még súlyosabbá válhat (lásd a további fejezeteket). Hasonló trend látható Luxemburgban, mely szintén tanárhiánnyal küzd.

Finnország esetében az 50-55 év közötti korcsoportban tetőző érték igen magas százalékarányú, ráadásul közel van a nyugdíjkorhatárhoz (mely 65 év, lehetővé téve az 1993 előtt felvett tanárok számára a 60 éves kortól való nyugdíjba vonulást). Tíz év múlva a szóban forgó korcsoportba tartozó tanárok csaknem valamennyien nyugdíjasok lesznek. Svédországban, ahol a nyugdíjkorhatár 65 év, közel azonos a helyzet, s szintén jellemző a 60 éves kortól való korengedményes nyugdíjazások nagy aránya. Ebben az országban is tanárhiány tapasztalható (lásd a további fejezeteket). Hasonlóképpen, Franciaországban ugyanezen korcsoportban (50-55) tetőzik a tanárok száma igen magas szinten, azzal a további megszorítással, hogy a nyugdíjkorhatár-minimum 60 év. 10 év múlva az érintett tanárok csaknem mindegyike itt is nyugdíjas lesz.

**1.3 ÁBRA: A NYUGDÍJKORHATÁRHOZ KÖZELI KORCSOPORTOKBA
ESŐ TANÁROK SZÁZALÉKARÁNYAI AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN
(ISCED 2), ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000**



Források: Statisztikai adatok: Eurostat, UOE (1999/2000);
Nyugdíjkorhatárral kapcsolatos adatok: Eurydice (2000/2001).

Kiegészítő megjegyzések

Belgium, Spanyolország és Csehország: Az egyes korcsoportok adatai tízéves lebontásban lettek megadva.

Luxemburg és Csehország: Az adatok kizárólag az állami szektor oktatására, illetve tanáiraira vonatkoznak.

Ausztria: 1998/99-es adatok. Az iskolairányításban – tanítási feladatok vállalása mellett vagy anélkül – közreműködő személyzet egy része szerepel az adatokban.

Finnország: Az oktatószemélyzet ISCED 2 szinten való (életkori) megoszlása becslésen alapul.

Izland, Norvégia és Románia: Az adatok tartalmazzák az ISCED 1. szintjét is.

Végezetül, valamennyi vizsgált ország közül Németországban a legmagasabb a csúcsérték, melyet azután a tanárok számának meredek csökkenése követ a fiatalabb korcsoportok vonatkozásában: a tanárok aránya a 45-50 éves korcsoportban megfigyelt 27,2%-ról 11%-ra esik vissza a következő, 40-45 éves korosztály körében. Minthogy a nyugdíjkorhatár 65 éves korban van meghatározva, s úgy tűnik, a legtöbb pedagógus 60 éves koráig marad a szakmában, a tanárhány lehetséges problémái (minden más tényezőt változatlanul tekintve) 10 év múlva már jelentkezhetnek, 15 év múlva pedig súlyossá válhatnak. Olaszország helyzete még ennél is nyugtalanítóbb, tekintve, hogy tanárainak többsége az 50-55 éves korcsoportba tartozik, s lehetőség van a korengedményes nyugdíjazásra is. A közelmúltban bevezetett reformok, melyek fokozatos módon eltörlik az ilyen lehetőségeket, rövid távon kétségkívül elősegítik majd az említett korcsoportba eső pedagógusok szakmában maradását. Nem nyújtanak azonban megoldást a fiatalabb korosztályok esetében megfigyelhető tanárfelvételi problémákra.

Hollandia tanárai rendkívül magas százalékarányban képviseltetik magukat a 45-55 éves korosztály egészében, ezzel összefüggésben viszont jelentős (számbeli) visszaesés tapasztalható a fiatalabb pedagógusok körében. Ugyanakkor ez az ország már most igen nagy tanárhánnyal küzd a középfokú oktatás területén.

Önmagukban tekintve ezek a tényezők nem jelentenek semmiféle megbízható előrejelzést a következő évek tanárhánnyal kapcsolatos problémái vonatkozásában. A fiatalabb korcsoportok esetében megfigyelhető alacsonyabb számarányokat a tanulói beiratkozások mértékének előzetes becsléseivel összefüggésben is meg kell vizsgálni.

1.3. A tanulói beiratkozások számaiban megfigyelhető trendek

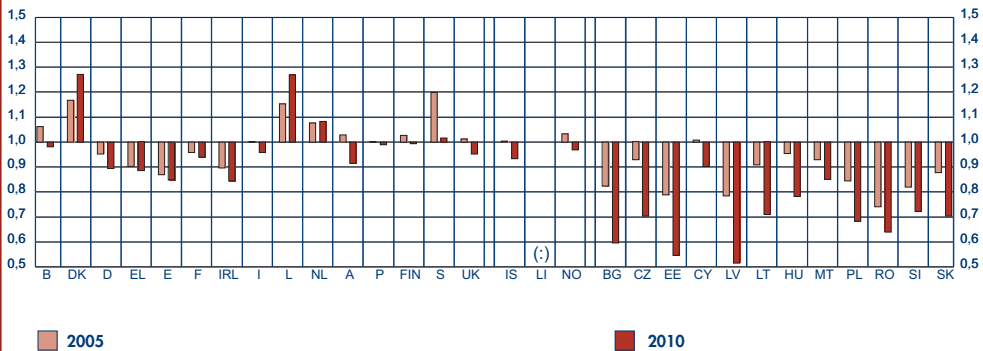
Ebben a kontextusban a vizsgálat szempontjából legfontosabb demográfiai mutatót a következő tíz évben az ISCED 2. szintjére beiratkozó tanulók számaiban megfigyelhető trendek jelentik. Mivel az alsó középfokú oktatás a kötelező oktatás része, a népességen belül könnyen meghatározható az a szűkebb korcsoport, mely öt, illetve tíz év múlva az oktatás ezen szintjén fog tanulni, s ennek alapján előre jelezhető az érintett tanulók száma.

Az alsó középfokú oktatásban tanuló diákok számának növekedése csupán néhány országban várható. Az előrejelzések szerint különösen magas emelkedés valószínűsíthető Dánia, Luxemburg, Hollandia, valamint – a 2005-re várható adatok tekintetében – mindenekelőtt Svédország esetében, ugyanakkor néhány másik országban jelentősen alacsonyabb mértékű lesz a növekedés a 2005-ig terjedő időszakban, a 2010-es értékek pedig már csökkenést mutatnak.

Öt európai uniós tagállamban (Németország, Görögország, Spanyolország, Franciaország, Írország), s az EU-tagjelölt országokban még inkább, csökkenni fog a tanulók száma a szóban forgó időszak egésze során. Az 1990-es években a politikai és gazdasági változások következtében a tagjelölt országok mindegyikében visszaesett a születések száma. Ez azt jelenti, hogy a tanulók számában 2005-re előre jelzett amúgy is nagyarányú csökkenés 2010-re még hangsúlyozottabbá válik, különösen Bulgária, Észtország és Lettország esetében.

Az ISCED 2. szintjén tanulmányokat folytató fiatalok számainak előrevetített trendjeiről készült mutató lehetővé teszi a tanárok iránti kereslet valószínű alakulásának előzetes becslését. Feltéve, hogy a jelenlegi tanár/diák arány tartósan fennmarad, a tanulók számában bekövetkező változások nagymértékben meghatározzák majd a szükséges tanárok számát.

1.4 ÁBRA: AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSNAK (ISCED 2) MEGFELELŐ ÉLETKORÚ FIATALOK SZÁMÁNAK 2000-TŐL 2010-IG ELŐREVETÍTETT TRENDJEI



	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
2005	0,06	0,17	-0,05	-0,10	-0,13	-0,04	-0,10	0,00	0,15	0,08	0,03	0,00	0,03	0,20	0,01	0,00	0,00	0,03	-0,18	-0,07	-0,21	0,01	-0,22	-0,09	-0,05	-0,07	-0,15	-0,26	-0,18	-0,12
2010	-0,02	0,27	-0,11	-0,12	-0,15	-0,06	-0,16	-0,04	0,27	0,08	-0,08	-0,01	-0,01	0,02	-0,05	-0,07	0,00	-0,03	-0,40	-0,30	-0,45	-0,10	-0,48	-0,29	-0,22	-0,15	-0,32	-0,36	-0,28	-0,30

Forrás: Eurostat.

Kiegészítő megjegyzések

Spanyolország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Ciprus és Litvánia: Az adatok az alsó és felső középfokú oktatásnak (ISCED 2 és 3) megfelelő életkorú tanulókra vonatkoznak.

Izland és Norvégia: Az adatok az egységes szerkezetű iskolarendszer (ISCED 1 és 2) bármely pontján tanuló – s az adott szintnek megfelelő életkorú – diákokra vonatkoznak.

Magyarázó megjegyzés

A trendmutató a demográfiai előrejelzésekből származik. A 2005-ben, illetve 2010-ben az alsó középfokú oktatásnak megfelelő életkorban lévő fiatalok, valamint az ugyanezen korosztályt a 2000. évben képviselő tanulók számának arányát tükrözi. Az arány számításánál figyelembe vett korcsoportok országonként eltérőek, s valamennyi esetben az alsó középfokú oktatás kezdetének és végének (1999/2000-ben érvényes) elméleti életkorain alapulnak. Az alábbi táblázat a szóban forgó oktatási szint megkezdésének és befejezésének elméleti életkorait, valamint az ISCED 2 szintnek megfelelő évek számát mutatja az egyes országokban. A befejezés életkora az alsó középfokú oktatás utolsó tanévének kezdetekor mért elméleti életkorra vonatkozik.

Az Egyesült Királyság esetében a belépés és befejezés életkorai (11, illetve 13) az Anglia, Wales és Észak-Írország területein érvényes számadatok.

																U K																				%
	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W /NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	IV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK					
Belépési életkor	12	13	10	12	12	11	12	11	12	12	10	12	13	13	11	12	13	11	13	11	11	13	12	11	10	10	11	13	11	12	10					
Befejezési életkora	13	15	15	14	15	14	14	13	14	14	13	14	15	15	13	15	15	14	15	14	14	15	14	15	15	13	15	15	15	14	13					
Évek száma	2	3	6	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	6	4	5	3	5	3	4					

Mindezen demográfiai tényezőket a nyugdíjaztatás különböző lehetőségeivel együtt figyelembe véve megállapítható, hogy a tanárhány veszélye azokban az országokban a legnagyobb, ahol az érintettek nagy számban vonulnak nyugdíjba a közeljövőben, és ahol emellett a tanulói beiratkozások növekedése várható. Ezt a következtetést igazolják az 1.3 és 1.4 ábrák adatai.

Az országok többségében a demográfiai előrejelzések alapján úgy tűnik, csökkenni fog az ISCED 2. szintjének tanárai iránti kereslet. Ebben az esetben a vizsgált országok egy részében megfigyelt jelenlegi tanárhiány csupán átmeneti (negatív) fejleménynek tekinthető (amennyiben általános jelenségről van szó, nem pedig bizonyos tantárgyakat vagy földrajzi területeket érintő trendről). Akár tanártúlkínálat is előfordulhat azon országokban, ahol a kereslet csökkenése várható (a tanulói beiratkozások számának esésével), s ahol a kínálati oldalt nem érinti a tanárok nagyarányú nyugdíjba vonulása. Ez a helyzet főként a tagjelölt országokra érvényes. Meg kell azonban jegyezni, hogy ezen országokban az oktatástól eltérő szektorokban betölthető, jobban fizetett állások elszívó hatása a pálya elhagyását, s ennek következtében a kínálat csökkenését eredményezheti a tanárok valamennyi korcsoportjában. Ez magyarázza a hivatalos nyugdíjkorhatár felemelését célzó reformok bevezetését, mely az összes érintett országban megtörtént.^[7]

Néhány országban a tanulói szám növekedésének, valamint a tanári szakma elöregedésének kombinált, egyidejű hatása jelentős lesz az elkövetkező években. Igaz ez Luxemburg, Hollandia, valamint, kisebb mértékben, Belgium és Svédország esetében. A helyzet különösen aggasztó a tekintetben, hogy mindezen országok már jelenleg is tanárhiányokkal küzdenek (lásd a további fejezeteket).

Végül, számos országban, úgy tűnik, a tanárok elöregedését és jelentős arányú nyugdíjba vonulását ellensúlyozhatja majd a tanulói beiratkozások számának csökkenése. Franciaország, Írország, valamint – hosszabb távon, de kisebb mértékben – Olaszország és az Egyesült Királyság lehetnek ebben a helyzetben. Nyilvánvaló, hogy az első két ország esetében a jelenlegi tanárhiány bármiféle kezelését célzó kísérletek inkább átmeneti, mintsem hosszú távra szóló intézkedések lesznek.

A fenti megállapítások természetesen csupán az általános érvényű trendekre vonatkoznak, s nem veszik, nem vehetik tekintetbe a bizonyos tantárgyakban vagy földrajzi területeken jelentkező potenciális tanárhiány vagy -többlet eseteit.

A demográfiai előrejelzések és a jövőben várható helyzetek vizsgálata alkalmat nyújt arra, hogy a politikai irányvonalak kialakítói megvitassák, miképpen vegyék tekintetbe a szóban forgó fejleményeket, s milyen stratégiákat tervezzenek a jövőbeli (tanár)hiányok vagy többletek kialakulásának megakadályozására. A jövőben valószínű módon tanárhiánnyal szembesülő országok akár már most megkezdhetik új pedagógusok megfelelő számban való toborzását (lásd a képzett tanárok szakmába vonzására irányuló kezdeményezések leírását a 6. fejezetben). Azok az országok, melyekben munkaerő-többlet megjelenése várható, a jövőben nagyarányú tanári munkanélküliséggel (s annak valamennyi járulékos költségével) kell, hogy számoljanak, vagy – a hátrányból előnyt kovácsolva – például az osztálylétszámok csökkentése, s így az oktatás színvonalának emelése révén enyhíthetik a tanárfelesleg mértékét.

A következő részben megvizsgáljuk, hogy az országok felkészültek-e, illetve reagálnak-e a tanári kereslet-kínálat jövőben várható alakulására, s ha igen, milyen módon?

^[7] A hivatalos nyugdíjkorhatárral kapcsolatos bővebb információért lásd az alábbi kiadvány G fejezetét: Key Data on Education in Europe, 2002. European Commission; Eurydice; Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

2. TERVEZÉSI POLITIKÁK

A tanári kereslet-kínálat problematikája fölveti annak kérdését, hogy a vizsgált országokban léteznek-e tervezési politikák, melyek segítséget nyújtanak a döntéshozók számára a megfelelő intézkedések megtétele, s így az előre jelzett jövőbeli igényeknek való megfelelés terén.

A tervezési politika általános célja a tanári kereslet-kínálat közötti egyensúly megőrzése, ezen belül a tanárhány vagy -felesleg megelőzésére irányuló stratégiák kialakítása, valamint a már meghozott intézkedések aktuális szükségletekhez való hozzáigazítása.

A tervezés alapja a tanári kereslet-kínálat terén megjelenő trendek megfigyelése és a legvalószínűbb jövőbeli "forgatókönyvek" azonosítása, melyek a demográfiai előrejelzésekben (mint például a születési arányszámok és a migráció), valamint a tanárjelöltek számában és a tanári szakmán belüli fejleményekben (nyugdíjazások, adminisztratív/vezetői állásokba történő áthelyezések stb.) tükröződnek.

A tanári munkaerő-szükséglet tervezése megvalósulhat **hosszú, közép- és/vagy rövid távú elképzelés alapján**. A tervezéspolitikák kialakítása **nemzeti** vagy **regionális** szinten történik, az adott oktatási rendszer viszonylagos centralizációja/decentralizációja függvényében.

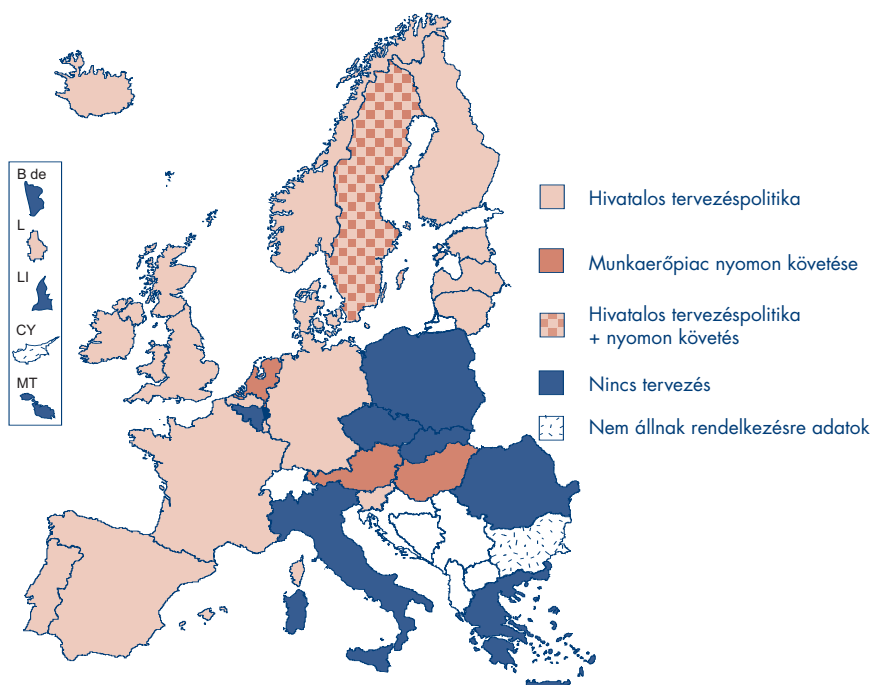
Az ilyen politika létrehozásában különféle szereplők vehetnek részt (beleértve a döntéshozó szervektől esetleg függetlenül működő tanácsadókat is).

A tervezést – a jelen tanulmányban alkalmazott értelmezés szerint – meg kell különböztetnünk a tanárok iránti kereslet helyi szintű, éves alapon történő kezelésétől. A tanárok évenként szükséges felvételéről és pótlásáról gondoskodó helyi (önkormányzati) intézkedések nem tekinthetők tervezéspolitikai lépéseknek. Hasonlóképpen, az évenként összegyűjtött adatok alapján központilag meghozott, s a tanári állások és egyéb erőforrások (folyó kiadások és tőkeberuházások) területein jelentkező közvetlen szükségleteket meghatározó intézkedések sem köthetők szűkebb értelemben a beiratkozott tanulók számához.

Az adatok helyi szintű, éves rendszerességgel történő összegyűjtése ugyanakkor hozzájárulhat a fejlemények megfigyeléséhez, valamint a regionális/nemzeti politika létrehozásához.

A munkaerőpiaci **trendek** független, a hivatalos kormányzati tervekhez alapvetően nem kapcsolódó **nyomon követése** a döntéshozók számára ugyan bepillantást nyújthat a tanári kereslet-kínálat változásaiba, azonban nem tekinthető formális tervezésnek. Ezen tevékenységeket a 2.7. rész tárgyalja.

1.5 ÁBRA: TERVEZÉSPOLITIKA JELENLÉTE ÉS A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TRENDJEINEK NYOMON KÖVETÉSE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01



Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Hollandia: A tervezés a szükséges tanárlétszámok előzetes becslésére korlátozódik, a célok elérésére vonatkozó bármiféle részletes tervezéspolitiká nélkül.

Liechtenstein: Liechtenstein szorosan együttműködik Svájjal a tanárképzés és -foglalkoztatás területein. Svájc rendelkezik tervezéspolitikával, melynek keretében nyomon követi a tanári kereslet-kínálat trendjeit. Minthogy a tendenciák megfigyelése azok korai szakaszában történik, Liechtenstein saját céljai szempontjából is ezen eredményekre támaszkodik, segítve a tevékenységet és közreműködve annak végrehajtásában.

Cseh Köztársaság és Szlovákia: A tervezéspolitiká bevezetése előkészítés alatt áll.

2.1. Felelősség és szervezés

A tervezéspolitiká jelenlétéről beszámoló 17 ország mindegyikére jellemző módon az ilyen politikák megvalósításáért, vagy legalább koordinálásáért, a nemzeti, illetve regionális oktatási minisztériumok/hivatalok vállalnak felelősséget.

A minisztériumok tervezéspolitikája gyakran az e céllal felállított bizottságok vagy hasonló testületek munkáján alapul, amint azt Belgium Flamand Közösségében, Spanyolországban, Írországon, Portugáliában, Finnországban, Luxemburgban, Litvániában és Szlovéniában láthatjuk. Svédországban a Nemzeti Oktatási Hivatal feladata a tanári kereslet-kínálat előrejelzése. Németországban speciális oktatástervezési részlegeket találunk a tartományi (*Länder*) oktatási minisztériumokban.

A tervezésért való általános felelősséget rendszerint a legmagasabb szintű oktatási hatóság viseli, mely azonban számos helyi szereplőt is bevon a munkába. Franciaországban a tervezéspolitiká kialakítása a helyi oktatási hatóságokkal szoros együttműködésben történik. Hasonló a helyzet az Egyesült Királyságban (Skócia), ahol a Skót Kormány Oktatási Minisztériuma kiterjedt körű konzultációt folytat az Általános Oktatási Tanáccsal (tanárok szakmai tanácsa), a Skót Felsőoktatási Finanszírozó Tanáccsal és különféle érintett csoportokkal.

Az Egyesült Királyságban (Anglia) az oktatásért és a készségek fejlesztéséért felelős minisztérium szorosan együttműködik a Tanárképző Ügynökséggel (mely a képzés és munkaerő-felvétel területén alakít ki irányvonalakat), az Általános Oktatási Tanáccsal és egyéb testületekkel is. Írországban, Portugáliában és Svédországban figyelembe veszik a társadalmi partnerek véleményét. Belgium Flamand Közösségében, Spanyolországban, Portugáliában, Izlandon és Észtországban kikéri a szakszervezetek tanácsait, Litvániában pedig a munkaerő-gazdálkodási hivatal járul hozzá információkkal/adatokkal a tervezéspolitikára létrehozásához.

Belgium Flamand Közösségében, Luxemburgban, Izlandon, Észtországban, Litvániában és Szlovéniában szakértők működnek közre tanácsadóként a tervezéspolitikára megalkotásában. Általában véve, a nemzeti/regionális statisztikai hivatalok/részlegek biztosítják az előrejelzésekhez szükséges alapvető információkat.

2.2. Törvényi keret és történeti aspektusok

Csupán Franciaországban és Luxemburgban vonatkoznak sajátos jogszabályok a tervezésre, a többi országban nincs konkrét törvényi kerete az ilyen típusú tevékenységeknek.

Finnország és Észtország kivételével (mely országokban 1860, illetve 1920 óta van jelen a tervezés) az országok többségében meglehetősen új keletű a tervezési politika bevezetése. Ez érthető a tagjelölt országok esetében, ahol nagyarányú politikai és egyben oktatásbeli változások zajlottak le az 1990-es években. Lettország, Litvánia és Szlovénia ebben az időszakban kezdték meg tervezésük friss politikai alapokon történő felépítését. Norvégia 1998-ban fogott hozzá tervezéspolitikájának kialakításához, míg Belgium Flamand Közössége és Izland csupán 2000-ben, a jelenlegi tanárhíányra reagálva cselekedtek hasonlóképpen.

A német tartományok (*Länder*) tervezési részlegeit már az 1960-as években felállították (a korábbi keletnémet tartományok kivételével, melyek 1990-ben csatlakoztak a Szövetségi Köztársasághoz).

Svédország szintén az 1960-as években vezette be a tervezés gyakorlatát, Spanyolország pedig – a demokráciához való 1975-ös visszatérését megelőzően – egy oktatási reform részeként, 1970-ben tette ugyanezt. Az Egyesült Királyságban az Oktatásért és a Készségek fejlesztéséért felelős Minisztérium (DfES) és a jogelőd minisztériumok már sok éve végeznek előrejelzéseket a tanári kereslet-kínálat terén, melyeket az 1970-es évek vége óta főként a tanári alapképzés (számbeli) célkitűzéseinek megállapítására használnak. Dániában, Franciaországban, Luxemburgban és az Egyesült Királyságban (Skócia) az 1980-as évek folyamán indult meg a módszeres tervezés.

1.6 ÁBRA: A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT KEZELÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓ TERVEZÉSI POLITIKÁK BEVEZETÉSE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A)

1980 előtt	1980 után
D, E, P, FIN, S, UK (E/W/Nl), EE	B nl, DK, F, L, UK (SC), IS, NO, LV, LT, SI

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B fr, B de), Görögország, Olaszország, Hollandia, Ausztria, Liechtenstein, Magyarország, Málta, Lengyelország és Románia: Nincs tervezési politika a tanári kereslet-kínálat vonatkozásában.

Írország, Bulgária és Ciprus: Nem állnak rendelkezésre adatok.

Cseh Köztársaság és Szlovákia: A tervezéspolitikára bevezetése előkészítés alatt áll.

A szóban forgó tervezésnek a tanári kereslet-kínálat alakulására kifejtett lehetséges hatásait nehéz vizsgálni azon országokban, ahol a tervezési politikák megvalósítása többé-kevésbé új keletű fejlemény. A tanárihiány vagy a kiegyensúlyozott kereslet-kínálat, valamint a tervezési politikák létezése közötti egyértelmű összefüggés meghatározására/felismerésére csak azon országok esetében lenne lehetőség, melyek 1980 előtt alakították ki ilyen politikáikat, s természetesen egyéb tényezőket is figyelembe kellene venni.

2.3. A tervezés céljai s az azok megvalósításához szükséges intézkedések

A tanári kereslet-kínálat közötti egyensúly megőrzésének általános célja a tervezési politikák létezéséről beszámoló valamennyi ország közös jellemzője. Természetesen különböző irányvonalbeli célkitűzéseket alakítanak ki, és eltérő intézkedéseket vezetnek be az előre jelzett egyensúlyhiányok kompenzálására annak függvényében, hogy az adott ország tanárihiánnyal vagy, éppen ellenkezőleg, tanári túlkínálattal küzd.

A munkaerő-felvétel tanárihiány veszélye esetén történő ösztönzését célzó intézkedéseket a 6. fejezetben tárgyaljuk.

Munkaerő-túlkínálat előrejelzése esetén gyakran alkalmazott intézkedés a tanári alapképzésbe belépő hallgatók számának korlátozása, amint az Luxemburgban, Finnországban, Norvégiában és Litvániában is megfigyelhető. Minthogy ez Németországban jogilag nem lehetséges, ott a számos tantárgyi területen megjelenő munkaerő-fölösleg ellensúlyozására tett egyedi lépés a tanári álláshelyek törvényi költségvetésen keresztül való korlátozása.

Továbbmenve, Spanyolország limitálja a közalkalmazotti státusba kinevezhető tanárok számát, míg a már szolgálatban álló pedagógusokat új területek felé orientálja, illetve különféle ösztönzőket biztosít a korengedményes nyugdíjba vonulás előmozdítására.

2.4. Az előrejelzések alapja és a figyelembe vett paraméterek

Amint azt az 1.7 ábra mutatja, az ilyen politikát kialakító országok többségében a tervezés statisztikai előrejelzéseken alapul, és egy sor különböző paraméterrel számolnak.

A leggyakrabban tekintetbe vett jellemzők az általános demográfiai fejleményekhez és a tanulók számának adott oktatási szinten megfigyelt változásaihoz, valamint természetesen a tanárok számának adott oktatási szintre és/vagy tantárgyra vetített alakulásához kapcsolódnak (beleértve a nyugdíjkorhatárhoz közeli tanárok számát, illetve a korengedményes nyugdíjazások és/vagy a szakmát elhagyó pedagógusok arányát is).

Számos ország az említett paraméterek mindegyikét figyelembe veszi.

Ezenkívül, az oktatási reformok bevezetése, úgymint a kötelező iskoláztatás időszakának kiterjesztése, új kötelező tantárgyak iskolai tananyagba történő fölvétele vagy bármely más, a tanárok iránti keresletet lehetséges módon befolyásoló változtatás számos ország tervezési politikájában fontos paraméterként szerepel, különösképpen Spanyolország, Izland és Szlovénia esetében.

A munkanélküliség és a migráció arányait szintén lényeges paraméternek tekintik, bár kisebb gyakorisággal.

1.7 ÁBRA: A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TERVEZÉSI POLITIKÁJÁBAN FIGYELEMBE VETT PARAMÉTEREK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01

	B nl	DK	D	E	F	IRL	L	P	FIN	S	U K E/W/ NI	SC	IS	NO	EE	LV	LT	SI
A tanárok számában az adott oktatási szinten és/vagy tantárgyban mutatkozó trendek	X		X	X 5	X	X	X	X 1	X	X 1	X	X	X	X	X 1	X 2	X 2	X 4
A tanulók számában az adott oktatási szinten mutatkozó trendek	X		X	X 2	X	X	X	X 2	X	X 2	X	X	X	X	X 2	X 1	X 1	X 3
Oktatási reformok bevezetése	X		X	X 1	X			X 3	X	X 3	X	X	X	X	X 3	X 3	X 3	X 2
Általános demográfiai trendek (születési arányok stb.)	X	X	X	X 3	X		X	X 4	X	X 4	X	X	X	X	X 4	X 1	X 4	X 1
Munkanélküliségi arányok	X		X	X	X	6		X 5		X							X 5	
Migráció	X		X	X 4	X				X									
Egyéb	X	X													X			

1-6: Fontossági sorrend

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

A tanárok számában az adott oktatási szinten, illetve tantárgyban mutatkozó trendek az alábbi paramétereket tartalmazhatják: a nyugdíjkorhatárhoz közeli tanárok száma, valamint a korengedményes nyugdíjazások és/vagy a szakmát elhagyó pedagógusok aránya.

Belgium (B nl) és Dánia: A tanárképzésbe újonnan belépőket is figyelembe véve.

Észtország: Az oktatás jelenleg orosz és észt nyelven folyik, 2007-re azonban a kötelező oktatás befeljeszésekkor valamennyi tanulóknak folyékonyan kell beszélnie és írnia észt nyelven. Ez máris az észt nyelvet beszélő tanárok iránti kereslet emelkedését eredményezte.

2.5. A tervezési politikák lehetséges időkeretei

Bár az előrejelzések hosszabb időszakot fognak át, a következő néhány évnél alig tovább terjedő, **rövid távú** tervezési politika jellemző Németországra, ahol a (tanári) álláshelyek számát a törvényi költségvetésben határozzák meg, mindössze egy vagy két évre előre. Hasonló a helyzet az Egyesült Királyságban (Skócia).

Norvégiában, ahol az előrejelzések szintén több évet felölelnek, a tervezéssel együtt járó intézkedések a tanárképző programokban rendelkezésre álló helyek számához kapcsolódnak, melyet viszont évenként vizsgálnak felül a költségvetésben.

Litvániaiban három, míg Lettországbán négy év az előrejelzések intervalluma. A Belgium Flamand Közössége által 2000-ben elindított tervezéspolitikát szintén négyéves időtartamban valósul meg.

A **középtávú** tervezés rendszerint 5-10 éves időkeretnek felel meg. Ebbe a csoportba tartozik Franciaország és Észtország (ötéves), valamint Portugália és Svédország (ötől tíz évig terjedő) oktatási tervezéspolitikája.

A 10 vagy annál is több évre előre tekintő, **hosszú távú** tervezés Dániában és Izlandon van jelen.

Vegyes előrejelzési rendszerekkel is találkozhatunk. Az Egyesült Királyságban az általános prognózisok 10-15 éves időszakot fognak át, a konkrét célokat ugyanakkor csak egy évre előre határozzák meg, míg a jelzésszerű célkitűzéseket további kettőre.

Spanyolországban az időkeret a tervezési politika által érintett terület függvényében változik. A betölthető közalkalmazotti álláshelyeket (státusokat) illetően az előrejelzések csupán egyéves időszakra terjednek ki, míg az ideiglenes állásokra pályázó oktatószemélyzet tekintetében 3-5 évet is felöllelnek. Az oktatási reformok hatásával pedig 10-12 éves ciklusban számolnak. Szintén Spanyolországban, a végrehajtott (oktatási) intézkedések eredményeit és hatását értékelve megfelelő, utólagos kiigazításokra kerül sor.

Finnországban az előrejelzések időtartama az adott témától/tárgytól függően szintén eltérő lehet. Szlovéniában 5-10 éves időkeretet alkalmaznak, bizonyos prognózisok esetében azonban akár 20 évre is előre tekinthetnek.

Évenkénti kiigazításokra kerül sor Belgium Flamand Közösségében, Luxemburgban, Svédországban, az Egyesült Királyságban, Észtországban, Lettországban, Litvániában és Szlovéniában.

2.6. A tervezési politikával kapcsolatos információk terjesztése

A tervezési politikáról szóló információk terjesztése a legtöbb országban az érintett testület által kiadott hivatalos közlönyökben, valamint az Interneten keresztül történik. A szóban forgó hivatalos információk nyilvánossá tételének következő leggyakrabban használt eszközét az újságok jelentik. Spanyolországban, Luxemburgban és Norvégiában kormányzati tisztviselőknek szóló speciális beszámolók formájában juttatják el a címzettekhez az információkat.

Belgium Flamand Közösségében, Dániában, Németországban, Spanyolországban, Franciaországban, Luxemburgban, Portugáliában, Lettországban és Szlovéniában elsősorban az iskolaigazgatókat tájékoztatják az előrejelzésekről, akiknek a helyi/nemzeti szintű hatóságokat kell értesíteniük konkrét tanári szükségleteikről.

A tanárok, tanárképzésben részt vevők, felsőoktatásba való belépésre képesítést szerző középiskolai végzősök és a pályaválasztási tanácsadók csak néhány országban alkotják az ilyen jellegű információk egyik sajátos célcsoportját. A szóban forgó országok, azaz Belgium Flamand Közössége, Németország, Spanyolország és Litvánia a fenti csoportok mindegyikét értesítik a fejleményekről és a kormányzati tervekről. Szlovénia ezenkívül megosztja az információkat a tanárképző intézményekkel és a szakszervezetekkel is. Az Egyesült Királyság (Skócia) tájékoztatást nyújt az összes érdekelt csoport számára, melyek közreműködést is vállalnak a tervezéspolitik kialakításában.

1.8 ÁBRA: A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TERVEZÉSI POLITIKÁJÁVAL KAPCSOLATOS INFORMÁCIÓK TERJESZTÉSE ÉS HOZZÁFÉRHETŐSÉGE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01

Médium					
A döntéshozó testület hivatalos közlönye		Újság		Internet	
B nl, D, E, F, P, FIN, UK, IS, SI		B nl, D, FIN, UK, IS, LV, LT, SI		B nl, DK, D, E, F, P, FIN, UK, IS, LV, LT, SI	
Célcsoport/címzett					
Iskolaigazgatók	Tanárok	Trainee teachers	A felsőoktatásba való belépésre képesítést szerző középiskolai végzősök	Pályaválasztási tanácsadók	Bárki olyan, aki érdeklődik
B nl, DK, D, E, F, L, P, LV, SI	B nl,DK,D, E	B nl, D, E, LT	B nl, D, E, LT	B nl, D, E, LV, LT SI	B nl, DK, D, E, FIN, UK, IS, LV, LT

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Franciaország: Az egyes tantárgyi területeken évenként tartott versenyvizsga útján betölthető állások száma a Francia Köztársaság *Bulletin Officiel de l'Education Nationale* című közlönyében jelenik meg, melyet valamennyi iskolába eljuttatnak.

Irország: Nem állnak rendelkezésre adatok.

Luxemburg: Az oktatási miniszter a jelenlegi és jövőbeli szükségleteket meghatározó általános beszámolót használja.

Svédország: A tervezési politikával kapcsolatos információk nyilvánosan hozzáférhetők, de kifejezett módon a fenti célcsoportok egyikének sem küldik el azokat.

Norvégia: Az éves költségvetésre vonatkozó hivatalos tervezési dokumentumok formájában beszámolót terjesztenek a parlament elé.

2.7. A munkaerőpiaci trendek nyomon követése

Hollandia és Magyarország számolnak be a munkaerőpiac bizonyos típusú figyelemmel kísérésének létéről. Svédország, mely rendelkezik hivatalos tervezési politikával, a tanári szakmát is szerepelteti az általános munkaerőpiaci felmérésekben.

Hollandiában az iskolák szabadon állapíthatják meg az oktatószemélyzetet érintő szükségleteiket, melyeket központilag nem tartanak nyilván. A tanárok iránti kereslet és az általuk biztosított kínálat várható értékeit azonban évenként előre jelzik a következő 5 és 10 éves időszak vonatkozásában. A keresletre vonatkozó előrejelzések a tanulók számának figyelembevételével készülnek, míg a kínálatot illető becslések alapját a más szektorok felől a tanári szakmába várható munkaerő-áramlás, illetve a pályát elhagyni kívánók előzetesen felmért kiáramlása jelentik. Az oktatási munkaerőpiacról készült felmérések, mint például az *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs* (munkaerőpiaci barométer a középfokú oktatás területén), információt nyújtanak az üres (tanári) állásokról, valamint arról, hogy miképpen töltik be azokat. Az említett barométer a potenciális tanári hiányokkal kapcsolatban is adatokkal szolgál, s arról, hogy azok mely területeken várhatók. Ezenkívül, a *HBO*, illetve a *WO-Monitor* tájékoztatást adnak a frissen végzettek munkaerőpiaci helyzetéről. Évenként végzett felmérések alapján olyan kérdéseket vizsgálnak, mint a foglalkoztatás/munkanélküliség, átképzés, mobilitás, munkaerő-felvétel és hasonlók. Végezetül; a *Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt* (SBO, azaz az Oktatási Munkaerőpiac Ágazati Irányítása) a szóban forgó piacon végbemenő fejlemények megismerésének fejlesztése céljával jött létre. Az 1999 óta kiadott évkönyvek segítségével az SBO a piac átláthatóbbá tételére törekszik.

Bár független magyar szakértői testületek számos tervezési modellt készítettek, előrejelzéseik nem szolgálnak automatikus módon bemenő információként a politika kialakításához. 1995-ben a Munkaügyi, valamint a Művelődési és Köznevelési Minisztérium közösen felállítottak egy bizottságot az emberi erőforrások hosszú távú fejlesztésének céljával. A két minisztérium támogatta egy kutatási projekt 1995-től 2010-ig terjedő időszakban történő megvalósítását a Világbank jövőbeli Munkaerőtrendeket Előre Vetítő Programja keretében. A projekt célja a munkaerőn belüli kereslet-kínálat struktúrájának nemek, életkor, foglalkozás és képesítés szerinti előre jelzése az oktatási piacot is magában foglaló általános foglalkoztatási stratégia alapjának megteremtése érdekében.

A svéd munkaadók egy (statisztikai) mintájának évente elküldött kérdőív, az *Arbetskraftsbarometern* célja a munkaerőpiaci lehetőségeknek a foglalkoztatás különböző területein, így az oktatásban történő felmérése. A munkáltatókat megkérdezik, hogy keresnek-e bizonyos képesítéssel rendelkező alkalmazottakat, s hogy a jelentkezők száma hiányt, többletet vagy éppen kiegyensúlyozott kereslet-kínálati viszonyokat tükröz. A válaszadóktól ezenkívül azt kéri, becsülik meg valószínű munkaerő-szükségleteiket a következő három év vonatkozásában, a korábbi tíz év eredményeit pedig szintén közléstesszik. A Svéd Nemzeti Foglalkoztatási Minisztérium (AMS) beszámolót jelentet meg *Ahol a betölthető álláshelyek vannak* címmel, mely a helyi és regionális foglalkoztatási hivatalok vizsgálatain és adatain alapul.

Ausztriában nincs hivatalos tervezési politika. Tartományi (*Land*) szinten azonban különböző testületek kísérik figyelemmel a kereslet-kínálat alakulását. A keresletet statisztikai adatok alapján és a tanárképzés irányvonalainak kellő figyelembevételével ezen a szinten állapítják meg, s az információkat továbbítják a tanárképző intézményeknek. Nemzeti szinten a minisztérium valamennyi (közép)iskolai végzést tájékoztat a várható álláshelyzetről, hogy az érintettek tisztában legyenek pályaválasztási lehetőségeikkel.

2.8. Folyamatban lévő reformok a tervezési politika bevezetése érdekében

A tervezési politikával még nem rendelkező országok közül jelenleg csupán a Cseh Köztársaság és Szlovákia kívánják hivatalos alapokra helyezni a tervezést.

A Cseh Köztársaságban az Oktatási, Ifjúsági és Sportminisztérium által kiadott, s a 2001-től érvényes Nemzeti Oktatásfejlesztési Programról szóló Fehér Könyv egy a humán erőforrások kezelésére szolgáló rendszer kialakítását javasolja, mely a várakozások szerint tervezési politikát is magában foglalna. Szlovákiában a Nemzeti Parlament által jóváhagyott *Milenium* elnevezésű projektben egyértelműen megfogalmazódik az az igény, hogy nemzeti szintre emeljék a demográfiai trendek nyomon követését és a tervezéspolitikát alkalmazását. A dokumentumban foglaltak kell, hogy alapot nyújtsanak a készülő oktatási reform számára.

2. FEJEZET HIÁNYOK ÉS TÚLKÍNÁLAT: NÉHÁNY STATISZTIKAI KÉRDÉS

BEVEZETÉS

Mit értünk tanárhiány vagy -többlet alatt? Mindkét fogalom átfogó meghatározása megtalálható a jelen beszámoló általános bevezetésében. E fejezet célja annak megállapítása, hogy a tanárhiány és -többlet különböző országokban való számszerűsítésére tett kísérletek megfelelően szilárd alapot biztosítanak-e a nemzetközi összehasonlításra.

Valamennyi oktatási rendszer állandó törekvése, hogy egyensúlyban tartsa szükségleteit az oktató-személyzet, valamint a rendelkezésre álló, megfelelő képesítésű tanárok száma tekintetében (vagy, más szóval, egyensúlyi helyzetet érjen el a kereslet és kínálat között). A probléma kezelésének leg-egyszerűbb módját az jelenti, ha biztosítjuk, hogy a képzett tanárok száma mindig meghaladja a várható szükségletet, s így elegenden állnak készenlétben a körülményekben való bármiféle változás esetén is. Mégis számos tényező szól az ilyen megközelítés logikája ellen. Kettőt rögtön meg is említhetünk. Először is, a közkiadások – s különösen az oktatás területére fordított anyagi eszközök – megszorítására irányuló politikák számos országban a tartalékban vagy készenlétben álló tanárok számának csökkentését eredményezték, akár a tanárképzésbe felvett hallgatók, akár a (kinevezéssel) betölthető álláshelyek számának korlátozásával. Másodszor, bármely olyan helyzet, melyben a tanárok túlkínálata a jellemző, elkerülhetetlen módon magával hozza azok számának emelkedését, akik hiábavaló keresést folytatnak képesítésüknek megfelelő pedagógusi állás után. Az ilyen jellegű munkanélküliség kilátásai viszont elveszik a fiatalok kedvét a tanári pályához vezető tanulmányok vagy képzés megkezdésétől. A kereslet és kínálat közötti egyensúlyhiány így módon tartósan fennmarad.

A **tanárhiány** következményei eltérőek lehetnek attól függően, hogy az oktatószemélyzet hiánya milyen szempontból vet fel problémákat:

- a bármiféle okból (betegség, képzés stb.) ideiglenesen távol lévő tanárok helyettesítése tekintetében, vagy
- a betöltésre váró állásokba való tanárfelvétel terén.

Az oktatószemélyzet hiánya szintén lehet súlyos vagy kevésbé kritikus annak függvényében, hogy képesítés nélküli vagy teljes, de nem megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok, illetve helyettesítő munkaerő felvételét eredményezi, vagy esetleg ténylegesen olyan helyzetet teremt, melyben nincs senki, aki felelősséget vállaljon a tanulókért, s ennek következtében a tanórák elmaradnak.

A **túlkínálat** vagy **többlet** olyan helyzetet jelent, melyben az oktatáspolitikai iránti igény kisebb, mint azon megfelelő képzettségű tanárok száma, akik rendelkezésre állnak, s akik képesítésüknek megfelelő tanári állást kívánnak betölteni. A tanári túlkínálat eltérő fokozataival találkozunk attól függően, hogy az alábbi csoportok melyikét vizsgáljuk:

- olyan, már kinevezett (azaz, státusban lévő) tanárok, akiket – betölthető álláshelyek híján – szabadságot, vagy akiknek felajánlották a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét;
- képesítéssel rendelkező személyek, akik betölthető tanári állást keresnek vagy részidős megbízatások elfogadására kényszerülnek;
- képesítéssel rendelkező személyek, akik szeretnének belépni a tanári pályára, de az elérhető álláslehetőségek hiánya miatt más szakmai szektorokban helyezkedtek el.

A jelen tanulmányban szereplő különböző országok hol hiányokról, hol túlkínálatról, hol pedig a kereslet-kínálat közötti egyensúlyi állapotról számolnak be. Az ilyen helyzetek számszerű meghatározása azért fontos, hogy megállapíthassuk: azonos statisztikai jelentőséggel bírnak-e. Az Európai Nemzeti Irodáin keresztül tehát összegyűjtöttük a nemzeti szinten rendelkezésre álló statisztikai adatokat, hogy kísérletet tegyünk a hiány és/vagy túlkínálat **számszerűsítésére**, valamint ezen adatok utóbbi tíz évben való alakulásának elemzésére.

Ami az adatgyűjtést illeti, meg kell jegyezni, hogy a hiány meghatározásában tapasztalható eltérések mellett a hiány mérésére szolgáló eljárások (melyek leírása e fejezet első részében található) szintén jelentős különbségeket mutatnak az egyes országokban. A túlkínálat tekintetében szintén eltérések figyelhetők meg, mind a számítási módszerek, mind pedig az adatok által lefedett oktatási szintek között (ezek kifejtése a fejezet második részében történik).

A hiány és túlkínálat nemzeti definíciói közötti különbségek lehetetlenné teszik az összegyűjtött adatok bármilyen közvetlen összehasonlításának megtételét. Mindössze annyit tehetünk, hogy a megfelelő statisztikai adatokkal rendelkező néhány ország esetében (idősorok használatával) elemezzük a trendek alakulását. A helyzet pontos értékelését – valamint a kialakulását alaposabban megvilágító statisztikai mutatókat – tartalmazó elemzés a fejezet harmadik részében található. A néhány ország esetében rendelkezésre álló adatok alapján elvégzett elemzés feltárja az e területen jelenleg meglévő statisztikai adatok korlátait. Azt is látni fogjuk, hogy a túlkínálat kapcsolatos adatok statisztikákból való kimaradása egy domináns tanárhánnal jellemezhető környezetben nem feltétlenül jelenti azt, hogy nincs munkaerő-felesleg, hiszen a hiány és a többlet egymással párhuzamosan is létezhet. Egyidejű jelenlétük könnyen betudható akár földrajzi különbségeknek, akár a tantárgyi területek közötti eltéréseknek.

1. A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE ALKALMAZOTT ELJÁRÁSOK, VALAMINT A STATISZTIKAI ADATOK ELÉRHETŐSÉGE

Hollandia, Svédország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales), valamint Izland az a négy ország, melyek statisztikai adatokkal szolgáltattak a tanárhány területén, és idősorok (tíz év) létrehozásához elegendő adattal rendelkeznek. Belgium Flamand Közössége két éves (1998/99 és 1999/2000), Litvánia négy éves (1996/97-től 1999/2000-ig), míg Magyarország három éves (1997/98-tól 1999/2000-ig) időszakot felölelő statisztikai adatokkal bírnak.

**2.1 ÁBRA: A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK;
A STATISZTIKAI ADATOK KITERJEDÉSE ÉS KORLATAI, 2000/01**

	Eljárások	Lefedettség és korlátok
B nl	Szeptember végén összevetik a szükséges és a (állskeresőként) rendelkezésre álló tanárok számát. Az előbbi számadatokat az ideiglenes állásban lévő tanárok száma és a helyettesítésekhez szükséges tanárok maximális száma közötti különbség alapján kapják. Helyettesítésről hiányzó (állandó vagy ideiglenes megbízatású) tanárok pótlása esetén beszélünk, melynek időtartama legalább 10 nap, de kevesebb, mint egy tanév.	Alsó középfokú oktatás; adatok csak kétéves időszakokra vonatkozóan állnak rendelkezésre.
NL	A hiány számszerűsítése az iskolaév elején történik korlátozott számú iskolára kiterjedő felmérések alapján, melyek kimutatják a még betöltendő tanórák teljes számának százalékarányát (azaz, a ki nem adott oktatási feladatokat). Egy másik mutató a képesítés nélküli vagy teljes, de nem megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok által betöltött állások százalékos aránya.	A középfokú oktatás egésze, részletes lebontás azonban csak az utolsó négy évfolyam esetében áll rendelkezésre.
S	A statisztikai adatok a nem teljes képesítéssel rendelkező tanárok által betöltött állások száma és a tanárok összlétszáma közötti összefüggést jelzik. A legalább hat hónapig szabadságon lévő vagy kevesebb mint egy hónapja alkalmazásban álló tanárok nem kerültek beszámításra.	Főként a Grundskola intézményeiben oktató tanárok (tényleges szám), akiket a 4-9. évfolyamokon való tanításra képeztek (a művészeti tantárgyak tanárai nélkül). 1991/92-ben változás történt a definíciók terén, tehát a korábbi adatok nem teljes mértékben összehasonlíthatók.
UK (E/W)	A statisztikai adatok az "üres" állások számához kapcsolódnak azon teljes munkaidős, véglegesített állásokat értve ez alatt, melyeket meghirdettek, de legalább egy szemeszteren keresztül nem tudtak betölteni. A betöltetlenségi ráta az üres álláshelyek száma az állásban lévő, képzett tanárok számának százalékában kifejezve.	Az adatok a középfokú oktatás egészére vonatkoznak, és 1993-ig a sixth form college intézményeit is tartalmazták.
IS	"Üres" állásokként a képesítés nélküli tanárok által betöltött állásokat határozzák meg. A statisztikai adatok az ilyen (képesítés nélküli tanároknak kijelölt) állások száma és az összes álláshely közötti összefüggést jelzik.	Kötelező oktatás (alapfokú és alsó középfokú oktatás).
IT	A statisztikai adatok a tanév elején (azaz október 1-jén) betöltetlennek jelentett állások száma és az ugyanezen időpontig felvett új tanárok száma közötti viszonyt mutatják	Alapfokú, alsó és felső középfokú oktatás; az adatok csak négyéves időszakokra vonatkozóan állnak rendelkezésre.
HU	Az üresen maradt állások száma azon álláshelyek számát jelenti, melyeket nem töltenek be az adott iskolaévre vonatkozó adatgyűjtés időpontjáig (rendszerint október 10-ig). Ez az adat nem nyújt információt az üres állások bármilyen formában történő betöltésére irányuló – akár sikeres, akár sikertelen – kísérletekről az adatgyűjtést követően.	A statisztikai adatok az oktatás különböző szintjeire képesítést szerzett tanárok kategóriái szerint állnak rendelkezésre; adatok csak hároméves időszakokra vonatkozóan állnak rendelkezésre.

Forrás: Eurydice.

Amint az a 2.1 ábrán látható, a (tanár)hiány mennyiségi meghatározására szolgáló adatokat biztosító országok különböző eljárásokat alkalmaznak. Hollandiában, az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales), Litvániában és Magyarországon az információ az "üresként" azonosított állások arányára vonatkozik, ugyanakkor a betöltetlen állás definíciója országról országra eltérő. Hollandiában az egységet a tanév elején még betöltendő tanórák (azaz, elvégzetlenül maradó oktatási feladatok) jelentik. További adatok állnak rendelkezésre a középiskolákban foglalkoztatott teljes, de nem megfelelő képzettségű személyzet arányának meghatározására. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a mért egység azon teljes munkaidős, véglegesített állások száma, melyeket az iskolák meghirdettek, de adott ideig nem tudtak betölteni. Litvániában és Magyarországon a tanév kezdetén (október elején) még üres álláshelyek számát vizsgálják. Ezeket az állásokat vagy képesítés nélküli tanároknak bízzák, vagy szakképzett pedagógusok feladatkörébe utalják (az információgyűjtés időpontját követően). A különböző országokban használt nevező (vagyis az az

érték, melyhez a viszonyítás történik) szintén eltérő lehet, mint például az állást betöltő szakképzett tanárok száma (az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales)) vagy az újonnan felvett tanárok száma (Litvániában).

A fent említett országok mindegyikével ellentétben a két skandináv ország a képesítés nélküli oktatószemélyzetet is szerepelteti statisztikáiban. Svédországban a számítási egység a képesítés nélküli tanárok száma a tanárok összlétszámának arányában. Nincs kifejezetten azon állások számához kapcsolódó adat, melyek vonatkozásában az oktatási feladatok elvégeztelenül maradnak. Izlandon a mért egység a képesítés nélküli tanárok által betöltött állások száma az összes állás-helyhez viszonyítva. A "képesítés nélküli személyzet" mindkét ország esetében az előírt hivatalos szakképesítéssel nem rendelkező pedagógusokra vonatkozik. Ez jelenthet, például, (tanári) alapképzésüket be nem fejezett személyeket vagy olyan munkatársakat, akik általános irányú végzettséggel ugyan rendelkeznek egy vagy több tantárgy területén, tanárképzésben azonban nem vettek részt.

Belgium Flamand Közösségében a statisztikai adatok a helyettesítő személyzet hiányához kapcsolódnak.

2.2 ÁBRA: A TANÁRHIÁNY KÜLÖNBÖZŐ ORSZÁGOKBAN HASZNÁLT MUTATÓI, 2000/01

	B nl	NL	S	UK (E/W)	IS	LT	HU
Betöltésre váró állások aránya		●	●		●		
		●		●		●	●
A távol lévő, nem helyettesített tanárok száma	●						

Forrás: Eurydice.

2. A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE ALKALMAZOTT ELJÁRÁSOK, VALAMINT A STATISZTIKAI ADATOK ELÉRHETŐSÉGE

A tanártöbblet számszerű meghatározására használt adatok általában a munkanélküliségi statisztikákból származnak. Figyelembe véve a többlet/túlkínálat korábban megadott definícióját, rá kell mutatnunk arra, hogy ez az információforrás nem teljes mértékben kielégítő, hiszen nem szerepelnek benne azok a képzett tanárok, akik nincsenek álláskeresőként bejelentve, tekintve, hogy ideiglenesen más szakmai ágazatokban helyezkedtek el. Ezzel szemben viszont, azokat az álláskeresőként nyilvántartott, képzett tanárokat, akik nem hajlandók tanári állást vállalni, helytelenül számítják bele a túlkínálatról szóló számadatokba. E szempontokon kívül nem szabad megfeledkeznünk az adatok összehasonlíthatóságával kapcsolatos problémákról sem: különbségek tapasztalhatók attól függően is, hogy a mérési egységet az állás nélküli tanárok száma vagy a munkanélküli-segélyben részesülők száma jelenti.

2.3 ÁBRA: A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK, ÉS A STATISZTIKAI ADATOK KITERJEDÉSE, 2000/01

	A számítás alapja	Lefedettség
B nl	Az álláskeresőként hivatalosan nyilvántartott tanárok száma	Alsó középfokú oktatás
D	A munkanélküli-segélyt igénylő, álláskeresőként hivatalosan nyilvántartott tanárok száma. A többlet kimutatása egyéb tényezők mellett a munkanélküli tanárok számán alapul, megfelelő módon figyelembe véve az érintettek adott iskolatípusra vonatkozó képesítését.	Alapfokú iskolák, <i>Hauptschulen</i> , <i>Realschulen</i> , speciális iskolák, <i>Gymnasium</i> . Az összegyűjtött információ a naptári évre, nem pedig az iskolaévre vonatkozott.
NL	A létszámfölköti-járadékban részesülő tanárok száma elosztva az alsó középfokú oktatásban dolgozó teljes állású pedagógusok számával, s megszorozva az oktatószemélyzet százalékarányával.	Középfokú oktatás
FIN	A munkaügyi központban álláskeresőként hivatalosan nyilvántartott tanárok száma. Meg kell jegyezni, hogy nem minden munkanélküli tanár jelentkezik be a központba, többségük azonban igen.	Az oktatás valamennyi szintje. Az összegyűjtött információ a naptári évre, nem pedig az iskolaévre vonatkozott.
MT	Az állás nélküli szakképzett tanárok száma a (foglalkoztatott és munka nélküli) szakképzett tanárok összlétszáma arányában. Az adat a munkanélküliként hivatalosan nyilvántartott tanárok százalékarányát tükrözi, akár kapnak munkanélküli-segélyt, akár nem.	Az oktatás valamennyi szintje

Forrás: Eurydice.

A tanári túlkínálat számszerűsítésére vonatkozó adatok (oktatási szintek szempontjából való) kiterjedése jelentős eltéréseket mutat. Az idősorok felállításához elegendő információval rendelkező országokat tekintve, Belgium Flamand Közösségében a szóban forgó adatok az alsó középfokú oktatást fedik le, míg Németországban az alapfokú és középfokú oktatást, Hollandiában pedig a középfokú oktatás egészét tartalmazzák. Finnország és Málta esetében szintén az oktatás egészére vonatkozóan elérhetők az adatok, mivel azonban a hivatalosan munkanélkülinek tekintett tanárok százalékos arányaiban számottevő eltérések lehetnek az oktatás különböző szintjein, ez utóbbi két ország nem szerepel a következő rész elemzésében.

Belgium Flamand Közössége és Németország abszolút értékben biztosítja az adatokat, melyek jelzik az állást kereső tanárok számának alakulását. A Hollandiától százalékarányok formájában kapott adatok nem csupán ezen változásokba engednek bepillantást, de lehetővé teszik az állást kereső, illetve az állást betöltő tanárok számainak összevetését is.

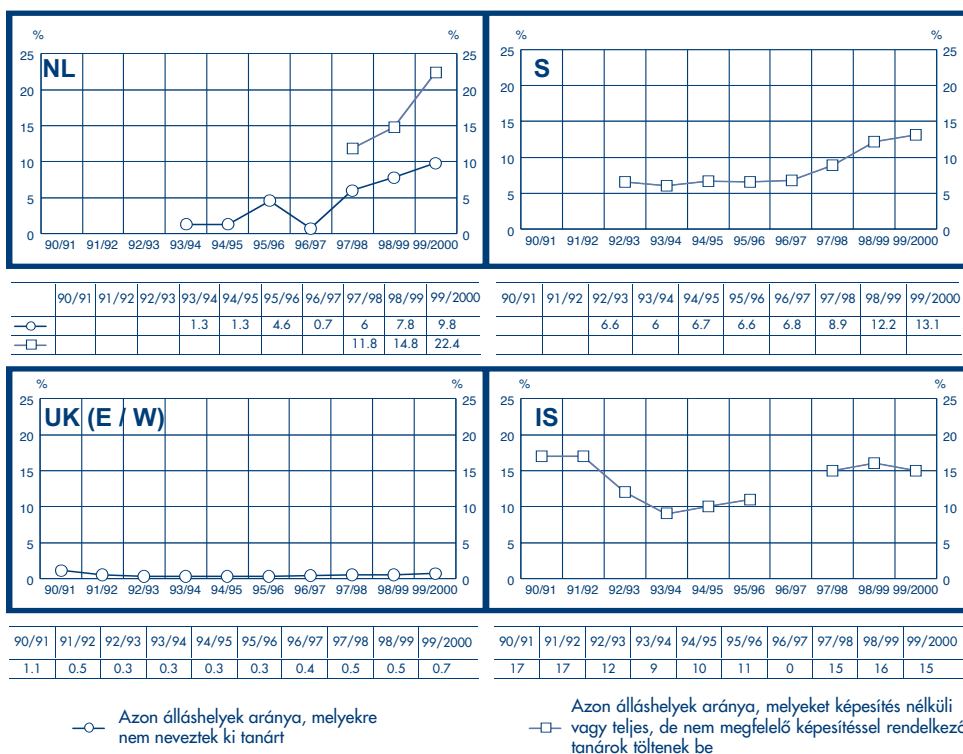
3. NEMZETI STATISZTIKAI ADATOK ELEMZÉSE

3.1. A tanárhiánnyal kapcsolatos statisztikai adatok

3.1.1. A hiány felmérése

A 2.4 ábrából kiderül, hogy a vizsgált országok közül kettőben, nevezetesen Hollandiában és Svédországban a tanárhiány egyre súlyosabbá válik. Izlandon az elmúlt néhány évben a hiány szintje nagyjából változatlan maradt. Nem szabad azonban elfelejteni, hogy, bár a szóban forgó mindhárom ország a képzítés nélküli, illetve a teljes, de nem megfelelő képzéssel rendelkező tanárokat egyaránt figyelembe vevő mutatót használ, a hiányok számszerűsítésére általuk alkalmazott módszerek nem ugyanazok. Az Egyesült Királyságban (Anglia/Wales) az üres álláshelyek aránya viszonylag alacsony. Hangsúlyozni kell azonban, hogy az információ a teljes munkaidejű, véglegesített álláshelyekre (vagy a legalább egy félvre szóló kinevezésekre) vonatkozik, melyeket meghirdettek, de nem töltöttek be. Az adatok tehát nem feltétlenül tükrözik azokat a nehézségeket, melyekkel az iskolák szembesülnek a megfelelő szintű pályázók hiánytartalgyakban és bizonyos földrajzi területeken való főlvétele kapcsán.

2.4 ÁBRA: A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSE NÉGY EU- ÉS EFTA/EEA- TAGÁLLAMBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG



Források: Eurydice, nemzeti adatok.

Hollandia: Vrieling en Van Rooijen (1998); Van Bergen en Van Der Ploeg (2000); Van Bergen és mások (2001).

Svédország: Statistic Sweden.

Egyesült Királyság (E/W): Az Oktatási és Foglalkoztatási Minisztérium (DfEE) éves 618G felmérése és a Walesi Nemzetgyűlés stats3 felmérése.

Izland: *The Need for Teachers in Compulsory Schools to the year 2010.* Bizottsági jelentés. 1999. február. Statistics Iceland.

Néhány további ország kevésbé átfogó adatokkal rendelkezik, melyek nem elegendőek idősorok létrehozásához, viszont utalnak a jelenlegi helyzet alakulására. Belgium Flamand Községének adatai például súlyos tanárhiányt mutatnak az elmúlt két évben. A rendelkezésre álló tanárok száma 1998/99-ben a szükségletek 71%-át tudta kielégíteni (a helyettesítések biztosításához szükséges 2638 tanár helyett mindössze 1863 volt elérhető), 1999/2000-ben pedig 75%-át (1860 tanár állt rendelkezésre a szükséges 2234-hez képest). Litvániában a betöltetlen állások száma és az újonnan felvett tanárok száma közötti viszony alakulása azt jelzi, hogy 1996/97 és 1998/99 között az oktatószemélyzet iránti keresletet nem tudták kielégíteni (különösen 1998/99-ben). Azután 1999/2000-ben a kereslet és kínálat közötti egyensúly helyreállt. A magyarországi statisztikák tanárhiányt tükröznek, mivel az üres állások mintegy 2%-a betöltetlen az iskolaév elején. A további évekre vonatkozó információk hiánya nem teszi lehetővé az elmúlt évtized trendjeit bemutató diagram elkészítését e három ország esetében.

3.1.2. A hiányt magyarázó tényezők

Számos tényező előidézhet tanárhiányt. Így például a diplomás munkaerőpiac általános ereje meghatározó jelentőséggel bír. A végzett fiatalok tanári pályára vonzása mindig könnyebb olyankor, amikor más szakmai ágazatokban kevés a lehetőség és magas a diplomás munkanélküliek aránya, mint amikor a (munkaerő)piac élénkülést mutat. Más faktorok számszerűsítése jóval egyszerűbb, mint a diplomás munkaerőpiac helyzetének nyomon követése; így könnyebb meghatározni például a végzettek számában mutatkozó trendeket és a szakmát elhagyó vagy korengedményes nyugdíjazást választó tanárok számarányának növekedését.

Az ezen tényezőkre vonatkozó statisztikai adatok néhány érintett országban rendelkezésre állnak, és segítenek a helyzet tisztázásában.

A tanárképzésben végzettek számának trendjei

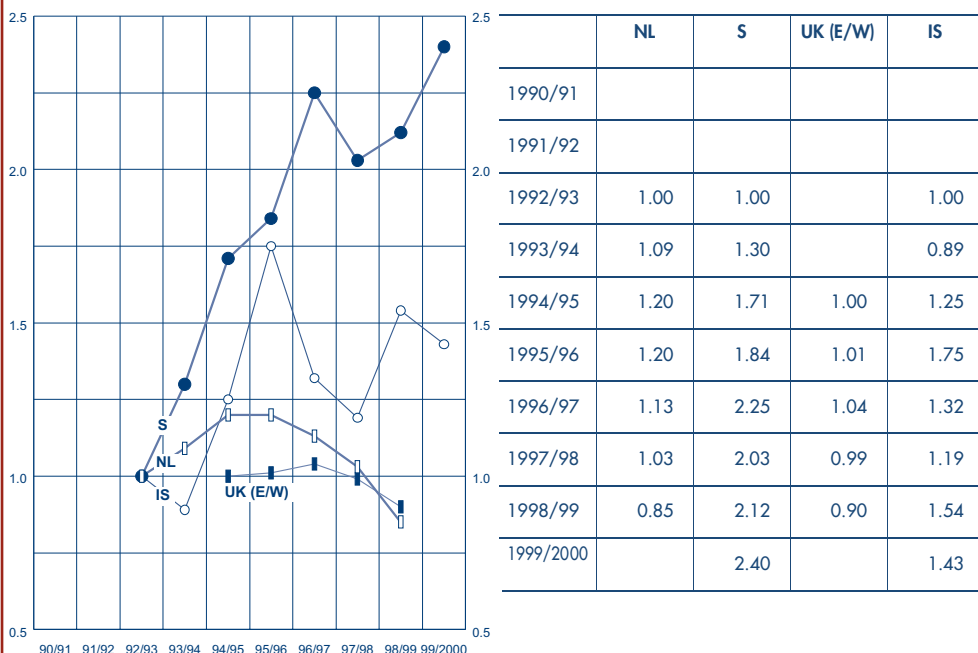
A tanári alapképzésben végzettek száma jelentős tényező a tanárhiány vizsgálata kapcsán, hiszen – attól függően, hogy emelkedik vagy esik – hozzájárulhat bármiféle (meglévő) hiány növekedéséhez, illetve csökkenéséhez. Ugyanakkor nincs közvetlen összefüggés a két dolog között, hiszen könnyen elképzelhető, hogy a tanári képesítést szerző diplomás fiatalok tanulmányaik befejezését követően az oktatás helyett más szakmai szektorban helyezkednek el.

Azon négy országot tekintve, melyekre vonatkozóan adatok állnak rendelkezésre, a tanári alapképzésben végzettek számának trendje Hollandiában és az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) enyhe csökkenést mutat. Részben ennek tudható be a képzett tanárok hiánya e két országban. A helyzet azonban rendkívül ingadozó. Hangsúlyozni kell, hogy az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a tanári alapképzésbe jelentkezők számáról nemrég közzétett adatok szerint az érintettek aránya 2001-ben csaknem 10%-kal emelkedett az előző évhez képest. Ez a trend összefüggésben állhat a fiatalok tanári pályára vonzását célzó, közelmúltban bevezetett intézkedésekkel (további részletekért lásd a 6. fejezetet). Hollandiában viszont a hiányok előfordulása, a tanári populáció előregedése (melyet az 1. fejezet tárgyalt), valamint a végzettek számának csökkenése ráadásul együtt jár a tanári alapképzésbe belépők számának esésével is.

Svédországban, ezzel szemben, a végzettek száma határozott növekedést mutatott az elmúlt években. A tanárhiány ebben az országban ezért semmiképpen nem a fiatalok tanári pályához vezető tanulmányok iránti érdeklődésének elvesztésével magyarázható, mint ahogy az más országok esetében valószínű. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy Svédországban korlátozzák a felsőoktatási helyek számát. A végzettek száma tehát a rendelkezésre álló (hallgatói) helyek számától függ. A tanári pályához vezető tanulmányok iránti érdeklődést így csak a tanárképzésre jelent-

kezők számán keresztül tudjuk megközelíteni. Bár a tanárképzésben betölthető hallgatói helyek száma az 1990-es években erőteljes növekedést mutatott, a jelentkezők száma még nagyobb mértékben emelkedett.⁽¹⁾

**2.5 ÁBRA: AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN VALÓ TANÍTÁSRA KÉPESÍTÉST NYÚJTÓ TANÁRI ALAPKÉPZÉSBEN VÉGZETTEK SZÁMÁNAK TRENDJEI
NÉGY EU- ÉS EFTA/EEA-TAGÁLLAMBAN, 1990/91-től 1999/2000-IG**



Források: Eurydice, nemzeti adatok.

Hollandia: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2000.

Svédország: Statistic Sweden.

Egyesült Királyság (E/W): Tanári Nyilvántartások Adatbázisa.

Izland: The Need for Teachers in Compulsory Schools to the year 2010.

Magyarázó megjegyzés

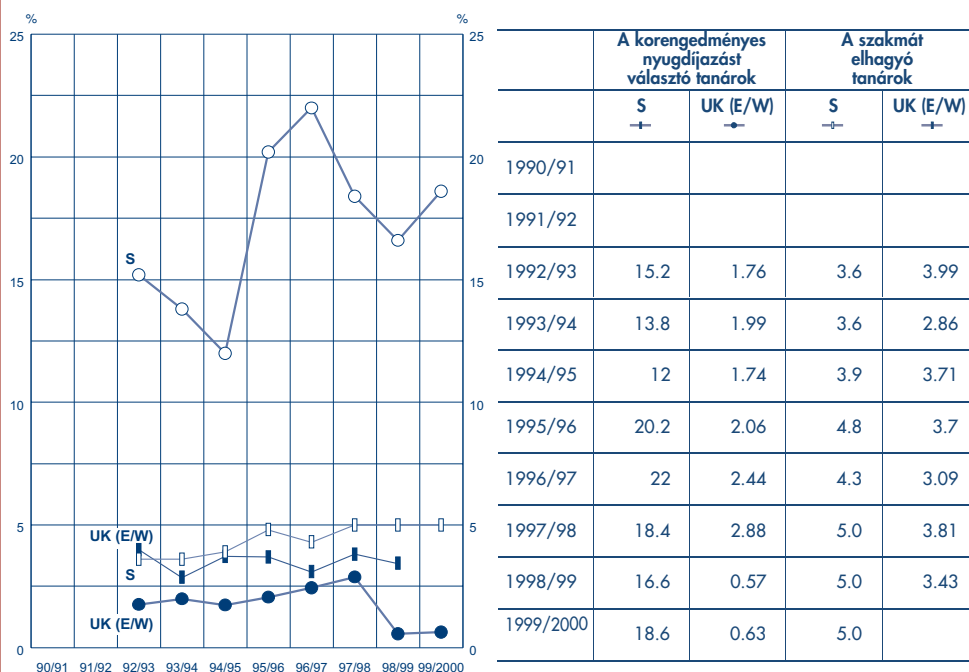
Az alsó középfokú oktatásban való tanításra képesítést nyújtó tanári alapképzésben végzettek számának trendmutatóját úgy kaptuk meg, hogy a táblázatban foglalt egyes évekre vonatkozóan az (adott évben) végzettek összlétszámát elosztottuk a referenciaév hasonló adataival (mely Hollandia, Svédország és Izland esetében 1992/93, az Egyesült Királyság (E/W) esetében pedig 1994/95). Az adatok azokat a tanárokat tartalmazzák, akik legalább az alsó középfokú oktatásra érvényes képesítéssel rendelkeznek. Némely országban ezek a tanárok képesítésük szerint az oktatás más szintjein is taníthatnak.

⁽¹⁾ A képzésbe való belépés és kiválasztás kérdéseivel kapcsolatban lásd az alábbi kiadványt: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in Education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

A szakma elhagyása vagy a korengedményes nyugdíjazás mellett döntő tanárok százalékarányának alakulása

A tanári pálya iránti érdeklődés elvesztése és más szakmai ágazatokba való átlépés, illetve – adott esetben – a korengedményes nyugdíjazás választása szintén a tanárhiány magyarázatául szolgáló tényezők lehetnek.

2.6 ÁBRA: A SZAKMÁT ELHAGYÓ VAGY A KORENGEDMÉNYES NYUGDÍJAZÁST VÁLASZTÓ TANÁROK SZÁZALÉKARÁNYAIBAN MEGFIGYELHETŐ VÁLTOZÁSOK AZ EURÓPAI UNIÓ KÉT TAGÁLLAMÁBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG



Források: Eurydice, nemzeti adatok.

Svédország: Statistic Sweden.

Egyesült Királyság (E/W): Az Oktatási és Foglalkoztatási Minisztérium éves 618G felmérése és a Walesi Nemzetgyűlés stats3 felmérése.

Kiegészítő megjegyzés

Svédország: A korengedményes nyugdíjazást választó és a szakmát (más állásokért) elhagyó tanárok számának mérése azonos módon történik, az egyetlen különbséget az érintett pedagógusok életkora jelenti. Az 58 éves vagy annál fiatalabb tanárokat a "szakmát elhagyók" körébe sorolják, míg az 59 és 63 éves kor közötti távozó pedagógusokat "korengedményes nyugdíjazást választóknak" tekintik. A "szakmát elhagyó tanárok" oszlop adatai tartalmazzák azon pedagógusokat is, akik iskolaigazgatók lettek.

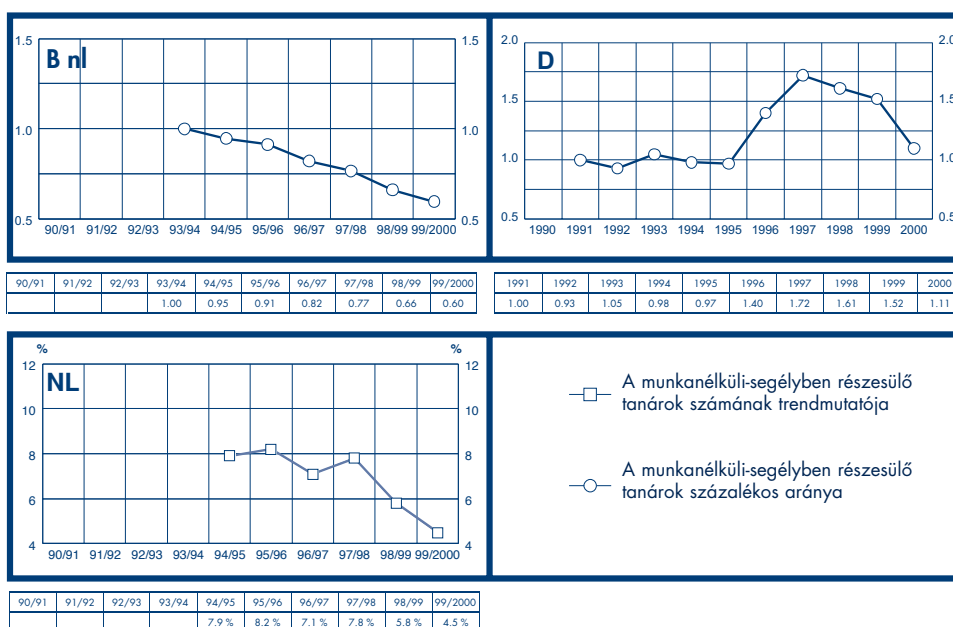
A közölt statisztikai adatok csak Svédország és az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) vonatkozásában állnak rendelkezésre. Az adatok szerint Svédországban a korengedményes nyugdíjazást választó tanárok aránya 1994/95 és 1996/97 között feltűnő mértékben emelkedett. Az éppen ezt követő időszakban jelentkező tanárhiány valószínűleg részben ennek tulajdonítható. Ezzel szemben, az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a korengedménnyel nyugdíjba vonuló tanárok százalékarányának csökkenését regisztrálták 1998/99-ben, a nyugdíjrendszer 1997. augusztus 31-i megváltoztatását követően. A szakmát elhagyó tanárok számában azonban, úgy tűnik, csupán csekély eltérések tapasztalhatók.

3.2. A tanári túlkínálattal kapcsolatos statisztikai adatok

3.2.1. A többlet felmérése

A három érintett országra vonatkozó, rendelkezésre álló statisztikai adatok a tanártöbblet csökkenését mutatják Belgium Flamand Közössége és Hollandia esetében, ami összhangban áll a mindkét országban tapasztalható, fentebb említett tanárhiánnyal. Ezzel ellentétben, a németországi adatok a túlkínálat feltűnő mértékű növekedését jelzik az 1990-es évek második felében. Ennek két oka van: egyrészt, az 1996 utáni statisztikai adatok nem csak a nyugatnémet tartományokban mutató tanártöbbletet tartalmazzák, hanem a keletnémet tartományokban munkanélküli-segélyben részesülő pedagógusokat is; másrészt pedig, valóban kevesebb végzett tanárt alkalmaztak 1996 és 1998 között.

**2.7 ÁBRA: A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSE
AZ EURÓPAI UNIÓ HÁROM TAGALLAMÁBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG**



Források: Eurydice, nemzeti adatok.

Belgium (B nl): VDAB.

Németország: *Einstellung von Lehrkräften 2001 – Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz*, 158. sz., 2002. március.

Hollandia: Mensink en Van Kessel (1998); Ministerie van OCenW (1999); SBO (2000), *Tabellenboek. 1999/2000: Ministerie van OCenW, Arbeidsmarkteffectenrapportage onderwijs 2000*.

Magyarázó megjegyzés

A munkanélküli-segélyben részesülő tanárok számának trendmutatóját úgy kaptuk meg, hogy a táblázatban foglalt egymást követő évekre jelzett számokat elosztottuk a referenciaév hasonló számadatával (mely Belgium Flamand Közössége esetében 1993/94, Németország esetében pedig 1991).

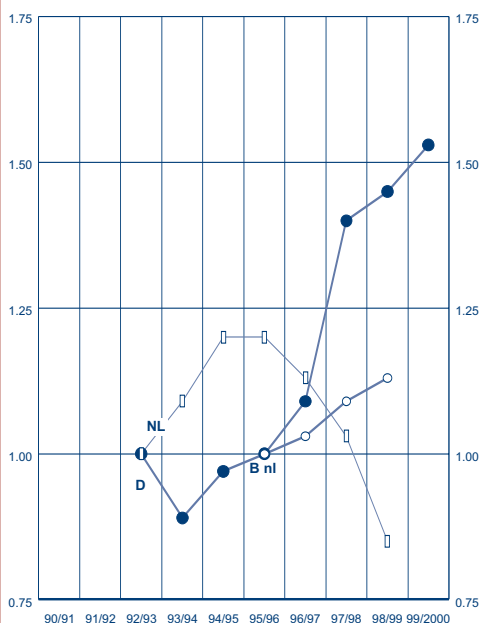
3.2.2. A többletet okozó tényezők egyike – a tanárképzésben végzettek számának trendjei

A tanári túlkínálat okai eltérőek lehetnek attól függően, hogy miképpen történik az érintettek felvétele és kiválasztása, amint azt Németország példáján keresztül megfigyelhetjük. Ebben az országban a végzett tanárok száma az elmúlt évtized során minden évben változott. Az 1990-es évek elején jellemző alacsony végzettségi ráták időszakát követően az elmúlt három évben jelentős emelkedés volt tapasztalható a végzettek számában (részben annak eredményeként, hogy a felsőoktatásban nincs numerus clausus, azaz létszámkorlátozás). Ez közvetlen módon növelte a többlet arányát. A német rendszerben a tanárok felvétele a tartományok (*Länder*) szintjén történik, s a munkaerő-felvétel céljára azok által meghatározott, illetve elérhetővé tett álláshelyek száma döntő hatással van a kereslet és kínálat közötti egyensúlyra. Az állást kereső tanárok számának 1996 és 1998 közötti emelkedése arra utal, hogy a pénzügyi eszközök terén tett megszorítások megakadályozták a munkaerő-felvételi lehetőségek bővítését. Időközben a legalább az alsó középfokú oktatásra érvényes képesítéssel rendelkező új oktatószemélyzet száma 1999 óta jelentős mértékben növekedett, míg a tartós foglalkoztatásba évente belépő új tanárok száma kétszer akkora, mint az 1990-98-as időszak során. Ezzel egy időben, a tanárképző kurzust választó egyetemi hallgatók aránya szintén számottevő emelkedést mutat 2000 óta, a tartományok által elindított munkaerő-toborzó kampányok eredményeképpen.

Belgium Flamand Közösségében a végzettek száma az elmúlt években lassan növekedett. Ez a tendencia pozitív tényezőnek tűnik, figyelembe véve a szakképzett tanárok hiányát. Minthogy az oktatást döntő részben kormányzattól függő magánintézmények biztosítják, a legtöbb tanár felvétele közvetlenül az iskolák által történik. Itt nincs olyan rendszer, melynek keretében az állami hatóságok korlátoznák a munkaerő-felvétel szintjét, mint Németország esetében.

Hollandiában a jelenleg munkanélküli-segélyben részesülő tanárok az 1980-as évek végén, illetve az 1990-es évek elején tetőző tanári túlkínálat maradék létszámát jelentik, tehát nem tekinthetők aktuális munkaerő-többletnek.

2.8 ÁBRA: AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN VALÓ TANÍTÁSRA KÉPESÍTÉST NYÚJTÓ TANÁRI ALAPKÉPZÉSBEN VÉGZETTEK SZÁMÁNAK TRENDJEI AZ EURÓPAI UNIÓ HÁROM TAGÁLLAMÁBAN, 1990/91-től 1999/2000-IG



	B nl	D	NL
1990/91			
1991/92			
1992/93		1.00	1.00
1993/94		0.89	1.09
1994/95		0.97	1.20
1995/96	1.00	1.00	1.20
1996/97	1.03	1.09	1.13
1997/98	1.09	1.40	1.03
1998/99	1.13	1.45	0.85
1999/2000		1.53	

Források: Eurydice, nemzeti adatok.

Belgium (B nl): Az Oktatási Minisztérium éves statisztikáinak évkönyve – a *hogescholen* (nem egyetemi szintű felsőoktatási intézmények) beiratkozási adatai.

Németország: *Einstellung von Lehrkräften 2001 – Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz*, 158. sz., 2002. március.

Kiegészítő megjegyzések

Németország: Az egyes években végzett tanárok száma nem az iskolaévre, hanem a naptári évre vonatkozik (1992/93 = 1992). Ez a szám azokat tartalmazza, akik alsó középfokú oktatásra érvényes képesítést szereztek, valamint azokat is, akik általános tantárgyak felső középfokú szinten való tanítására, illetve a *Gymnasium* intézményében való oktatásra szóló képzettséggel rendelkeznek.

Magyarázó megjegyzés

Az alsó középfokú oktatásban való tanításra képesítést nyújtó tanári alapképzésben végzetek számának trendmutatóját úgy kaptuk meg, hogy a táblázatban foglalt egyes évekre vonatkozóan az (adott évben) végzetek összlétszámát elosztottuk a referenciaév hasonló adataival (mely Belgium Flamand Községe esetében 1995/96, Németország esetében 1992, Hollandia esetében pedig 1992/93). Az adatok azokat a tanárokat tartalmazzák, akik legalább az alsó középfokú oktatásra érvényes képesítéssel rendelkeznek. Némely országban ezek a tanárok képesítésük szerint az oktatás más szintjein is taníthatnak.

3. FEJEZET

A TANÁRI SZAKMÁBA TÖRTÉNŐ FELVÉTEL

BEVEZETÉS

A képzéshez tartozó követelmények mindegyikének teljesítését követően – beleértve a tanári alapképzést és, ahol szükséges, a munkahelyi képező időszakot⁽¹⁾ – a tanárjelöltek készen állnak arra, hogy a szakma teljes jogú tagjaiként tanári pályára lépjenek. Annak érdekében azonban, hogy ezt megtehessek, a szokásos munkaerő-felvételi csatornák igénybevételével tanári állásra kell pályáznuk, s ezenkívül meg kell felelniük az alkalmassági (elő)feltételeknek is.

A teljes képzéssel rendelkező pedagógusok tanári szakmába való belépését az egyes országok eltérő adminisztratív szinteken és különböző eljárásoknak megfelelően intézik. A "szokásos munkaerő-felvételi eljárások" kifejezés arra az esetre vonatkozik, amikor valamely betöltésre váró állásra megfelelő képzéssel rendelkező tanárt a szokásos eljárások és/vagy szabályok szerint alkalmaznak.

Az európai országok egy kisebbségében centralizált tanárkiválasztási mechanizmusok működnek, melyek révén az érintett országok egyrészt nagyfokú ellenőrzést gyakorolhatnak a szakmába kinevezett tanárok száma fölött, másrészt pedig elkötelezik magukat ezen tanárok egész életre szóló, végleges kinevezésének módszere mellett. A legtöbb európai ország ennél sokkal decentralizáltabb módszert alkalmaz – melyet nyílt tanárfelvétel néven ismerünk –, ahol a munkát kereső pedagógusok és az elérhető álláshelyek összeegyeztetésének folyamatára az egyes iskolákban kerül sor. A végleges kinevezés fogalma sokkal kevésbé elterjedt ez utóbbi rendszerben, mely az oktatási hatóságok számára lehetővé teszi a tanári kereslet ingadozásaira való rugalmasabb reagálást, míg a tanároknak nagyobb autonómiát biztosít karrierjükkel kapcsolatos döntéseik terén. A tanári szakmába történő felvétel (szokásos) módja tehát hatással van a tanári kereslet és kínálat összehangolásának módszereire is. Mind a központilag irányított, mind pedig a decentralizált rendszerek szerepet játszanak a tanári munkaerőpiac egyensúlyának vagy egyensúlyhiányos állapotának kialakulásában.

A jelen fejezetben tehát kifejtésre kerül, mit értünk "centralizált" és "decentralizált" alatt, mielőtt továbbmennénk, és részletesen megvizsgálunk a tanárfelvétel három eltérő modelljének szerveződését. A kiválasztási eljárás egy másik aspektusa azokhoz a feltételekhez kapcsolódik, melyeket a leendő tanároknak Európa-szerte teljesíteniük kell a tanári állásra való alkalmasság demonstrálása érdekében. A harmadik részben ezen alkalmassági feltételek leírása található, míg a fejezet utolsó, negyedik része sorra veszi a tanároknak a felvételtől kínált szerződések típusait.

⁽¹⁾ Lásd: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Chapter 5 of Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

1. A TANÁRFELVÉTELÉRT FELELŐS HATÓSÁGOK SZINTJE

Az európai országokban a centralizáció foka jelenti a tanárfelvétel egyik legfontosabb dimenzióját. A felvételi eljárás központosításának mértéke terén végzett elemzés magában foglalja annak megértését is, hogy miképpen szerveződnek az oktatási rendszer döntéshozó szintjei. E tekintetben jelentős eltéréseket találunk a különböző országok között, indokoltnak tűnik tehát egy rövid, összegző leírás. A hatóságok legalacsonyabb szintjét valamennyi országban maga az iskola jelenti. Ezt a törvényi jogkört gyakorolhatja az iskolaigazgató, illetve az igazgatóság vagy igazgatótestület/-tanács (melyek az érdekelt felek képviselőiből tevődnek össze).

A hatóság felső szintje, valamint a közbülső szintek vonatkozásában a helyzet némileg összetettebb. A legmagasabb szinten eljáró hatóság a legtöbb országban a központi kormány (oktatási minisztérium). A kivételek az alábbiak: Belgium (a hatóság felső szintjét a három nyelvi közösség minisztériumai jelentik), Németország (a 16 tartomány /*Länder*/ minisztériumai), Spanyolország (az Autonóm Községek kormányai, az állam által létrehozott, s a közalkalmazotti tantestületbe való belépést szabályozó jogi kereteken belül), valamint az Egyesült Királyság (Anglia, Wales, Észak-Írország és Skócia minisztériumai). Ausztriában a kilenc tartomány (*Bundesländer*) kormányai és az Oktatási, Tudományos és Kulturális ügyek Szövetségi Minisztériuma különböző iskolatípusokért viselnek felelősséget (előbbieket a *Hauptschule*, míg az utóbbi az *allgemeinbildende höhere Schule* intézményeiért).

A közbülső döntéshozó szintek jelenthetik a helyi kormányzatot, illetve a felsőbb hatóságnak felelősséggel tartozó helyi közigazgatási részlegeket vagy kirendeltségeket. A központosított rendszer szerint működő országok többségében találunk ilyen minisztériumi adminisztratív részlegeket, így például Franciaországban, ahol a tanárfelvételért vállalt felelősség megoszlik a legfelső szintű hatóság (a miniszter maga dönt a pályáztatásra felajánlott tanári álláshelyek számáról, valamint a jelöltek személyéről), illetve a középszintű hatóság között (a *recteur de l'académie* feladata a kijelölt pályázók tanári álláshelyekre történő kinevezése).

Szlovákiában a területi és regionális hivatalok állnak az államigazgatás első és második szintjén. Más országokban, így például az Egyesült Királyságban (Skócia) és a skandináv országokban, a helyi hatóságok vagy önkormányzati tanácsok játszanak jelentős szerepet az oktatással összefüggő ügyekben. Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) a tanárfelvétel feladata nagyrészt iskolai szinten kerül megoldásra, a helyi hatóságok bizonyos mértékű bevonásával.

3.1 ÁBRA: A TANÁRFELVÉTELÉRT FELELŐS HATÓSÁGOK SZINTJE
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

	Versenyszínpad	Jelöltlista	Nyílt felvétel
Legfelső szintű oktatási hatóság	EL, E, F, I, L, P, MT	B fr (a közösség által irányított iskolák), B de (valamennyi iskola) D, A (AHS), CY	
Középszintű oktatási hatóság	RO	A (HS)	B fr és B nl (a tartományok és önkormányzatok által irányított iskolák) B nl (a Közöség által irányított iskolák), D, FIN, UK (SC), IS, NO, EE
Iskolák			B fr és B nl (önkormányzattól függő magánszektorbeli iskolák), IRL, NL, S, UK (E/W/NL), BG, CZ, LV, LT, HU, PL, SL, SK

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B fr, B de): A tanárfelvételeért felelős hatóságok az iskolát irányító (adminisztratív) testület függvényében eltérnek: az állami szektor iskolái esetében a legfelső szintű oktatási hatóságok, a tartományok és önkormányzatok által irányított iskolák esetében a középszintű hatóságok (csak a Francia Közösségben), míg a kormányzattól függő magánszektorbeli iskolák esetében maguk az iskolák vagy iskolák csoportjai viselik a felelősséget.

Belgium (B nl): Az állami szektor iskoláiba való tanárfelvétel egy független köztisztület, az AGO feladatkörébe tartozik; a tartományok és önkormányzatok által irányított, valamint a kormányzattól függő magánszektorbeli iskolák esetében a tanárfelvételeért felelős hatóságok megegyeznek a Francia Közösségnél leírtakkal.

Dánia és Liechtenstein: Nem állnak rendelkezésre adatok.

Németország: A nyílt felvétel a munkaerő-toborzás alternatív, elismert módszere. Az egyes betölthető álláshe-lyek meghirdetésére általában akkor kerül sor, ha a jelöltlistán nincsenek az adott állásra alkalmas pályázók. A nyílt tanárfelvétel a *Staatliches Schulamt* (középszintű oktatási hatóság) feladatkörébe tartozik.

Görögország: A jelöltlista rendszere 1998 és 2003 között fokozatosan megszűnik.

Ausztria: A *Hauptschullehrer* (általános középiskolai tanárok) felvételéért a *Landesschulbehörde* (a tartományi iskolaszék) a felelős hatóság, míg az *allgemeinbildende höhere Schulen* (elméleti irányú középiskolák) intézményeiben dolgozó pedagógusok felvétele az Oktatási, Tudományos és Kulturális Ügyek Szövetségi Minis-teriumának feladata.

Magyarázó megjegyzés

Amennyiben az ugyanazon iskolatípusba való tanárfelvétel vonatkozásában megoszlik a felelősség a külön-böző szintű hatóságok között, úgy e helyütt csak a legfelsőbb szintű hatóságot tüntettük fel.

Azt is meg kell jegyeznünk, hogy Belgium, Írország és Hollandia esetében a kormányzattól függő magánszektorbeli oktatás (azaz, a magánjogi személyek által állami támogatással irányított isko-lák) az állami szektor oktatásával együtt szerepel ebben az elemzésben. Belgium különböző nyelvi közösségeiben az említett magánszektorbeli iskolákat működtető közigazgatási testületek (*pouvoir organisateur*, *Schulträger*, *inrichtende macht* vagy *schoolbestuur*) helyi szintű magánjogi személyek. Az állami szektor oktatása terén a megfelelő hatóságok középszintű (a tartományok és az önkor-mányzatok által irányított iskolák esetében) vagy legfelsőbb szintű (a Községek által irányított iskolák esetében) közjogi személyek. Hollandiában minden esetben jelentős felelősséget ruháznak az iskolákra, csakúgy, mint Írországban, ahol a kormányzattól függő magánoktatás irányítását az igazgatótanács végzi, iskolai szinten.

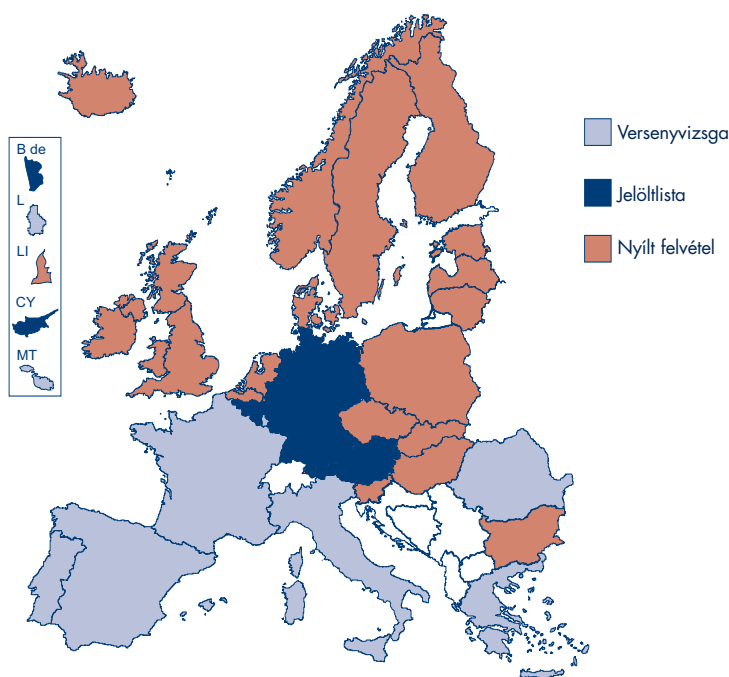
A tanárfelvételeért való felelősségvállalás szintje a különböző országokban tehát egyaránt osztá-lyozható a centralizáció mértéke szerint, valamint az alkalmazott felvételi eljárás típusa szempont-

jából. A tanárfelvétel három fő fajtáját különböztethetjük meg, melyek a következők: versenyvizsgákon keresztül történő felvétel, jelöltlisták általi felvétel és nyílt felvétel. A 3.1 ábra azt mutatja, hogy az első két típus meglehetősen centralizált, a nyílt felvétel ugyanakkor decentralizált (a felelős hatóság szintjét tekintve). A következő rész ezen eljárások részletes leírását tartalmazza.

2. A TANÁRFELVÉTELI MÓDSZEREK FAJTÁI

A 3.2 ábra bemutatja, hogy a tanulmányban szereplő országok körében a felvételi módszerek mely típusa jelenti a tanárfelvétel hagyományos útját.

3.2 ÁBRA: A TANÁRFELVÉTEL MÓDSZEREINEK FŐ TÍPUSAI
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01



Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B fr, B de): Az ábra a Francia és a Német nyelvű Közösségek irányítása alatt álló iskolák helyzetét mutatja. A Német nyelvű Közösség esetében a kormányzattól függő magánszektorbeli oktatásra is a jelöltlisták alapján történő felvétel vonatkozik. A Francia Közösségben a tartományok és önkormányzatok által irányított iskolák, valamint a kormányzattól függő magánszektorbeli oktatás esetében nyílt felvételi rendszer működik.

Belgium (B nl): Valamennyi iskolában nyílt felvételi rendszer működik.

Németország: A nyílt felvétel a munkaerő-toborzás alternatív, elismert módszere. Az egyes betölthető álláshe-lyek meghirdetésére rendszerint akkor kerül sor, ha a jelöltlistán nincsenek az adott állásra alkalmas pályázók.

Görögország: A jelöltlista rendszere 1998 és 2003 között fokozatosan megszűnik.

2.1. Versenyvizsga

A "versenyvizsga" kifejezés olyan nyilvános, központilag szervezett versenyek megjelölésére szolgál, melyeket a tanári szakmába belépő jelöltek kiválasztásának céljával tartanak. Az ilyen versenyvizsgákat szervező országok jellemezhetők aszerint, hogy erre a szelekcióra mikor kerül sor. Amint azt a 3.3 ábra is szemlélteti, az országok többsége a tanári alapképzés befejezését követően szervezi a vizsgát; néhány ország azonban a tanárképzés befejezése előtt tartja meg azt, illetve – pontosabban – a végső, munkahelyi képesítő időszakot megelőzően.^[2]

3.3 ÁBRA: A TANÁRI ALAPKÉPZÉS BEFEJEZÉSE ELŐTT VAGY UTÁN SZERVEZETT VERSENYVIZSGA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

Versenyvizsga a tanárképzés befejezése előtt (a végső, munkahelyi képesítő időszak előtt)	Versenyvizsga a tanárképzés befejezése után
F, L	EL, E, I, P, MT, RO

Forrás: Eurydice.

Franciaországban a jelölteknek teljesíteniük kell a tanulmányok második évét az IUFM intézményében ahhoz, hogy teljes képesítésű tanári státust szerezzenek. A második évre való bejutást *concours* szabályozza (CAPES vagy *agrégation*). E második év befejezését követően egy jelölőbizottság javaslatot tesz az illetékes oktatási hatóság vezetőjének (*recteur de l'académie*) arra vonatkozóan, hogy mely jelölteknek ajánljanak közalkalmazotti státussal járó véglegesített tanári állást (*titularisation*). Néhány esetben a jelölőbizottság indítványozhatja a munkahelyi képesítő időszak (IUFM intézményében való) egy évvel történő meghosszabbítását, melynek végén a jelöltnek végleges állást kínálnak vagy, ami rendkívül ritkán fordul elő, elutasítják. Luxemburgban a kiválasztás szintén verseny útján történik, a *période probatoire* szakaszába való belépés időpontjában. Ezen (gyakorlati) időszak végén záróvizsgát szerveznek, mely nem versenyvizsga (abban az értelemben, ahogy azt itt használjuk), hanem inkább a tanárképzés végén tartott összegző értékelés. Bár a jelölteket teljes képzettségűnek tekintik e vizsga sikeres teljesítése után, azt követően van még egy végső, szabadon választható szakasz, melynek során az érintettek kutatómunkát végeznek, majd diplomamunkát/szakdolgozatot nyújtanak be (így javítva /tanári/ fizetésbeli kilátásaikat).

Hat ország szervez versenyvizsgát a tanári alapképzésről szóló bizonyítvány átadását követően: Görögország, Spanyolország, Olaszország, Portugália, Málta és Románia. Ezekben az országokban a jelölteknek – amennyiben részt kívánnak venni a versenyvizsgán – az általános alkalmassági (elő)feltételek (lásd alább) teljesítésén túlmenően teljes körű tanári képesítéssel is rendelkezniük kell. Portugáliában azonban a *habilitação própria* (azaz, az adott tantárgyi területen való felsőfokú végzettség, tanári képzettség nélkül) képesítéssel rendelkező jelöltek is vizsgázhatnak. Az e csoportba tartozó, sikeres vizsgát tett pályázóknak a közalkalmazotti szférába való belépésüket követő két éven belül tanári képzettséget kell szerezniük.

Görögország jelenleg átmeneti szakaszban van a tanárok kinevezésének módja tekintetében. Az *epetirida* (hivatalos nemzeti lista) alapján kinevezett tanárok listáit 1997. december 31-én lezár-

^[2] További részletekért lásd a jelen sorozat első beszámolójában szereplő, s azon különböző szakaszokat szemléltető ábrákat, melyeken keresztülhaladva az egyes országok tanárai az alapképzést követően belépnek a szakmába. A végső, munkahelyi képesítő időszak részletes megtárgyalása szintén az említett kiadványban található: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Chapter 5 of Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

ták. Az 1998-tól 2002-ig tartó időszakban a kinevezések bizonyos százalékaránya a rendelkezésre álló tanárok listáiról történt, az érintettek listára való felkerülésének sorrendjét követve, a fennmaradó hányad pedig az *Anotato Symvoulia Epilogis Prosopikou* (ASEP) által meghirdetett és megtartott versenyvizsgán sikeresen szereplő pályázók közül került ki, a vizsgán elért eredmények sorrendjében (melyek két évig érvényesíthetők). 2003-tól a tanárok kinevezése kizárólag a kiválasztás céljával megtartott versenyvizsga alapján összeállított listákról történik. Ettől az évtől kezdve a Pedagógiai és Tanári Alkalmasságról szóló bizonyítvány is szükséges – kiegészítő képesítésként – a kinevezéshez.

Portugáliában a tanárok közalkalmazotti karba történő kiválasztása (a *concurso* első köre) két egymással egyidejűleg szervezett nemzeti szintű versenyvizsga útján történik, melyek során az alábbi státusokért folyik a verseny: a *quadros de escola* (azaz, állandó tanári állás megszerzése egy adott iskolában) és a *quadros de zona pedagógica* (oktatási feladatok ellátása egy közigazgatási egység részét képező valamennyi iskolában). Az üres tanári állások fennmaradó részét a *concurso* második körében töltik fel. Ez a második forduló nem a közszolgálatba való belépésért vívott verseny (s így nem is versenyvizsga abban az értelemben, ahogy a szót itt használjuk), hanem egy évre szóló tanári megbízások odaítélését jelenti (lásd a 4. fejezetet).

A jelöltek verseny végén történő rangsorolását tekintve, Olaszországban és Portugáliában a záróértékelésben figyelembe veszik a pályázók tanári alapképzés során szerzett eredményeit. Máltán központilag szervezett interjúkat/beszélgetéseket tartanak a jelöltek tanári állások betöltésére való alkalmasságának megállapítása céljával. A Közszolgálati Bizottság meghatározza a számos figyelembe vett szempont százalékos arányban kifejezett súlyát [így például a képesítések (30%), kapcsolódó szakmai ismeretek (20%), releváns tapasztalatok (20%), kulturális érdeklődési területek (15%), illetve személyes tulajdonságok (15%) jelentőségét], s a pályázóknak legalább 50%-os eredményt kell elérniük ahhoz, hogy számításba vegyék őket az adott tanári állás betöltésekor (minden egyes tantárgy vonatkozásában külön listát készítenek a jelöltekről). Görögországban a sikeres pályázóknak legalább 60%-os összesített átlagot kell szerezniük a versenyben. Az ezt elérő jelölteket azután további szempontok szerint rangsorolják, úgymint az egyetemi fokozat megszerzésekor kapott osztályzat(ok), az esetleges posztgraduális képesítések és/vagy korábbi tanítási tapasztalatok.

Spanyolországban a verseny két szakaszra oszlik. Az első szakasz (az úgynevezett *fase de oposición*) során értékeli a tananyag ismeretét, valamint a tanítási készségek meglétét. A második szakaszban (*fase de concurso*) azután figyelembe veszik a jelöltek tanulmányi érdemeit (az alapképzésben szerzett eredményeket, egyéb képesítéseket stb.) és korábbi tapasztalatait. Az összesített eredményben a *fase de oposición* szakasza kétharmados súllyal, míg a *fase de concurso* egyharmados aránnyal szerepel.

Portugáliában a jelölteknek néhány éves szakmai tapasztalatot is kell szerezniük ahhoz, hogy részt vehessenek a közalkalmazotti karba való bejutásra irányuló versenyvizsgán (azaz, a *concurso* első fordulójában): négy év szükséges a *quadros de zona pedagógica*, míg két év a *quadros de escola* esetében.

Romániában a frissen végzett tanároknak először kétéves próbaidőt kell teljesíteniük, s azt követően kötelező módon vizsgát kell tenniük (*definitivă*), melyre a képzésüket végző egyetem szervezésében kerül sor. A vizsgán való sikeres szereplés nyomán a tanárok előtt megnyílik a lehetőség, hogy részt vegyenek egy adott iskola állandó tanári állásának megszerzéséért folyó versenyben, mely végleges kinevezést biztosít(hat) számukra. Ezen utolsó szakasz vonatkozásában a Megyei Iskolafelügyelet az a hatóság, amely a versenyt szervezi. Egy tanár háromszor kísérheti meg a *definitivă* teljesítését egy maximum öt évig terjedő időszakban. Ha az érintettnek ez idő alatt nem sikerül letennie a vizsgát, a továbbiakban nem pályázhat állandó tanári állásra.

Nem minden ország garantál tanári állást a sikeres jelölteknek. Néhány országban ez a betöltésre váró állások elérhetőségétől függ (Olaszország, Görögország és Portugália). Franciaországban, ezzel szemben, a *concours*-t teljesítő, s a munkahelyi képesítő időszakot sikeresen befejező valamennyi tanár számára állást biztosítanak. Luxemburgban szintén tanári állást szavatolnak a sikeres jelölteknek. Románia esetében a *definitivat* vizsgát, valamint a Megyei Iskolafelügyelet által szervezett versenyt sikeresen teljesítő tanárok jogosultságot szereznek az állandó tanári állásra, s a minisztérium (illetve az azt képviselő Megyei Iskolafelügyelet) köteles teljes munkaidejű állást találni az érintettek számára.

Az üres álláshelyek betöltésére megfelelő jelöltek kiválasztása a verseny szervezőjének feladatkörébe tartozik, esetenként más – helyi, regionális vagy akár legfelső szintű – testületekkel való együttműködés keretében. A franciaországbeli helyzet leírása fentebb található. Máltán megoszlik a felelősség a Továbbképzési és Felnőttoktatási ügyek Minisztériuma (szervezés) és a Tervezési Műveletek Minisztériuma (álláshelyek elosztása) között. Romániában a Megyei Iskolafelügyelet szervezi a versenyt s vállalja a tanári álláshelyek minisztérium által kiadott szigorú előírások szerinti elosztását.

2.2. Jelöltlista

E rendszer értelmében a tanári alkalmazásra irányuló jelentkezések/pályázatok megtétele a jelöltek neveinek és képesítéseinek legfelső vagy középszintű (oktatási) hatósághoz való benyújtása útján történik. Négy ország – Belgium (a Francia és a Német nyelvű Közösség, s az előbbi esetében csak a Közösség által irányított iskolák vonatkozásában), Németország, Ausztria és Ciprus – alkalmaz ilyen rendszert az üres tanári álláshelyek betöltésére. Egy ötödik országban, Görögországban, folyamatban van a jelöltlista rendszerének fokozatos megszüntetése, melyet a versenyvizsga vált fel (lásd fentebb).

Németországban, ahol a jelöltlisták kezelése a legfelsőbb oktatási hatóság feladata, a lista egy adott tartomány (*Land*) valamennyi tanári állását tartalmazza, s az egyes tartományok oktatási minisztériumai (vagy néhány esetben a minisztérium közvetlen irányítása alatt álló hivatal) felelnek a lista összeállításáért. Ausztriában a *Landesschulbehörde* (tartományi iskolaszék) feladata a lista elkészítése mindkét érintett iskolatípus, a *Hauptschule* és az *allgemeinbildende höhere Schule*, vonatkozásában.

Belgiumban a Francia és a Német nyelvű Közösség által irányított iskolák tanárai egy olyan listáról kerülnek felvételre, mely a legalább 240 szolgálati nappal rendelkező jelölteket sorolja osztályokba. A besorolás alapját a korábbi években benyújtott jelentkezések száma, a tanári diploma megszerzésének éve, valamint a születési dátum jelentik. A pályázók úgynevezett "ideiglenes" státust kapnak (mely a gyakorlatban együtt járhat valamely tanári álláshely több egymást követő iskolaévben való betöltésével). A Francia Közösségben a jelöltek – bizonyos feltételek függvényében – "elsőbbségi ideiglenes" státusért (*temporaire prioritaire*) folyamodhatnak, különösen abban az esetben, ha a megelőző két évben ugyanabban az iskolában vagy ugyanazon szektorban dolgoztak. A miniszter kizárólagos jogában áll mind az elsőbbségi ideiglenes státus odaítélése, mind pedig a tanárok állandó státusba történő kinevezése. A Német nyelvű Közösségben, kis méretei miatt, a kormányzattól függő magánszektorbeli oktatásba való tanárfelvétel is a megfelelő közigazgatási testület által kezelt központi lista útján valósul meg (mindössze egy *Schulträger* irányítja az említett típusba tartozó alsó középfokú iskolákat).

Belgium Flamand Közösségében a jelöltek kérhetik nyilvántartásba vételüket a *vervangingspool*, azaz a tanári tartalékállomány listáján is, melynek kezelését egy független köztestület, a VDAB (flamand munkaügyi hivatal) végzi.

Cipruson az Oktatási Szolgáltató Bizottság (az államfő által hat évre kinevezett alkotmányos testület) valamennyi tantervi terület vonatkozásában külön listát készít. Görögországban a Nemzeti Oktatási és Egyházi Ügyek Minisztériuma a felelős a lista összeállításáért.

A pályázókat számos kritérium alapján rangsorolják a listán. Ezek közül a legegyszerűbb a jelentkezés időpontja, melyet Németország kivételével valamennyi országban figyelembe vesznek, s mely Görögországban a besorolás egyedüli alapját jelenti.

Ausztriában a jelöltlisták a kilenc tartomány hatáskörébe tartoznak, és nincs szövetségi szintű jogszabályi háttér, mely előírná a kiválasztás követendő szempontjait. Azok tehát eltérőek az egyes tartományokban, melyek, általában véve, pontrendszert alkalmaznak: a *Hauptschule* (általános középiskolák) tanárjelöltjei pluszpontokat gyűjthetnek a tanári alapképzés befejezésekor kapott kiváló/jeles értékeléssel, egy harmadik tantárgyban elért végzettséggel, további képesítések megszerzésével (például a hátrányos helyzetű/speciális szükségletű tanulók oktatása terén), katonai szolgálat vagy közmunka teljesítésével, valamint a jelölt családi körülményeinek figyelembevételével (beleértve a gyermekgondozást). Pontokat vonnak le azonban akkor, ha a pályázó nem jeleníti be azonnal az oktatásra való alkalmasság feltételeinek teljesítését, illetve ha bizonyos ideig nem elérhető. Abban a valószínűtlen esetben, ha a tanárjelölt visszautasítja a számára kijelölt tanári állást, az érintett nem kap munkalehetőséget, csak azt követően, hogy a betölthető tanári állásokat már felajánlották a listán szereplő valamennyi jelöltnek. Az *allgemeinbildende höhere Schule* vonatkozásában nem létezik pontrendszer. Az alkalmazás a várakozólistán töltött idő hosszától és a további képesítésektől függ. Az egyéves – tanárképzés részeként végzett – tanítási gyakorlat során kapott kiváló/jeles értékelésért az érintettek 12 hónapos várólistán töltött időnek megfelelő bónuszban részesülnek. A diploma megszerzésének éve mellett Ciprus egyéb rangsorolási szempontokat is alkalmaz, melyek az első egyetemi fokozaton (Bachelor's degree) túl megszerzett tudományos képesítéseket, a Nemzeti Gárdában teljesített szolgálatot, illetve a jelölt személyes és családi helyzetét veszik figyelembe. A németek által működtetett rendszer kizárólag a tanárképzés vizsgáin (azaz, az első és a második államvizsgán) szerzett eredményeken alapul.

A betölthető tanári állások azonosításának folyamata Németországban a *Staatliches Schulamt*, Ausztriában (az iskolafelügyelet által készített éves beszámolók alapján) a *Landesschulrat*, míg Belgium Francia Közösségében (a Közösség által irányított iskolákban) a minisztérium feladatkörébe tartozik. Belgium Német nyelvű Közösségében a lista kezeléséért a közösségi irányítás alatt álló iskolák esetében a minisztérium, a kormányzattól függő magánszektorbeli középiskolák vonatkozásában pedig a megfelelő közigazgatási testület a felelős.

2.3. Nyílt felvétel

A "nyílt felvétel" kifejezés a munkaerő-toborzás azon módszerére vonatkozik, melyben a betölthető állások meghirdetése, a pályázati felhívások megtétele és a jelöltek kiválasztása decentralizált módon történik. A munkaerő-felvétel rendszerint az iskolák hatáskörébe tartozik, esetenként a helyi hatósággal együttműködve. A munkát kereső pedagógusok és az elérhető álláshelyek összehangolásának folyamatára az egyes iskolákban kerül sor. Ez a módszer tehát lehetővé teszi az érintettek számára, hogy megválasszák azon tanári álláshelyeket, melyekre jelentkezni kívánnak; az iskolák ugyanakkor szintén közvetlen szerepet játszanak a szelekciós eljárásban, illetve a számukra megfelelő jelölt kiválasztásában.

Az országok többségében nyílt felvételi rendszer működik: csaknem valamennyi EU-tagjelölt ország, valamint a skandináv államok, Írország, Hollandia, az Egyesült Királyság és Liechtenstein is ezt a felvételi módszert alkalmazzák. Belgium Francia Közösségében mind a tartományok és ön-

kormányzatok által irányított iskolák, mind pedig a kormányzattól függő magánszektorbeli iskolák szintén nyílt felvétel útján toborozzák a tanárokat. Belgium Flamand Közösségében pedig valamennyi tanár felvétele ilyen módon történik.

Jelentős eltérések tapasztalhatók ugyanakkor a nyílt felvétel szabályozottságának mértékében. Néhány országban nem léteznek sajátos előírások/rendeletek, s az általános munkaügyi jogszabályok érvényesek e területen. Ez az eset áll fenn számos tagjelölt országban, valamint Hollandiában és Svédországban. A többi országban részletes eljárásokat fektetnek le, illetve írnak elő az intézmények számára.

A 3.4 ábra bemutatja azokat az országokat, melyekben a tanárok hirdetés útján történő felvétele sajátos előírások és/vagy hivatalos konzultációs mechanizmusok alá esik. Az ábrán azon országokat is láthatjuk, melyekben a munkáltató teljes körű autonómiával rendelkezik a tanárfelvétel terén (az általános munkaügyi jogszabályok keretein belül).

3.4 ÁBRA: A NYÍLT TANÁRFELVÉTEL ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ SAJÁTOS ELŐÍRÁSOK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

Azon országok, melyekben a nyílt felvétel sajátos előírások alá esik	Azon országok, melyekben nem alkalmaznak sajátos előírásokat
B fr, B nl, IRL, FIN, UK, IS, LI, NO, BG, EE, HU, LV, SI	NL, S, CZ, LT, PL, SK

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzés

Litvánia: A nyílt tanárfelvétel a 2001/02-es iskolaév kezdetétől sajátos előírások alá esik.

Néhány országban a "nyílt pályázat" kifejezés a szigorúan szabályozott hirdetés útján történő tanárfelvétel megjelölésére szolgál. Norvégia, Bulgária, Észtország és Magyarország szervezik ilyen módon a munkaerő-felvételt.

Magyarországon a felvétel e típusa a közalkalmazotti státusra korlátozódik, akár ideiglenes, akár meghatározatlan időre szóló szerződés keretében történik a foglalkoztatás. Másutt, ahol a nyílt felvétel körülményeit tartalmazó, világosan meghatározott előírások léteznek, azok származhatnak az elsődleges jogszabályokból vagy a minisztérium által kiadott rendeletekből (ez a helyzet, például, az Egyesült Királyságban) vagy akár az érintett felek közötti hivatalos megállapodásból (ez az eset áll fenn Írországban, ahol a követendő eljárások tekintetében megállapodás jött létre az iskolavezetés, a tanári szakszervezetek, valamint az Oktatási és Tudományos ügyekért felelős Minisztérium között).

Belgium Francia és Flamand Közösségeiben a tanárfelvétel a megfelelő közigazgatási testület hatáskörébe tartozik (melyek a tartományok és önkormányzatok, illetve – a kormányzattól függő magánszektorbeli iskolák esetében – az iskolacsoport). A jelöltek közvetlenül nyújtják be pályázatukat a választásuk szerinti közigazgatási testülethez. A felvételi eljárások tehát eltérőek, azonban minden esetben a jogszabályokban lefektetett előírások szerint kerül sor rájuk. Belgium Francia Közösségében a tanárokat kezdetben ideiglenes alapon alkalmazzák, s – a tartományok és önkormányzatok által irányított iskolákban – legalább 360 napi szolgálatot követően szerezhettek elsőbbségi ideiglenes státust. A Francia Közösség kormányzattól függő magánszektorában az érintettek 240 napos szolgálati időt követően (amennyiben a szolgálati napokat a megelőző két éves időszak során, ugyanazon közigazgatási testületnél teljesítették) vagy 480 napos szolgálati idő

után (amennyiben a szolgálati napokat a megelőző három év során, ugyanezen szektor eltérő közigazgatási testületeinél teljesítették) szerzik meg az elsőbbségi ideiglenes státust. A Flamand Község (AGO) által irányított iskolákba történő felvételt a közelmúltban alakították át: a korábbi központi lista helyett a jelöltek közvetlenül pályázhatnak a választásuk szerinti 29 *scholengroepen* (iskolacsoport) egyikénél. A tanárokat kezdetben itt is ideiglenes szerződéssel alkalmazzák. Azt követően szereznek csak elsőbbségi ideiglenes státust, hogy 720 napos szolgálati idővel rendelkezzenek, melyből 600 napot a megelőző három év során teljesítettek. Valamennyi szerződéstípus alapján ledolgozott időszakok figyelembe vehetők.

Azokban az esetekben, amikor a nyílt tanárfelvételt szabályozzák, az ilyen előírások a felvételért vállalt felelősség megoszlásának módjára és a konzultációs partner személyére vagy konkrétan a felvételi eljárás megszervezésére vonatkoznak, illetve esetleg mindkét aspektust érintik.

Norvégiában és Svédországban, például, a tanárfelvétel hatáskörét a helyi önkormányzatokra ruházták, akik kötelesek egyeztetni a helyi tanári szervezetekkel. Szlovéniában az iskolaigazgatónak meg kell szereznie az Oktatási Minisztérium beleegyezését, mielőtt meghirdetne egy betöltésre váró álláshelyet. A Minisztérium nyilvántartást vezet azon létszámfelletti tanárokról, akik számára elsőként kell állást biztosítani, amennyiben megfelelnek a képzettségbeli követelményeknek. Észtországban a nyílt pályázat szervezésére vonatkozó eljárást az igazgató javaslatát követően az iskola kuratóriumának kell jóváhagynia.

A nyílt felvétel folyamata két szakaszból áll (az állás meghirdetése és a jelöltek kiválasztása). Mindkét szakasz vonatkozásában eltérő szabályozottsági szintek lehetnek érvényben. Néhány országban (Finnország, Norvégia és Magyarország) szabályok határozzák meg az álláshirdetés elhelyezésének helyét. Norvégiában és Magyarországon a betölthető állásokat hivatalos kiadványban kell megjelentetni (vagy a helyi hatóság vagy a minisztérium kiadványában, bár rendszerint lehetőség van a másuttal való közzétételre is). Finnországban a hirdetésnek az önkormányzat hivatalos hirdetőtábláján és egyéb, szükségesnek tartott médiumban kell megjelennie. Más országokban a betölthető állások meghirdetésével kapcsolatos döntést teljes mértékben az iskolaigazgató vagy az iskolaszék belátására bízzák (Svédország, Lettország, Litvánia és Lengyelország). Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) bizonyos feltételek függvényében, a tanári állások meghirdetésére vonatkozó döntést általában az (iskolát) irányító testület vagy az igazgató megítélésére bízzák, bár az állással kapcsolatos részletekről rendszerint a helyi oktatási hatóságot is tájékoztatják.

Néhány országban az üres állások (listáinak) nyilvántartását központi vagy középszintű hatóságok végzik: ez az eset áll fenn, például, Belgium Flamand Községében, ahol minden évben központi módon bekérik az üres állások listáját valamennyi iskolacsoporttól (a Község által /AGO/ irányított iskolák esetében). Máshol az (állásra pályázó) jelöltek listáit vezetik a munkáltatók tájékoztatása céljával: Szlovákiában, például, a Területi Tanács vagy a Regionális Tanács (a 8 osztályos *Gymnázium* esetében) kezeli ezt a listát a tanárokat kereső iskolaigazgatóknak való segítségnyújtás szándékával.

A felvételi beszélgetések lebonyolítása és a jelöltek ezt követő kiválasztása részletes szabályozás alá eshet a tekintetben, hogy mely pályázókat hallgassák meg, és ki alkalmas a tanári állásba történő kinevezésre. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales), például, az irányító testületnek csak az általa megfelelőnek tartott jelöltekkel kell (felvételi beszélgetés keretében) meghallgatnia, s kizárólag olyan személyt nevezhet ki, aki megfelel a személyzeti (képesítésszerű) követelményeknek (a végzettség, a nyilvántartásba való bejelentkezés, az egészségi és fizikai állapot, valamint az oktatási vagy más szempontból való alkalmasság tekintetében).

Más országokban nincsenek kifejezett szabályok, s a tanárok felvétele bármilyen, megfelelőnek tartott módon történhet, beleértve a személyes kapcsolatok alapján való alkalmazást is.

Németországban, kivételes intézkedésként, meghirdethető valamely tanári állás, amennyiben a listán nincs az adott állás betöltésére alkalmas jelölt. Ez esetben a *Staatliches Schulamt* (oktatási hivatal) a felelős a hirdetések elhelyezéséért és a felvételi beszélgetések lefolytatásáért. Az ilyen módon felvett jelöltek megtartják a közalkalmazotti státusra való jogosultságukat.

3. ALKALMASSÁGI KRITÉRIUMOK

A felvétel fajtájától függetlenül a tanárok rendszerint kötelező módon meg kell, hogy feleljenek egy vagy több alkalmassági szempontnak, mielőtt elfoglalhatnák a tanári állást.

Az Európai Unió tagállamainak csaknem mindegyike kifejezett módon megköveteli, hogy a tanárok uniós polgári státussal rendelkezzenek. Hollandia, az Egyesült Királyság és Svédország kivételt jelentenek e tekintetben: ezen országok nem alkalmaznak semmiféle, állampolgársággal kapcsolatos megszorítást. Az Egyesült Királyságban, Angliában, az Oktatási (Tanári) Képesítések és Egészségügyi Követelmények 1999 (érvényes formájukban), valamint azok walesi és észak-írországi megfelelői kimondják, hogy a külföldön képzett tanárok kinevezhetők ideiglenes tanárnak egy vagy több iskolába maximum négy évig terjedő időszakra anélkül, hogy rendelkeznének képesített tanári státussal (QTS).

Az EU-tagjelölt országok helyzete némileg eltérő. Málta a tanári szakmát kizárólag saját állampolgárai számára teszi elérhetővé (ez a feltétel a közszolgálati szektor valamennyi álláshelyére vonatkozik), míg Lengyelországban kinevezésen alapuló állandó szerződések csak lengyel állampolgárokkal és uniós polgárokkal köthetők (a lengyel állampolgárok elsőbbséget élveznek, ugyanakkor a nem uniós állampolgárok csupán meghatározott időre szóló szerződések keretében foglalkoztathatók, a kinevezés lehetősége nélkül). Szlovéniában a korlátozott időszak során meghatározott kurzusokat tartó külföldi vendégtanárok csak a saját országukban érvényes képesítéssel követhetnek meg, hogy megfeleljenek. A többi tagjelölt ország nem alkalmaz semmilyen, az állampolgárságot érintő megszorítást.

Ami az oktatás nyelve vagy nyelvei terén való jártasságot illeti, számos ország nem teszi azt kifejezetten az alkalmasság feltételévé. Ez az eset áll fenn Görögországban, Franciaországban, Hollandiában, valamint az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország). Norvégiában az Európai Gazdasági Térség országain kívüli állampolgárságú tanároknak számot kell adniuk a norvég nyelv, oktatási rendszer, irodalom stb. területein meglévő ismereteikről. Másutt azok a tanárok, akik nem az adott ország állampolgárai, illetve nem a szóban forgó országban szereztek tanári képesítésüket, szintén bizonyítást kell, hogy adjanak nyelvi jártasságukról, rendszerint nyelvvizsga keretében. Azok a tanárok, akik az észttől eltérő nyelven szereztek képzettségüket, középfokú észt nyelvi ismeretekkel kell, hogy rendelkezzenek. Belgiumban a Francia vagy a Flamand Községben végzett tanároknak megfelelő szintű flamand, illetve francia nyelvi ismeretekről kell tanúbizonyítást adniuk, amennyiben a másik Községben kívánnak tanítani. Spanyolországban bizonyos körülmények között nyelvvizsgát kell tenni a *fase de oposición* (a fentebb leírt versenyvizsga első szakasza) előfeltételként: azok a spanyol állampolgárok, akik a másik hivatalos nyelvvizsga is rendelkező Autonóm Községek (*Baleares, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco és a Comunidad Valencia*) valamelyikében szeretnének tanítani, számot kell, hogy adjanak az adott nyelven való oktatás képességéről. A nem spanyol állampolgároknak jártasságot kell tanúsítaniuk mind a spanyol, mind pedig (ahol szükséges) a második hivatalos nyelv területén. Luxemburgban a tanárok megfelelő szintű gyakorlati ismeretekkel kell, hogy rendelkezzenek mindhárom államnyelv terén (német, francia és luxemburgi).

A személyiség integritásáról (becsületesség, tisztesség) adott tanúbizonyság a leggyakoribb követelmény, melyet az állást kereső tanárokkal szemben támasztanak. Valamennyi országban megkövetelik a tanároktól büntetlen előéletük igazolását vagy erkölcsi bizonyítvány bemutatását. Néhány országban időkorlátok működnek ezen szabály vonatkozásában: Csehországban az említett bizonyítvány három hónapnál nem lehet régebbi, Magyarországon 60 nap az érvényesség. Más országokban a tanárként való alkalmazást kizáró bűncselekményfajtákat részletesen felsoroló szabályok vannak érvényben (például Svédországban). Az Egyesült Királyság (Anglia, Wales és Észak-Írország) szintén alkalmaz olyan rendelkezéseket, melyek helytelen viselkedés/erkölcsök stb. okán korlátozzák bizonyos személyek tanárként való foglalkoztatását. Spanyolországban nem lehet tanárjelölt az a személy, akit korábban fegyelmi okok miatt elbocsátottak a közszolgálatból, vagy akit alkalmatlannak nyilvánítottak ilyen állás betöltésére.

Számos ország ezenkívül előírja, hogy a tanárok vegyenek részt orvosi vizsgálaton vagy mutassanak be egészségügyi igazolást, mielőtt elfoglalnák a tanári állást.

A tanári szakmába való belépést versenyvizsgálával szabályozó országok többsége megköveteli a tanároktól, hogy a vizsga részeként számot adjanak a nemzeti helyzettel kapcsolatos ismereteikről. Más országok azt is elvárják, hogy a tanárok tisztában legyenek az oktatási rendszerre vonatkozó rendeletekkel/előírásokkal (Svédország, Szlovénia). Svédországban, azonban, a tanárok ismereteiben meglévő esetleges hiányosságok speciális munka közbeni továbbképzés keretében pótolhatók az alkalmazást követően.

Görögország az egyetlen olyan ország, amely a tanárok életkorára vonatkozó korlátozást alkalmaz. Az *epetirida* (hivatalos nemzeti lista) alapján való felvétel a 21 és 40 év közötti tanárok számára áll nyitva, míg a Nemzeti Versenyvizsga keretében való alkalmazás a 21 és 35 év közötti tanárok számára lehetséges. Ez a korhatár bizonyos körülmények között kiterjeszthető 50 éves korig, azon túl azonban semmiképpen sem.

4. SZERZŐDÉSTÍPUSOK

A tanárok felvételének módja gyakran összefüggést mutat későbbi foglalkoztatási státusukkal. Néhány országban a tanárok a közszolgálati szektor részét alkotják, a közalkalmazotti állományba való felvételt irányító szabályok tehát a tanárookra is vonatkoznak. Más országokban az általános munkaügyi jogszabályok érvényesek a tanárookra. A 3.5 ábra a tanárfelvétel fajtája és a tanárok azt követő szerződéses státusa közötti összefüggést mutatja.

3.5 ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁSI STÁTUS TÍPUSA (KÖZALKALMAZOTTI VAGY SZERZŐDÉSES) A FELVÉTELI ELJÁRÁS FÜGGVÉNYÉBEN AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

Felvételi módszer típusa	Közalkalmazotti státus		Szerződéses státus
	Közalkalmazotti állományba való azonnali kinevezés a felvétel után	Szerződéses státuson alapuló, meghatározott időtartamot követően	
Versenyzs	EL, E, F, L, P, MT		I, RO
Jelöltlista		B (a három nyelvi közösség által szervezett iskolák), D, A, CY	B de (önkormányzattól függő magánszektor)
Nyílt felvétel	FIN, IS, LT, SI	B fr és B nl (a tartományok és önkormányzatok által irányított, valamint a kormányzattól függő magánszektorbeli iskolák), D, U, BG, HU, LT	DK, IRL, NL, S, UK, NO, CZ, EE, LV, PL, SK

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium: A jelöltlisták a három Közösség által irányított iskolákban, valamint – a Német nyelvű Közösség esetében – a kormányzattól függő magánszektorbeli oktatásra vonatkozik; a közalkalmazotti vagy ahhoz hasonló státust eredményező nyílt felvétel a tartományok és önkormányzatok által irányított iskolákra, illetve a kormányzattól függő magánszektorra vonatkozik a Francia és a Flamand Közösségben.

Litvánia: Az iskolaigazgató saját belátására van bízva annak eldöntése, hogy valamely tanárt azonnal kinevez a tanári állásra, vagy csak egy meghatározott időszakot követően.

Lengyelország: Lengyelországban legalább négyéves tanítási időszakot követően, s egy speciális értékelő bizottság által meghatározott egyéb szempontok teljesítésével lehetőség van egy sajátos típusú állandó szerződés, a "kinevezésen alapuló szerződés" elérésére.

Néhány országban a közalkalmazotti kinevezéssel együtt jár, hogy a tanárok foglalkoztatási feltételeit közjogi rendelkezések keretében garantálják, s hogy a tanári álláshelyre történő kinevezés a nyugdíjazásig szól. A versenyvizsgát szervező országok mindegyike – Olaszország és Románia kivételével – közalkalmazotti kinevezést biztosít a sikeres jelöltek számára. A jelöltlista rendszerét működtető országokban ugyanez a helyzet. Belgiumban, ahol a tanári státus szabályozása a (felelős) közigazgatási testülettől függően eltérő, a kormányzattól függő magánszektorban dolgozó tanárok nem közalkalmazottak ugyan, de azokéval megegyező garanciákat/feltételeket élveznek.

Ausztriában a *Hauptschule* tanárait tartományi közalkalmazottként (*Landeslehrer*), míg az *allgemeinbildende höhere Schule* tanárait szövetségi közalkalmazottként (*Bundeslehrer*) foglalkoztatják.

A tanárok közalkalmazotti kinevezésének gyakorlatát folytató némely országban a tanárok foglalkoztatásának alternatív formájaként egyre gyakoribbá válik a magánjogi szerződések alkalmazása. Ausztriában, például, a szakmába újonnan belépők mint *Vertragsbedienstete* kezdik pályájukat (azaz, meghatározott vagy meghatározatlan időre szóló munkaszerződéssel). A költségvetési megszorítások eredményeképpen az elmúlt években egyre nehezebbé vált a közalkalmazotti státus megszerzése.

A nyílt felvétel keretében alkalmazott tanárok szintén elérhetik a közalkalmazotti státust, ahogy azt számos ország esetében láthatjuk (Belgium, Németország, Finnország, Izland, Magyarország és Szlovénia). Magyarországon nem minden tanár számára ajánlják föl a közalkalmazotti státust, hanem a szolgálatban eltöltött évek alapján lehet azt megszerezni: a legalább ötéves (munka)tapszattal vagy szakvizsgáról szóló bizonyítvánnyal rendelkező tanárok foglalkoztathatók állandó közalkalmazotti szerződés keretében. A kevesebb mint ötéves (tanítási) tapasztalattal rendelkező tanárokat ideiglenes szerződéssel alkalmazzák, rendszerint egy iskolaévre. Bár a litván tanárok közalkalmazottnak számítotak a 2000/01-es tanévben, a Közalkalmazotti Törvény (jelenleg érvényes formájában) úgy rendelkezik, hogy 2002 júliusától a tanárookra nem érvényesíthető a közalkalmazotti státus.

Lengyelországban ideiglenes munkaszerződést kínálnak a tanári gyakornokok, a szerződéses tanárok, valamint a helyettesítő tanárok számára. A rangidős kategóriákba tartozó tanároknak (kinevezett tanárok és okleveles tanárok) kinevezésen alapuló szerződést ajánlanak fel. Ilyen szerződések elérése csak legalább négyéves tanítási gyakorlatot követően, s számos értékelési szempont megfelelő teljesítésének függvényében lehetséges. Az egyes értékelési szakaszok – melyek lebonyolítására speciális bizottságot hoznak létre – fizetésemelésre és státusbeli előrelépésre nyújtanak jogosultságot.

Számos olyan ország, mely nyílt felvételi rendszert alkalmaz, általános munkaügyi jogszabályokon alapuló tanári szerződéseket biztosít a pedagógusok számára. Ezen országokban mind állandó, mind pedig meghatározott idejű szerződések köthetők, bár a tanárok többségét rendszerint

állandó alapon foglalkoztatják. Hollandiában a középfokú oktatás vonatkozásában nemzeti szintű, a munkaadói szövetség és a tanári szakszervezetek közötti kollektív szerződést alkalmaznak (a CAO-t). Ez meghatározza az iskolafelügyeleti szervek által alkalmazható tanári munkaszerződések mintáit. A kinevezési levélnek tartalmaznia kell a megbízás kezdetének dátumát, az állás leírását és a maximális fizetési besorolást, a kinevezés állandó vagy ideiglenes jellegét, a ledolgozandó (tan)órák számát, a munka helyszínét, valamint az illetmény összegét. Svédországban szintén kollektív szerződés keretében rögzítik a tanárok alkalmazási feltételeit.

A Cseh Köztársaságban írásos pályázatot kell kérni az ügynevezett "védett csoportoktól" (beleértve a kollektív szerződésekben felsorolt, egyetemet végzett és egyéb munkavállalókat), mielőtt valamely ideiglenes munkaszerződést (másnak) felajánlanának.

4. FEJEZET A SZABADSÁGON LÉVŐ TANÁROK HELYETTESÍTÉSE

BEVEZETÉS

Valamennyi iskolában adódnak olyan körülmények, amikor tanárok átmeneti helyettesítésére van szükség. A jelen fejezet annak leírását tartalmazza, hogy mi történik akkor, ha a tanár „szabadságra megy”, azon időszakokat értve ez alatt, melyek során a tanárok – bár nem végzik el szokásos oktatási feladataikat – továbbra is betöltik azt a tanári álláshelyet, melyre felvették őket.

Az általános megnevezés számos különböző „forgatókönyvet” magában foglalhat. A tanár hiányzása eltérő hosszúságú lehet, s az egészen rövid időszakoktól (például betegszabadság miatt) akár egy egész tanévig vagy még tovább terjedhet, abban az esetben, ha a tanár szülési szabadságra megy, alkotói/kutatói szabadságot vesz ki, vagy más okból kerül sor az elhúzódó távollétre. A szakmai fejlődést célzó tevékenységekben való részvétel szintén a hiányzó tanár pótlásának szükségességét vonja maga után. Ugyanezen logika mentén haladva, a szabadság időtartama lehet kiszámíthatatlan (mint a betegszabadság esetében), illetve előre tudható, mely utóbbi esetben a helyettesítési intézkedésekre vonatkozó terveket már a tanár eltávozását megelőzően el lehet készíteni. Éppen ez okból, a különböző oktatási rendszerek (eltérő) megoldások keverékét vagy éppen kombinációját alkalmazzák annak érdekében, hogy megfeleljenek a helyettesítő tanárok iránt mutatkozó igényeknek. E fejezet célja az alkalmazott megoldások különböző típusainak leírása.

A tanárok felvételének és tanári álláshelyekre történő kijelölésének módja némi összefüggést mutat a helyettesítési mechanizmusok szervezésének módszerével (a tanári szakmába történő felvétel leírása a 3. fejezetben található). Ez azért van így, mert számos rendkívül centralizált rendszer központosított módszereket alkalmaz a tanárok helyettesítésének biztosítására is. Más oktatási rendszerek kevésbé szabályozottak e tekintetben, és nagyobb mértékben támaszkodnak a helyi vagy iskolai szintű kezdeményezésekre.

A jelen fejezet bemutatja, hogy az érintett oktatási rendszerek milyen (eltérő) fontossági sorrendet állapítanak meg a szabadságon lévő tanárok helyettesítésére kínáló megoldások között. Ezzel átér a szóban forgó megoldások (egyenkénti) részletes megtárgyalására, megvizsgálva először, hogy milyen módon alkalmazhatók tanárok rövid távon helyettesítési céllal, vagy foglalkoztathatók hosszabb távon, speciális tartalékállományban. Ezt követően megnézzük, hogy a már alkalmazásban álló tanárok milyen körülmények között tapasztalhatják munkaterheik növekedését távol lévő kollégáik helyettesítése okán. Végül, a tanárok helyettesíthetőségének különböző módjai összefüggésben állnak az erre vonatkozó döntéshozás szintjével, ugyanakkor számos országban jelentős fokú rugalmasság figyelhető meg e tekintetben. Csak a teljes és megfelelő képzéssel rendelkező tanárokat vettük figyelembe a helyettesítési gyakorlatok ezen áttekintése során. A rövid távú tanárhányok esetében alkalmazható egyéb megoldások leírása az 5. fejezetben található (szükségintézkedések tanárhány esetén).

1. A HELYETTESÍTÉSI ELJÁRÁSOK MODELLJEI

A legtöbb iskola számára megoldások sora áll rendelkezésre abban az esetben, ha távol lévő tanárok helyettesítését kell megoldani. A fő különbséget ezek között az jelenti, hogy a meglévő tanári erőforrásokra támaszkodnak vagy ideiglenes jelleggel új oktatószemélyzetet alkalmaznak. E tekintetben az oktatási rendszerek eltérő mintákat követnek, amikor meghatározzák, melyik megoldás kapjon elsőbbséget.

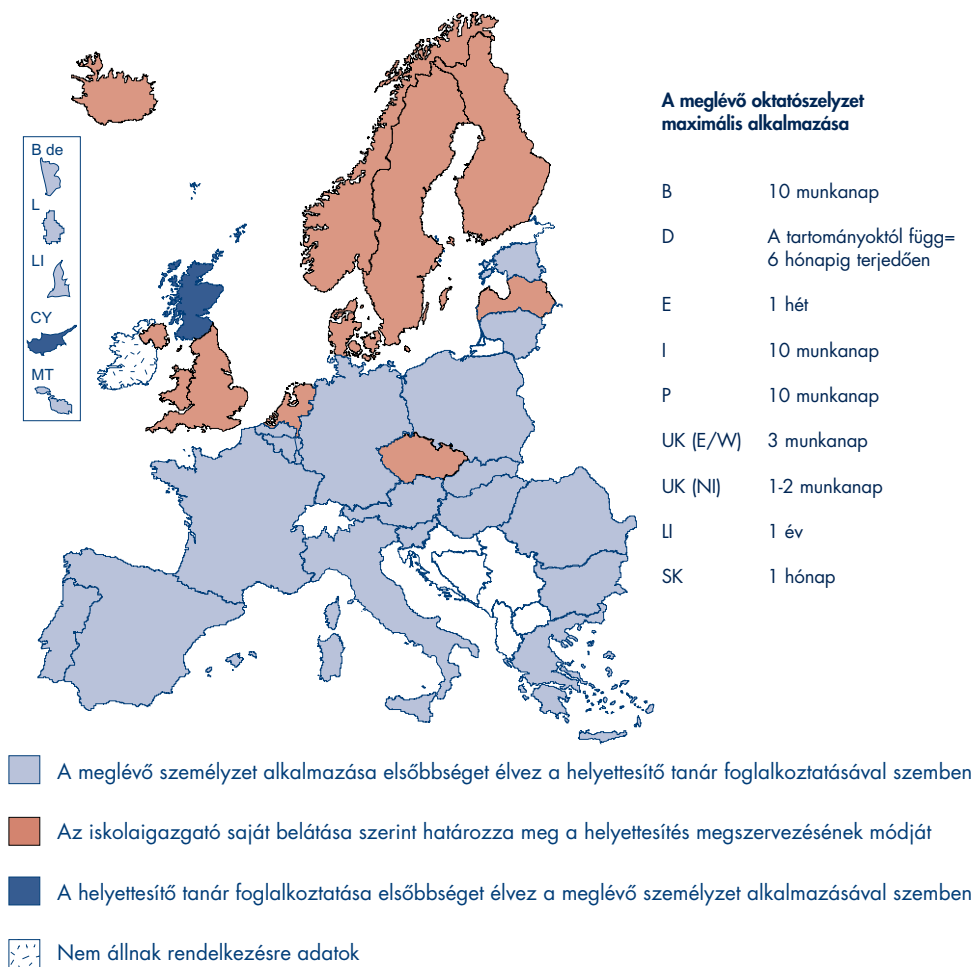
Az országok első csoportjában a meglévő személyzet alkalmazása elsőbbséget élvez a helyettesítő tanár foglalkoztatásával szemben. Ez a gyakoribb modell, s az alábbi országokban jellemző: Németország, Görögország, Ausztria, Észtország, Magyarország, Málta, Lengyelország, Románia, Szlovákia és Szlovénia. A rövid távú hiányzások/távollétek tekintetében ugyanezt a megoldást alkalmazza Belgium, Spanyolország, Olaszország, Portugália, Liechtenstein és Litvánia is.

Csupán az Egyesült Királyságban (Skócia) és Cipruson kap prioritást a helyettesítő tanár foglalkoztatása a meglévő személyzet alkalmazásával szemben.

Az országok egy harmadik csoportjában a döntéshozás joga az oktatási szolgáltató (leggyakrabban az önkormányzat) kezében van, mely azonban rendszerint átruházza azt az iskolaigazgatóra, illetve, néhány esetben, az önkormányzaton belüli oktatási részleg vagy oktatási bizottság vezetőjének hatáskörébe utalja a kérdést. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az iskolaigazgató dönti el, milyen prioritásokat állapítsanak meg, ha valamely hiányzó tanár helyettesítéséről kívánnak gondoskodni. Ez az országcsoport magában foglalja a skandináv országok többségét (Dánia, Finnország, Svédország és Izland), valamint Hollandiát, a Cseh Köztársaságot és Lettországot.

Néhány országban a távollét időtartama előre meghatározza a megszervezendő helyettesítés típusát. A tanári szakmába való belépés szabályozása céljával központi szintű versenyvizsgát tartó országok azonos megközelítést alkalmaznak a tanári helyettesítések megszervezése tekintetében. Ezen országokban különbséget tesznek a rövid és hosszabb időtartamú helyettesítések között. Általánosságban, a hosszabb idejű helyettesítések esetében a versenyvizsga szervezéséért felelős hatóság a vizsgaeredmények alapján összeállít egy névsort/névjegyzéket. Azok a jelöltek, akiknek nem sikerült véglegesített tanári állást szerezniük a közalkalmazotti szektorban, mindazonáltal alkalmasak helyettesítő tanári álláshelyek betöltésére, az említett listán elfoglalt helyük függvényében.

4.1 ÁBRA: A TANÁRHELYETTESÍTÉSI ELJÁRÁSOK FŐ MODELLEI
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01



Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium: Abban az esetben, ha előre tudható, hogy a tanár távolléte meghaladja a 10 munkanapot, már a hiányzás első napjától helyettesítő tanár vehető igénybe.

Egyesült Királyság (E/W): Az oktatószemélyzet irányítása és feladatainak szervezése az iskolaigazgató felelősségi körébe tartozik. A tanárok fizetését és egyéb munkafeltételeit érintő rendelkezések meghatározzák, hogy "egy tanár sem kötelezhető ilyen (helyettesítő) munka teljesítésére azon kollégája helyett, aki három vagy annál több egymást követő munkanapon hiányzik, illetve más okból nem áll rendelkezésre; vagy abban az esetben, ha a hiányzó tanár említett időtartamban való távollétének, illetve más okból való elérhetetlenségének ténye két vagy több munkanappal annak kezdete előtt ismert volt a fenntartó hatóság számára". Kivétel tehető abban az esetben, ha a helyettesítés biztosításának valamennyi lehetséges eszközét kimerítve nem születik megoldás.

Egyesült Királyság (NI): A munkáltató helyettesítő tanárt kell, hogy alkalmazzon – az iskola méretétől függően – a hiányzás első vagy második napját követően.

Ily módon, Spanyolországban valamennyi Autonóm Község megfelelő hatósága tantárgyi szakok szerint fenntartja a *funcionarios docentes interinos* listáját. Az ideiglenes tanárok kiválasztása a véglegesített tanári állás megszerzésében sikertelen jelöltek érdemeinek figyelembevételével

történik, az egyes tantárgyi területek felvételi tartaléklistái összeállításának céljával. Az állások kijelölésének folyamatára évenként, az iskolaév elején kerül sor: a legjobb eredményekkel rendelkező jelöltek tehát egész tanévre szóló megbízást kapnak valamely ideiglenes álláshely betöltésére; ahogy év közben esetleg új helyettes állások adódnak, úgy – a tartaléklistán elfoglalt helyüknek megfelelően – további jelölteket kérnek fel azok betöltésére. Egészen hasonló rendszer működik Olaszországban: szintén a jelölteket besoroló listákat állítanak össze az iskolaigazgatók számára, hiányzó tanárok helyettesítésének esetén történő felhasználásra. Az igazgatóknak szigorúan követniük kell ezen listákat a helyettesítő tanárok kijelölésekor. Portugáliában a regionális *concurso* útján kerül sor az ideiglenes helyettesítésekre vonatkozó szerződések odaítélésére, ami a *Direcções Regionais de Educação* (középszintű hatóság) feladatkörébe tartozik. Görögországban a helyettesítő tanárokat több csoportból toborozzák, melyek közül elsőbbséget élveznek az úgynevezett "16 hónap" listán szereplő jelöltek (az 1998 júniusát megelőzően legalább 16 hónapos ideiglenes szolgálati idővel rendelkező tanárok listája), valamint a versenyvizsga listáján szereplő tanárok. Amennyiben ezen listákon nincs elérhető tanár, lehetőség van arra is, hogy korábbi tanítási tapasztalattal rendelkező vagy anélküli (az említett listákon nem szereplő), illetve a versenyvizsgán nem indult tanárokat kérjenek fel helyettesítésre.

Két eltérő minta figyelhető meg tehát: a tanárok kinevezése terén központosított mechanizmusokat alkalmazó országok rendszerint világosan meghatározott választóvonal betartására törekednek a tekintetben, hogy a távollévők helyettesítése érdekében milyen mértékben terhelhetnek többlet feladatokat a meglévő oktatószemélyzetre (lásd lentebb), illetve mikor válik szükségessé helyettesítő tanár bevonása. Ez az időszak általában egy és két hét között van, az adott országtól függően. Így például, Spanyolországban az egy hétnél hosszabb ideig távol lévő tanárok helyettesítésére vesznek igénybe helyettesítő tanárokat. Olaszországban és Portugáliában ez az időszak tíz munkanap.

Más országokban a helyettesítő tanár bevonásának időpontjával kapcsolatos döntést az iskolaigazgatóra bízják, bár a meglévő személyzet helyettesítési célokra történő alkalmazása ilyenkor is szabályozás alá eshet, amint az a jelen fejezet harmadik részében kifejtésre kerül (a meglévő oktatószemélyzet helyettesítés céljából való igénybevétele).

2. ÚJ TANÁROK ALKALMAZÁSA HELYETTESÍTÉS CÉLJÁBÓL

Ebben a részben megvizsgáljuk, hogy miképpen alkalmazzák a helyettesítő tanárokat, és milyen feltételeket tapasztalnak a rövid távú szerződéssel helyettesítési célból felvett pedagógusok. Számos országban a kezdő tanárokat rendszerint korlátozott időre szóló, helyettesítési (munka)szerződések keretében foglalkoztatják. A pályakezdők tehát nagyfokú bizonytalansággal és esetleges munka nélküli időszakokkal kell, hogy szembenézzenek. Az ideiglenes szerződésekkel járó szolgálati feltételek és fizetések szintén meglehetősen előnytelenek, kevésbé vonzóvá téve a tanári szakma kezdeti éveit. Bizonyos országokban éppen ezért nehézségeket jelent a helyettesítő állások betöltése. Ennek eredményeképpen a tanárok rövid távú szerződéseit számos országban felülvizsgálták és, néhány esetben, át is alakították. Tanári tartalékállományok, melyekben a helyettesítő tanárokat véglegesített álláshelyeken dolgozó kollégáikkal azonos jogokkal, állandó alapon foglalkoztatják és fizetik, csupán elenyésző számú országban kerültek bevezetésre.

2.1. Határozott időre szóló szerződések

Azokban az országokban, ahol a tanárok betölthető álláshelyekre történő felvételének hatásköre viszonylagosan decentralizált (nyílt felvétel), ritkán fordul elő, hogy ne ugyanaz a hatóság lenne

a felelős a helyettesítő tanárok felvételéért, mint amelyik egyébként felel a tanárok alkalmazásáért. A kivételek e tekintetben Finnország és Norvégia. E két országban rendszerint az iskolaigazgató feladata a tanárok egy évnél rövidebb, meghatározott időre szóló helyettesítési (munka)szerződés alapján történő felvétele, bár az oktatási szolgáltató dönt arról, hogy ki a felelős és milyen időkeretig terjed ez a hatáskör (a szolgáltató általában a tanárok állandó szerződés keretében való alkalmazásáért felel).

A tartalékállományban dolgozó tanárok kivételével a helyettesítő tanárok az álláshelyet egyébként betöltő pedagógus távollétének időtartamával megegyező, meghatározott időre szóló szerződést kapnak.

A helyettesítő tanároknak felkínált szerződések szabályozása számos módon történhet: meghatározhatnak egy minimális időtartamot, melynél kevesebb ideig nem alkalmazható helyettesítő tanár; meg lehet azután jelölni egy maximális időtartamot is, melyre a helyettesítési szerződés megköthető. A 4.2 ábra bemutatja az ilyen szerződések időtartamát, illetve a szerződés lejáratí idejére vonatkozó előírásokat, ahol ezek szabályozás alá esnek. Ezek a szabályok néhány esetben megegyeznek a határozott időre szóló szerződések alkalmazására általában érvényes előírásokkal (a nyílt felvételi rendszert működtető országok tekintetében gyakran ez a helyzet). Más oktatási rendszerek ugyanakkor speciális szabályokat működtetnek a helyettesítő tanári megbízatások területén (ez azon országokra jellemző, melyek a tanári szakmába való belépést központi szinten szabályozzák, s egész életre szóló kinevezést biztosítanak az állandó tanári álláshelyeket betöltő tanárok számára). Spanyolországban az ideiglenes alapon foglalkoztatott tanárok és a közalkalmazott pedagógusok feladatai/kötelezettségei megegyeznek, s jogaik is csaknem azonosak, bizonyos mértékben a kinevezés időtartamától függően. Ha egy (helyettesítő) tanár több mint öt és fél hónapig dolgozik, úgy az egyetlen számottevő eltérés a munka ideiglenes jellegéhez köthető. Franciaországban, azokban az esetekben, amikor a helyettesítő tanárnak kinevezett *titulaires* (véglegesített tanárok) száma nem elegendő a helyettesítésre mutató igények kielégítésére (lásd a tartalékállományok következő részben való tárgyalását), a *recteur*-nak joga van szerződéses alapon tanárokat toborozni. Ezeket a szerződéseket az adott tanévre kínálják fel, az *académie* szükségleteinek megfelelően.

**4.2 ÁBRA: HATÁROZOTT IDŐRE SZÓLÓ SZERZŐDÉSEK A HELYETTESÍTŐ TANÁROK SZÁMÁRA
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN
(ISCED 2A), 2000/01**

	Nincs szabályozás	Előírások	
		Időtartam	Megújíthatóság
B fr		Maximum a tanév végéig	Szeptember 1-től megújítható
B de		Maximum a tanév végéig	Szeptember 1-től megújítható
B nl		Maximum a tanév végéig	Szeptember 1-től megújítható
DK			Tanóránként vagy havonta megújítható; 3 hónap után a szerződéses feltételek megegyeznek az állandó tanárok számára biztosítottakkal
D		Maximum 12 hónap	3 alkalommal megújítható, azt követően állandó szerződést ajánlanak
EL		Maximum a tanév végéig	
E		Minimum 1 hét Maximum 1 tanév	
F		Maximum 1 tanév	Minden tanévben megújítható
IRL	(:)		
I		Maximum a tanév végéig	Minden tanévben megújítható
L		Maximum 1 tanév	Minden tanévben megújítható
NL		Maximum 1 tanév	Korlátozások nélkül
A (AHS and HS)		Rendszerint 1 tanév	A 7 éves, maximális időtartam eléréséig megújítható, azt követően állandó szerződést ajánlanak
P		Minimum 1 hónapMaximum 1 tanév	
FIN	●		
S	●		
UK (E/W/Nl)	●		
UK (SC)		Maximum 12 hónap	
IS		Maximum 12 hónap	
LI		Maximum a tanév végéig (de nem lehet egy teljes év)	
NO		Maximum a tanév végéig	
BG	●		
CZ	●		
EE		Max. időtartam nem lehet hosszabb, mint 5 év	
CY		Maximum a tanév végéig	Szeptember 1-től megújítható
LV	●		
LT		Max. időtartam nem lehet hosszabb, mint 5 év	
HU		Max. időtartam nem lehet hosszabb, mint 5 év	5 év után határozatlan idejű szerződést kell felajánlani
MT		Maximum 12 hónap	
PL	●		
RO		Maximum a tanév végéig	Minden tanévben megújítható
SI		Maximum 12 hónap	
SK		Maximum 12 hónap	

Forrás: Eurydice.

Néhány ország a helyettesítő tanárok foglalkoztatásakor nem alkalmaz semmiféle korlátozást az általános munkaügyi jogszabályokban előírtakon kívül. Ezek: Finnország, Svédország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) és Lengyelország. jellemzőbb azonban az, hogy a helyettesítő tanár szerződése maximum a tanév végéig szól, gyakran lehetővé téve a szükség szerinti megújítást a következő tanév elején. Ez az eset áll fenn Belgiumban, Olaszországban, Ausztriában, Liechtensteinben, Norvégiában, Romániában és Szlovéniában. Németországban a (maximum) egyéves szerződés három alkalommal megújítható, s azt követően állandó szerződést kell ajánlani az érintett tanárnak. Az Egyesült Királyságban (Skócia), Izlandon, Máltán, Szlovéniában és Szlovákiában a helyettesítő tanárnak kínált szerződések hossza maximum 12 hónap lehet. Észtország, Magyarország és Litvánia sokkal hosszabb időtartamot tesz lehetővé: a határozott időre szóló szerződés keretében történő foglalkoztatás maximális hossza öt év lehet. Magyarországon ezen időszakot követően állandó szerződést kell ajánlani az érintetteknek. Dániában a helyzet némileg eltérő. Itt az a helyettesítő tanár, akit havi (megújítható) szerződés alapján – rögzített órarend mellett – több mint három hónapos időtartamban foglalkoztatnak (pl. szülési szabadságon lévő tanár pótlására), az első három hónapot követően az állandó szerződésben foglaltakkal megegyező feltételeket élvez.

Görögországban, Spanyolországban és Portugáliában minden tanév elején kijelölik az üres állás-helyeket az ideiglenes tanárok számára, akik ilyen módon lehet, hogy évenként más állást kell, hogy betöltsenek (Spanyolországban mindig ez a helyzet).

Bizonyos országok óránkénti alapon is foglalkoztatnak tanárokat. Ez az eset áll fenn például Dániában. Görögországban, hasonlóképpen, a helyettesítő tanárok lehetnek óradíjas vagy ideiglenes helyettesítő pedagógusok.

Néhány ország a közelmúltban alakította át a tanári szakmán belüli rövid távú szerződések rendszerét. A Cseh Köztársaságban, például, az Oktatási Minisztérium által elfogadott munkaügyi szabályozás megtiltja a teljes képesítéssel rendelkező tanárokkal kötött, határozott időre szóló szerződések megújítását, bizonyos – korlátozott számú – esetek kivételével (beleértve azon helyzeteket, amikor olyan tanárokat helyettesítenek, akiknek a távolléte átnyúlik a következő tanévre). Az Egyesült Királyságban (Skócia) a tanári szakma közelmúltbeli felülvizsgálata azt az ajánlást tartalmazta, hogy az ideiglenes szerződések teljes képesítéssel rendelkező tanárok esetében történő alkalmazását kizárólag azon körülményekre kellene korlátozni, amikor hiányzás helyettesítéséről van szó, vagy amikor, meghatározott okokból, a betöltött álláshely valószínűleg meg fog szűnni.

Ami a helyettesítő állást betöltő tanár kiválasztását illeti, csaknem valamennyi országban (a centralizált felvételi rendszert alkalmazók kivételével) a felvételért felelős hatóság dönt arról, hogy kit választ valamennyi rendelkezésre álló, teljes és megfelelő képzettségű jelölt közül, a szokásos felvételi eljárásokat követve, beleértve az elsőbbségi szabályokat is, amennyiben vannak ilyenek (az 5. fejezetben megvizsgáljuk, milyen intézkedések történnek abban az esetben, ha nem állnak rendelkezésre teljes és megfelelő képzettségű tanárok).

Meglehetősen szokásos gyakorlatnak tekinthető, hogy a helyi oktatási hatóság listá(ka)t vezet a helyettesítő tanárokról. Az ilyen listák fenntartásának követelményét központi szinten nem szabályozzák, így aztán ugyanazon oktatási rendszeren belül a különböző helyi hatóságok eltérő gyakorlatokat folytatnak. Ez különösen jellemzőnek tűnik a skandináv országokra (Izland kivételével) és az Egyesült Királyságra.

Svédországban néhány önkormányzat vezet listákat, bár nincsenek előírások/rendelkezések e területen, sem pedig költségvetési fedezet az ilyen listák fenntartására. Dániában hasonló a helyzet. Finnországban az önkormányzatok többsége szintén vezet listákat, melyekre az állandó

munkahellyel nem rendelkező tanárok – rövid, helyettesítő megbízatások elérése céljával – feliratkozhatnak.

Az Egyesült Királyságban (Skócia) az egyes Oktatási Hatóságok "ellátólistát" vezetnek azon tanárokról, akiket igénybe vehetnek az üres állások (helyettesítések) betöltésére. A tanárok az általuk ledolgozott időszakokra fizetést kapnak (a valamennyi tanárra érvényes feltételeknek megfelelően), amikor azonban nem dolgoznak, nem kapnak bért (s nem illeti meg őket a szabadság alatti fizetés vagy nyugdíjjogosultság sem).

Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) korábban számos oktatási hatóság tartott fenn tanári nyilvántartásokat vagy közös "állományokat". A változó szabályozási elvek és gazdasági körülmények következtében ez már nem számít általános gyakorlatnak; ehelyett gyors növekedés volt megfigyelhető a magánirányítású munkaközvetítő irodák (vagy ellátóirodák) számában, melyek – a keresletnek megfelelően – ideiglenes alapon tanárokat biztosítanak. Mindazonáltal, az ilyen irodák alkalmazásával összefüggő problémák (mind a költségek, mind pedig az oktatószemélyzet színvonala vonatkozásában) azt eredményezik, hogy számos hatóság máris fontolóra vette a közös "ellátóállományok" újbóli bevezetését, akár önállóan, akár kijelölt magánügynökségekkel együttműködésben. Az álláskereső tanárok bejelentkezhetnek az ügynökségnél, a hatóság pedig a helyettesítő tanárt kereső iskolák ellátóbázisaként működik közre.

Magánszervezésű ellátóirodákat csak Hollandiában és az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) találunk. Számos más országban az iskolaigazgató az államilag működtetett munkaügyi központhoz (mely a munkanélküliek nyilvántartását kezeli) fordulhat, ha helyettesítő tanárt keres, mint például Magyarországon vagy a Cseh Köztársaságban. Szlovéniában az iskolaigazgatónak meg kell szereznie a miniszter hozzájárulását ahhoz, hogy meghirdethessen egy helyettesítő tanári állást. Amennyiben a minisztérium nyilvántartásában szereplő valamely létszámfeletti tanár megfelel az állásra, az iskola alkalmazhatja őt anélkül, hogy meghirdetné az üresedést.

Luxemburgban a helyettesítő állásokra pályázó jelölteknek (*chargés d'éducation*) az Oktatási, Szakképzési és Sportminisztériumnál (MENFPS) kell jelentkezniük, hogy igazolják: az alkalmassági kritériumok mindegyikét teljesítik (lásd a 3. fejezetet). Ezt követően nyilvántartásba veszik őket a tantárgy szerinti, megfelelő listá(ko)n.

2.2. Tartalékállományok

A jelen beszámolóban alkalmazott meghatározás értelmében tartalékállományról akkor beszélünk, ha helyettesítő tanárok csoportját az érintett (központi vagy középszintű) oktatási hatóság szerződéses alapon foglalkoztatja azzal a céllal, hogy oktatási szolgáltatásokat nyújtsanak az adott hatóságokhoz tartozó iskolák számára. Ezek a tanárok ugyanolyan fizetést kapnak és hasonló alkalmazási feltételeket élveznek (munkaidő, szabadság, nyugdíjjogosultság stb. terén), mint a teljes állású (véglegesített) tanárok. A tanári tartalékállományok ezen meghatározás szerinti alkalmazása nem igazán általános jelenség Európában.

A helyettesítés francia módszere jó példa az ilyen módon működő rendszerre. Franciaországban a *recteur* valamennyi *académie* területén meghatározott számú *titulaires*-t nevez ki helyettesítő tanárnak. Ugyanolyan (szerződésbeli) feltételekkel foglalkoztatják őket, mint tanártársaikat (s egyforma, törvényben előírt munkaterheléssel), oktatási feladataik azonban a szabadságon lévők helyettesítéséből állnak. Valamennyi *académie* számos úgynevezett helyettesítési zónát tartalmaz, melyekben ezek a tanárok működnek. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a helyettesítő tanárokat

a tanév elején kinevezik egy adott iskolába, de elvárják tőlük, hogy (szükség esetén) a *recteur* által meghatározott földrajzi zóna bármely részén kisegítsenek. Valamely szomszédos zónában is teljesíthetnek feladatokat, amennyiben beleegyeznek ebbe, feltéve, hogy a munkájukra számító iskola elég közel van az "anyaintézményükhöz". Ha az igényeknek megfelelően teljesített helyettesítő oktatás óraszámja elmarad a törvényben előírt munkamennyiségtől, a helyettesítő tanároktól elvárják, hogy további tanítási feladatokat vagy, ha ez nem lehetséges, más oktatási/nevelési természetű tevékenységet végezzenek a számukra eredetileg kijelölt iskolában.

A tartalékállományok alkalmazását 2000 szeptemberében Belgium Flamand Közössége, a 2001/02-es tanévben pedig az Egyesült Királyság (Skócia) egyik oktatási hatósága is bevezette annak érdekében, hogy az érintett tanárok számára nagyobb fokú állásbiztonságot és jobb foglalkoztatási feltételeket nyújtva javítsa a helyettesítő oktatás ellátásának színvonalát. Úgy tűnik, az új rendszer alkalmazása nyomán a helyettesítés megoldásával kapcsolatos adminisztratív munkaterhek is csökkennek. Belgium Flamand Közösségében a *vervangingspool* (tartalékállomány) bevezetésének célja az volt, hogy a pályakezdő tanárok állásbiztonságának javításával vonzóbbá tegyék a tanári pálya első szakaszát. A *vervangingspool* tanárai meghatározott időre, egy tanévre szóló szerződést kapnak. Készenléti időszakban az állomány tanárai egyéb oktatási tevékenységek végrehajtására vagy munkahelyi továbbképzésben való részvételre utasíthatók, olyan feladatok teljesítését azonban nem kérhetik tőlük, melyeket rendszerint az oktatási kisegítő vagy segéd-személyzet végez, illetve amelyek nem felelnek meg a munkaszerződés feltételeinek. Az iskolák szabadon csatlakozhatnak a rendszerhez, s így szükség esetén a tartalékállomány tanáraihoz folyamodhatnak. Hollandiában és az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) szintén találunk néhány helyi szintű tartalékállományt, melyek az iskolafelügyeleti szervek vagy önkormányzatok (Hollandia), illetve a Helyi Oktatási Hatóságok (LEA; Anglia és Wales) kezdeményezésére jöttek létre.

3. A MEGLÉVŐ OKTATÓSZEMÉLYZET HELYETTESÍTÉS CÉLJÁBÓL VALÓ IGÉNYBEVÉTELE

A rendelkezésre álló oktatószemélyzet hiányzó kollégák helyettesítése céljából való igénybevétele számos formát ölthet. A leggyakrabban előforduló megoldás az, amikor a tanárok járulékos munkaterhet vállalva plusztanórákat teljesítenek vagy munkaidejük nagyobb arányát töltik az osztályteremben. Ez olyan helyzetekkel is járhat, melyekben a tanárokat ideiglenesen olyan tantárgyakban, iskolákban vagy oktatási szinteken való munkavégzésre osztják be, melyek nem képezik részét az érintettek szokásos (oktatási) feladatainak. Valamennyi ilyen esetben, azonban, a tanárok teljes és megfelelő képesítéssel kell, hogy rendelkezzenek az adott tantárgy adott szinten való oktatása terén. Egy másik lehetőség (bár sokkal kevésbé elterjedt) az, amikor a tanárok több tanulóval, nagyobb osztálykeretben dolgoznak.

3.1. A munkaterhelés növelése

A tanár tantermi óraszámának hiányzó kollégák helyettesítése érdekében történő növelését illetően három modellt azonosíthatunk. Az elsőben a tanár kinevezési (szerződésbeli) feltételei a munkaidőt nem kizárólag tanítási időben kifejezve állapítják meg, hanem a különböző feladatokra, így a helyettesítési kötelezettségekre való előírt rendelkezésre állás rögzítésével. A második modellben a tanárok a szokásos órarendjükön felül teljesített minden egyes tanóráért túlóradíjat kapnak. A harmadik modell az előző kettő vegyes alkalmazását képviseli.

Az első modell esetében a foglalkoztatás kezdetétől, szerződésben határozzák meg azt az időkeretet, mellyel a tanárok munkaterhei fizetésbeli ellentételezés nélkül növelhetők. Belgiumban,

például, az adott iskolaévben heti 22 vagy 23 órás munkaterhelés mellett dolgozók tanítási ideje maximum 24 tanórara emelkedhet valamely távol lévő kolléga 10 munkanapot nem meghaladó helyettesítése céljából. Ezen időszakon túl bármilyen oktatási feladat vállalása (kizárólag) önkéntes alapon és díjazás nélkül történik. Máltán az iskolaigazgató tanáronként maximum 2 (plusz)tanórát állapíthat meg, feltéve, hogy a teljes munkaterhelés nem haladja meg a heti 26 órát.

A szakmába való belépést központi rendszer alkalmazásával szabályozó országok szintén ezt a modellt követik. Spanyolország esetében a tanárok órabeosztásaiban az osztálytermi órákon túlmenően szokás szerint rögzített időkeretet különítenek el helyettesítési és egyéb feladatokra (a *guardias* óraszámától eltérő az egyes Autonóm Községekben). Hasonló rendszer működik Olaszországban, ahol a tanárok számára helyettesítési célból előírt rendelkezésre állás óraszámát az adott tantárgytól függően eltérő lehet.

Németországban a tanároktól elvárható többletórák száma nem haladhatja meg a heti négy tanórát, míg Szlovákiában havi három órát engedélyeznek plusztanórák megtartására. Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) a tanároknak kötelező módon rendelkezésre kell állniuk az iskolaigazgató által meghatározott oktatási vagy más jellegű, "irányított" feladatok végrehajtására, azonban az éves összesített munkaterhelés maximum 1265 óra lehet. Az Egyesült Királyság (Skócia) tanárai szintén kötelesek rendelkezésre állni járulékos oktatási feladatok ellátására (a heti maximum 35 órás munkaterhelés függvényében).

A második modell esetében a plusztanórákat teljesítő (azaz, a szerződésben meghatározott óraszámot felüli munkát végző) tanárok túlóradíjat kapnak. Ennélfogva, a tanóratelhelés lehetséges növekedésének mértéke rendszerint nyitottabb, rugalmasabb keretek között mozoghat. Mindazonáltal, csupán Hollandiában és Finnországban nem korlátozzák a vállalható túlórák számát (az az iskolaigazgató megítélésére van bízva). Franciaországban a *titulaire*-ek, kivételes alapon és csak saját beleegyezésükkel, túlórázhatnak távol lévő tanártársaik helyettesítése céljából. Lettországban a tanárok eltérő túlóradíjat kapnak attól függően, hogy milyen időtartamban kell helyettesítési feladatokat ellátniuk. A két hónapnál rövidebb ideig tartó helyettesítő munkát óránkénti díjazással fizetik. Ezen időszakon túl az ilyen pluszmunka díjazását az érintett szokásos fizetése részeként számítják ki. Más országokban előírások szabályozzák, hogy milyen időkeretben növekedhetnek a tanárok – fizetéssel ellentételezett – feladatai, s azt esetenként a heti teljes tanóratelhelés arányában fejezik ki. Litvániában, például, a heti munkamennyiség a túlórával együtt sem haladhatja meg a maximális 34 (tan)órás időkeretet, mely az önkormányzat rendkívüli hozzájárulásával 38-ra emelhető. Luxemburgban, hasonlóképpen, a tanárok nem kötelezhetők a heti óraterhelés 40%-át meghaladó túlóra teljesítésére.

Más országok a pluszórák maximális számát határozzák meg, éves alapon (Svédország, Észtország, Magyarország, Szlovákia), heti bontásban (Görögország, Portugália, Liechtenstein, Lengyelország, Szlovénia), illetve, egy-két esetben, mindkét módon kiszámolva a maximális többletterhelést (mint például a Cseh Köztársaságban, ahol évenként maximum 150 óra, míg hetente 8 óra lehet a pluszmunka mennyisége). Kötelező túlórázni a tanároknak Lengyelországban (a heti tanóratelhelés egynegyedét meg nem haladó óraszámúban), valamint Norvégiában, ahol maximum egyhónapos időkeretben írhatók elő oktatási többletfeladatok, azon felül csak az érintettek hozzájárulásával.

A harmadik modell az előző kettő kombinációját képviseli. Néhány országban lehetőség van bizonyos számú fizetetlen (plusz)tanóra előírására, s az azon felüli, esetleges további órák túlóradíj ellenében történő elszámolására. Ez az eset áll fenn Németországban, ahol a fent említett (fizetetlen) időkereten túl havonta maximum 24, éves szinten pedig 226 tanóra fizetett túlmunka vállalható. Ausztriában a *Hauptschule* tanáraitól éves munkaterhelésük részeként 10 órányi többlet-

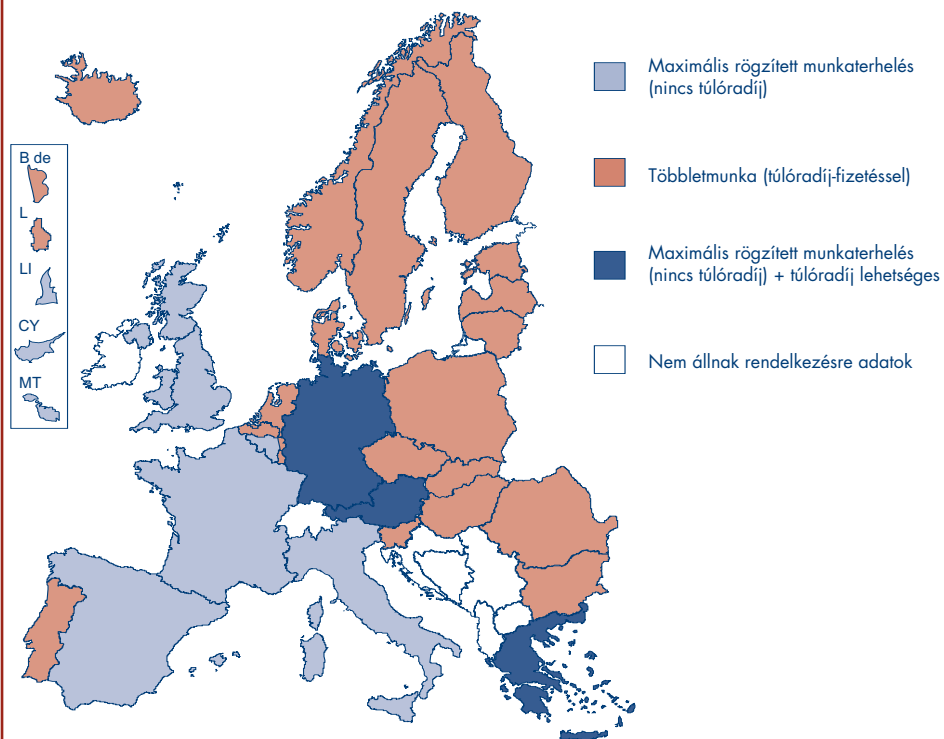
munkát várnak el, míg az *allgemeinbildenden höheren Schulen* tanárainak heti egy óra fizetetlen túlmunkát kell végezniük helyettesítés szükségessége esetén (maximum kéthetes időtartamban, ha ugyanarról az óráról van szó). Belgium mindhárom nyelvi Közösségében a tanároknak maximum 10 napos időkeretben kell Kiegészítő díjazás nélkül helyettesíteniük hiányzó kollégáikat. Belgium Német nyelvű Közösségében a tanárok maximum heti hét (további) túlórárt vállalhatnak, bár ezek díjazása rendkívül alacsony szintű. Meg kell jegyezni azonban, hogy 2001 szeptemberétől, a helyettesítő tanárok alkalmazása terén tapasztalt növekvő mértékű nehézségek eredményeképpen, a hétórás korlátozás már nem érvényes, és a díjazás is vonzóbb mértékű, amennyiben igazolható, hogy nincs elérhető helyettesítő személyzet a munkaerőpiacon. A Flamand Közösségben, hasonlóképpen, a tanárok díjazásban részesülnek a távol lévő kollégák 10 napos időszak utáni, folyamatos helyettesítéséért (ha nem áll rendelkezésre *vervangingspool* tanár).

Belgium Flamand Közösségének oktatási hatóságai kísérletet tettek a tanárok heti munkaterhelését 22-24 órában rögzítő szabályozás megváltoztatására is. Minthogy a tanári fizetés 22 tanórán alapul, a hatóságok többletbért ajánlottak az e küszöbön felül teljesített valamennyi tanóraért, ha az érintettek ezért cserébe – szükség esetén – 24 óránál többet is vállalnak. A tanári szakszervezetek ez idáig ellenezték ezt a megoldást.

2003. szeptember 1-jétől, Észtországban, az iskolaigazgató által a tanárok számára kijelölt, s a megállapított munkaterhelés mértékét meghaladó feladatok túlmunkának minősülnek, s a pedagógusok nem rendelkezhetnek egyidejűleg két oktatási munkaszerződéssel. A tanárok egy négyhónapos elszámolási időszakban (túlórákkal együtt) nem dolgozhatnak többet heti 42 óránál, melyből a tanítás nem haladhatja meg a heti 30 órát.

A 4.3 ábra bemutatja az előzőekben leírt három modellt. A tanárok teljes munkaterhelésének részletesebb vizsgálatát a jelen tanulmány harmadik, a tanári szakmában jellemző alkalmazási feltételeket tárgyaló beszámolója tartalmazza.

4.3 ÁBRA: TÖBBLETMUNKA-TERHELÉS
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01



Maximális rögzített munkaterhelés és/vagy a maximális tanóraszám,
mellyel a munkaterhelés növelhető

	Hetente	Havonta	Évente		Hetente	Havonta	Évente
B fr	24 tanóra			IS	(:)		
B de	+ 7 óra			LI	+ 3 óra		
B nl	24 tanóra			NO	(:)		
DK	(:)						
D	+ 4 tanóra	+ 24 tanóra	+ 226 tanóra	BG	+ 5 tanóra		+ 180 tanóra
EL	+ 10 óra			CZ	+ 8 óra		+ 150 óra
E	+ 4 – 7 óra			EE			+ 200 óra
F	(-)	(-)	(-)	CY	(:)		
IRL	(:)			LV	(:)		
I	+ 10 óra			LT	34 tanóra		
L	+ 8.4 óra			HU			+ 200 óra
NL	nincs szabályozva			MT	26 tanóra		
A (AHS)	+ 1 óra			PL	+ 9 óra		
A (HS)			+ 10 óra	RO	+ 18 óra		
P	+ 5 óra			SI	+ 5 tanóra		
FIN	nincs szabályozva			SK		+ 3 óra	+ 150 h
S			+ 200 óra				
UK (E/W/Nl)			1265 óra				
UK (SC)	35 óra						

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B de): 2001-től a hétórás korlátozás megszűnt, és a túlóradíjazás is magasabb szintű, a helyettesítő személyzet tényleges hiánya esetén.

Franciaország: A tanárok munkaterhei rendszerint semmilyen mértékben nem növekednek.

Portugália: A tanárok heti maximum 5 óra pluszmunkát vállalhatnak túlóradíj fejében, ennél többet csak a felelős DRE főigazgatójával való különleges megállapodás alapján.

Kiegészítő megjegyzések (folytatás)

Svédország: Az éves maximális túlóra keret különleges megállapodás alapján 350 órára emelhető.

Egyesült Királyság (E/W/NI): Az 1265 óra azt az "irányított időkeretet" jelenti, melyben a tanárok az iskolagazgató által pontosan meghatározott oktatási és egyéb feladatokat hajtják végre.

Észtország: Az éves maximális túlóra keret csoportos megállapodás alapján 280 órára emelhető.

Litvánia: A heti maximális munkaterhelés különleges megállapodás alapján 38 órára növelhető.

Lengyelország: A plusztanórák maximális száma a heti munkaterhelés fele lehet (rendszerint 9 óra), az érintett tanár beleegyezésével.

Magyarázó megjegyzés

Ahol az adatok azt a maximális tanóraszámot mutatják, mellyel a munkaterhelés növelhető, ott azt a "+" használatával jelezzük. Egyéb esetekben a táblázatban szereplő számadat a maximális rögzített munkaterhelésre utal.

A munkaterhek lehetséges emelését megállapító előírások óraszámra lebontott részleteivel ellentétben az oktatási többletfeladatok ellátásának maximális időtartama rendszerint jóval kisebb mértékű szabályozás alá esik, és sok esetben az iskolaigazgató megítélésén múlik. Ez azt jelenti tehát, hogy általában nem kötelező egy előre rögzített időszakot követően helyettesítő tanárt igénybe venni. Az alábbi országokban írják elő a tanárok munkateher-növekedésének maximális időkeretét: Németország (az időtartam a tartományoktól függően eltérő, s egy héttől hat hónapig terjed), Spanyolország (1 hét), Belgium Francia és Német nyelvű Közösségei, Olaszország és Portugália (maximum 10 munkanap), Szlovákia (egy hónap), valamint Liechtenstein és Románia (maximum 1 év). Belgium Flamand Közösségében nem kötelező helyettesítő tanárt keresni, viszont 10 munkanapon túl díjazást kell biztosítani a helyettesítési feladatok ellátásáért.

Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a tanároknak rendszerint nem kell három napon túl helyettesíteniük hiányzó kollégáikat. Ez a korlátozás azonban feloldható, amennyiben a helyettesítés biztosításának valamennyi lehetséges eszközt kimerítve nem születik megoldás. Egy közel-múltbeli megállapodás gondoskodik róla, hogy az ilyen módon meghosszabbított helyettesítést vállaló tanárokat kompenzációs szabadság illesse meg. Észak-Írországban a tanár hiányzásának második napján helyettesítő tanárt kell keresni, vagy akár már az első napon, ha a távollétet előre tervezték, illetve egyeztettek.

A meglévő személyzet hiányzó kollégák helyettesítése céljából való igénybevétele esetén a rész-munkaidős tanárok fontos szerepet játszhatnak. Belgiumban és Hollandiában, például, az iskolák először a részállású tanárok munkaterheit kísérik meg növelni, mielőtt más lépésekhez folyamodnának. Hollandiában további kezdeményezésként említhető a többletmunkát végzett tanárok aziránti ösztönzése, hogy az így szerzett szabadságra való jogosultságot pluszfizetésre váltsák át.

3.2. Tanárok más beosztásba helyezése

A tanárok más feladatokra való kijelölése, aminek eredményeképpen olyan tantárgyakban, iskolákban vagy oktatási szinteken végeznek munkát, melyek nem képezik részét az érintettek szokásos munkaterhelésének, újabb módját jelenti a meglévő – inkább, mint új tanárok alkalmazásán alapuló – humán erőforrások helyettesítés céljából történő igénybevételének. Ezt a gyakorlatot meg kell különböztetnünk a fentebb leírt megoldástól (az oktatási feladatok növelése) a tekintetben, hogy itt a tanároknak valamiképpen át kell alakítaniuk munkájukat, akár úgy, hogy (ideiglenesen) olyan tantárgyat tanítanak, melyet általában nem, akár úgy, hogy más iskolában, illetve eltérő oktatási szinten dolgoznak. Így, bár nem feltétlenül növekednek a tanítási feladatok, mindenképpen azok átszervezésére kerül sor. A tanárok azonban minden esetben megfelelő képesítéssel kell, hogy rendelkezzenek a kérdéses tantárgy és a meghatározott oktatási szint vonatkozásában.

Amennyiben nem ez a helyzet, úgy a tanárok más munkaterületre helyezéséről beszélünk, ahol olyan tantárgyat vagy olyan oktatási szinteken tanítanak, melyek tekintetében nem rendelkeznek megfelelő képesítéssel – ez szükségintézkedésnek minősül, s leírása a beszámoló 5. fejezetében található.

Azon tantárgyak számának részletes leírását – illetve azokat az oktatási szinteket –, melyek területén a tanárok képesítéssel rendelkeznek, a jelen tanulmány I. beszámolójának 4. fejezete tartalmazza.⁽²⁾ Valamennyi olyan országban, ahol a tanárok több tantárgyból is szakképzettséget szereznek, a pedagógusok átcsoportosíthatók, illetve beosztathók ezen további tantárgyak oktatására. Máltán azonban erre a lépésre csak az érintett tanár beleegyezésével kerülhet sor.

Az oktatási szintek tekintetében szintén viszonylag egyértelmű a helyzet. Amint az a tanári alapképzésről szóló I. beszámolóból kiderül, csupán Belgium és Ausztria (a *Hauptschule* tanárai esetében) képez tanárokat kizárólag az általános alsó középfokú oktatás szintjére. Valamennyi további országban az alsó középfokú oktatás szintjére képesítést szerzett pedagógusok – végzettségük szerint – az alapközü vagy a felső középfokú oktatás szintjén is taníthatnak, sőt, néhány esetben mindkettőn. Spanyolországban a LOGSE (az oktatási rendszer általános szerkezetét és felépítését meghatározó alaptörvény) által bevezetett reform lehetővé tette, hogy az általános alapoktatás (EGB) tanárai – a régi és az új rendszer közötti átmenet tíz évében – a középfokú oktatás első ciklusában (ESO) is taníthassanak. Máltán a valamely más iskolába történő (ideiglenes) áthelyezés/beosztás az érintett tanár kérése alapján történhet (s nem a munkáltató kezdeményezésére).

A legtöbb oktatási rendszer lehetővé teszi, hogy a tanárokat (szükség esetén) más iskolákba is áthelyezhessék. A kivétel e tekintetben Portugália, az Egyesült Királyság (Anglia, Wales és Észak-Írország), Liechtenstein és a Cseh Köztársaság. Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) a tanárok – alkalmazásuk keretében – egy adott iskolában tanítanak, ahol az igazgató hatáskörébe tartozik az oktatási (és egyéb) feladatok kijelölése. Ily módon tehát csak abban az esetben oszthatók be eltérő oktatási szinten való munkára, ha ez egyazon iskolán belül lehetséges. Magyarországon ilyen típusú áthelyezésre csupán ott kerülhet sor, ahol ugyanaz az iskolafenn-tartó.

3.3. Az osztálylétszámok növelése

Az osztálylétszám növelése a meglévő oktatószemélyzet távol lévő kollégák helyettesítése céljából való igénybevételenek harmadik módja. Mindazonáltal, csupán két országban (Németországban és Magyarországon) tekintik szokásos eljárásnak. Németországban ez a megoldás maximum a tanév felében foganatosítható, a különböző oktatási hivatalok (*Schulämter*) által követett gyakorlat függvényében. Sokkal jellemzőbb azonban az, hogy az oktatási hatóságok megtiltják a módszer alkalmazását, mint Portugáliában, az Egyesült Királyságban (Skócia), Norvégiában, Észtországban, Máltán, Lengyelországban és Szlovéniában. Más országokban az osztálylétszámok növelése nem esik szabályozás alá, de csak utolsónak bevetendő, s a lehető legrövidebb ideig tartó szükségintézkedésként alkalmazzák, amennyiben nem találnak más megoldást.

⁽²⁾ The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I.: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

4. A DÖNTÉSHOZÁS SZINTJE

A 3. fejezet részletes módon kifejti, mit értünk a döntéshozás "központi" és "közbülső" szintjein. A 4.4 ábra bemutatja a tanárok helyettesítésének meghatározása terén érvényesülő döntéshozási szinteket – mind a meglévő oktatószemélyzet alkalmazása, mind pedig a helyettesítő tanárok foglalkoztatása esetében. Láthatjuk, hogy a tanárfelvétel nagymértékben központosított mechanizmusaival rendelkező országok a tanárok helyettesítésének megszervezése tekintetében is fenntartják a centralizáció magas szintjét. Más országokban, ettől eltérően, a helyettesítések ellátásának számos aspektusát decentralizálják az iskola szintjére. Különösképpen így van ez a helyettesítő tanárok alkalmazásához kapcsolódó döntések terén; némileg kisebb autonómia figyelhető meg a tanárok által teljesíthető pluszórák számának meghatározását illetően. A helyettesítés biztosításának módjára vonatkozó döntések tehát gyakran iskolai szinten születnek meg, tükrözve annak szükségességét, hogy (az érintettek) nagyfokú rugalmassággal kezeljék a szabadságon lévő tanárok pótlásával kapcsolatos tennivalókat.

Hasonló a helyzet a tanárok más beosztásba helyezése területén. Bár ezt a kérdést gyakran központi szintű előírások szabályozzák (a 4.4 ábrán láthatjuk, hogy az oktatási rendszerek többsége ezen a szinten gondoskodik a tanárok áthelyezésére vonatkozó szabályokról), a gyakorlatban azonban a más beosztásba helyezés lebonyolítása rendszerint az iskolaigazgató feladatkörébe tartozik. Csaknem valamennyi országban tehát az igazgató vagy az (iskolai szintű) igazgatótanács a felelős a tanárok más tantárgyi területekre vagy eltérő oktatási szintre történő beosztásáért. Az ez alóli kivételek Luxemburg, Liechtenstein (a hosszú távú helyettesítések esetén) és Málta (az eltérő oktatási szintre helyezés tekintetében). Szlovéniában az iskolaigazgatónak meg kell szereznie az oktatási minisztérium jóváhagyását.

A tanárok iskolák közötti áthelyezésének felelősségét (az iskolánál) eggyel magasabb szinten találjuk Németországban, Ausztriában, az Egyesült Királyságban (Skócia) és Norvégiában, mely országokban ezt a feladatot a *Schulamt* (oktatási hivatal), a *Landesschulbehörde*, a (Helyi) Oktatási Hatóság, illetve az önkormányzat vállalják magukra. Görögországban, mielőtt új tanárokat alkalmaznának (melyre egyébként központi szinten kerül sor), prefektusi szinten kísérletet tesznek arra, hogy az adott terület vagy helyi hatóság más iskoláiban alulfoglalkoztatott pedagógusokkal oldják meg a hiányzó tanár helyettesítését.

4.4 ÁBRA: A TANÁRHELYETTESÍTÉSI GYAKORLATOKKAL KAPCSOLATOS DÖNTÉSHOZÁS SZINTJE
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN
(ISCED 2A), 2000/01

	Helyettesítő tanár alkalmazása		Járulékos munkaterhelés		Más beosztásba helyezés	
	Mikor alkalmazzanak helyettesítő tanárt	Helyettesítő tanár kiválasztása	Maximális óraszám	Maximális időtartam	Szabályozás	Lebonyolítás
B fr (public)	■	■	■	■	■	○
B de	■	■	■	○		○
B nl	○	○	○	○		○
DK	○	○		○		○
D	●	●	■	■	○	○
EL	○	■	■	■	■	●
E	■	■	■	■	■	■
F	●	●				
IRL	(-)					
I	■	■	■	■	■	○
L	■	■	■	■	■	■
NL	○	○	○	○	■	○
A	■	■	○	○	●	●
P	■	■	■	■	■	○
FIN	○	○	○	○		○
S	○	○	■	○	○	○
UK (E/W/Nl)	○	○		■		○
UK (SC)	○	●	■	■	■	○
IS	○	○	○	○	○	○
LI	■	■	■	■	■	■
NO	○	○	○	○	○	○
BG	○	○	○	○	■	○
CZ	○	○	■	○	■	○
EE	○	○	■	○	○	○
CY	■	■	■	■	■	■
LV	○	○	○	○	○	○
LT	○	○	■	○		○
HU	○	○	■		■	○
MT		■	■		■	■
PL	○	○	■	○	■	○
RO	■	●	■	■	■	●
SI	○	○	■	○	■	○
SK	○	○	○	■	○	○

■ Központosított ● Helyi hatóság ○ Iskolai szint

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B fr): A tartományi vagy önkormányzati irányítás alatt álló iskolákra vonatkozó döntéseket ezeken a szinteken hozzák meg, míg a kormányzattól függő magánszektor iskolái esetében az iskola szintjén.

Németország, Egyesült Királyság (SC) és Norvégia: Az iskolák közötti áthelyezés a helyi hatóságok felelősségi körébe tartozik.

Görögország: A más beosztásba helyezést illetően, az iskolaigazgató hatáskörébe tartozik az oktatási feladatok maximum 5 pluszórát jelentő átszervezése, míg a helyi hatóság a felelős az 5 órát meghaladó (6-10 órás), más beosztással járó többletterhelés meghatározásáért.

Ausztria: A *Landesschulbehörde* (regionális szintű hatóság) a felelős mind a helyettesítő tanárok alkalmazásáért, mind pedig a tanárok más beosztásba helyezéséért.

Szlovénia: A más beosztásba helyezés tekintetében az iskolaigazgatónak meg kell szereznie az oktatási minisztérium jóváhagyását.

5. FEJEZET SZÜKSÉGINTÉZKEDÉSEK TANÁRHIÁNY ESETÉN

BEVEZETÉS

A tanárhiányok két különböző módon jelenhetnek meg, nevezetesen úgy, hogy nem sikerül megfelelően képzett tanárokat felvenni a betöltésre váró állásokba és/vagy úgy, hogy lehetetlen alkalmas helyettesítő személyzetet találni a távol lévő tanárok pótlására. A teljes és megfelelő képesítéssel rendelkező oktatószemélyzet hiánya általában nem jelenti azt, hogy a tanulók nem részesülnek oktatásban az adott tantárgy területén, vagy hogy elmaradnak az óráik. A hiányzó tanárok helyettesítésére (lásd a 4. fejezetet), valamint az új oktatószemélyzet felvételére (lásd a 3. fejezetet) irányuló szokásos eljárások kimerítése után az oktatási hatóságoknak vagy iskoláknak egy sor szükségintézkedés áll még a rendelkezésére. Ezek, természetüknél fogva, nem csökkentik a tanárhiány mértékét, hanem egyszerűen átmeneti megoldásokat biztosítanak addig, amíg (az illetékesek) nem találhatnak megfelelően képzett pedagógusokat; tehát a nyílt tanárhiányt rejtetté alakítják. Azokban az esetekben, amikor még a szükségintézkedések is kudarcot vallanak, előfordul, hogy az iskolák bizonyos tanórák törlésére kényszerülnek.

A szóban forgó intézkedések három kategóriába sorolhatók, melyek maguk is további (al)csoportokra oszthatók a következők szerint:

1. A meglévő humán erőforrások felhasználása, (beleértve a járulékos oktatási feladatokat, az osztálylétszámok növelését vagy a tanárok más beosztásba helyezését):
 - az előírt korlátokon túl;
 - az üres állások betöltésére, mintsem a hiányzó tanárok helyettesítésére.
2. Olyan alkalmazottak más munkaterületre helyezése, akik a kérdéses álláshely tekintetében nem rendelkeznek teljes és megfelelő képesítéssel.
3. Új oktatószemélyzet rendkívüli felvétele. A jelöltek lehetnek:
 - teljes képesítéssel rendelkező nyugdíjaskorú tanárok;
 - teljes képesítéssel rendelkező tanárok, akiknek nincs szakképzettségük az érintett tantárgy vagy oktatási szint területén;
 - a tanárképzést (még) be nem fejezett egyének.

Amint azt az elemzés mutatja, a legtöbb ország a szükségintézkedések széles körével rendelkezik a munkaerő-felvétellel kapcsolatos esetleges problémák leküzdésére. Görögországban találjuk a szükségintézkedésekhez kapcsolódó legszigorúbb előírásokat. Annak kikötésén túlmenően, hogy zárólag az adott tantárgy oktatására képesítést szerzett tanárok adhatnak órákat (e tárgyban), a görög előírások kötelezővé teszik a tanárok számára, hogy nyugdíjba vonuljanak a hivatalos nyugdíjkorhatár elérését követően. A tanórák elmaradásával még csak lehetőségként sem számolnak.

Négy másik ország (Spanyolország, Olaszország, az Egyesült Királyság /Skócia/ és Magyarország) szintén kiköti, hogy csak az adott tantárgy oktatására képesítést szerzett tanárok tarthatnak

órákat, más intézkedések tekintetében azonban már nem ilyen szigorúak. Kettő közülük, Spanyolország és Magyarország, hivatalosan megtiltják a tanórák elmaradását. Az egyetlen nyitva hagyott megoldást a tanárok hivatalos nyugdíjkorhatáron túli foglalkoztatása jelenti. A fennmaradó többi országnak a szükségintézkedések jóval szélesebb köre áll rendelkezésére. Közülük csupán Szlovénia és Szlovákia nem veszi lehetőségként számításba a tanórák elmaradását.

1. A MEGLÉVŐ HUMÁN ERŐFORRÁSOK FELHASZNÁLÁSA

Az országok túlnyomó többsége szokásos eljárásnak nyilvánította a meglévő személyzet szabadsgon lévő tanárok helyettesítése céljából történő igénybevételét. Számos ország szabályozza a tanárok más beosztásba helyezését, illetve az oktatási feladatok vagy az osztálylétszámok növelését (további részletekért a szabadságon lévő tanárok helyettesítésének szokásos eljárásairól, lásd a 4. fejezetet). Bizonyos esetekben, azonban, a szokásos eljárások alkalmazását szükségintézkedésnek kellene tekintenünk. Erről beszélhetünk akkor, amikor a meglévő személyzetet az üres állások betöltésére vagy az előírt (idő)korlátokon túlmenően alkalmazzák.

1.1. A meglévő humán erőforrások előírt korlátokon túli felhasználása

A meglévő erőforrások kezelését rendszerint az iskolaigazgatóra bízják, akit vagy kötnék központi/helyi előírások, vagy nem. Általános információhiány tapasztalható viszont azon (rendkívüli) körülmények vonatkozásában, melyek között ezek az előírások áthághatók.

Csupán néhány ország jelezte, hogy kivételes körülmények között lehetőség van a meglévő személyzet előírt korlátokon túli igénybevételére. Belgium Flamand Közösségében a 10 napos (maximális) időtartamon túl is lehetséges a már alkalmazásban álló személyzetre támaszkodni a hiányzó tanárok helyettesítésében, amennyiben a tanári tartalékállományban nem áll rendelkezésre megfelelő munkaerő. Finnországban néhány önkormányzat engedélyezi az osztálylétszámok előírt korlátokon túli – átmeneti alapon történő – emelését. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) az iskolaigazgató a felelős az oktatószemélyzet (feladat)szervezéséért és irányításáért. A tanárok fizetését és alkalmazási feltételeit érintő előírások részletesen tartalmazzák a meglévő tanári állomány tagjai által biztosított helyettesítésre vonatkozó kondíciókat. Azokban az iskolákban azonban, ahol nehézségekkel küzdenek az állások betöltése vagy a helyettesítő személyzet felvétele terén, megkérhetik a tanárokat, hogy az előírásokban meghatározottakon túlmenő, további helyettesítést is vállaljanak. A tanári szervezetek és az Iskolai Tanárok Nemzeti Munkaadói Szervezete (NEOST) között az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) nemrégiben létrejött nemzeti szintű megállapodás lehetővé teszi, hogy az ilyen helyettesítést nyújtó tanárok kompenzációs szabadságban részesüljenek, például olyan módon, hogy – helyettesítő tanárok elérhetősége esetén – csökkenthessék tanóraszámukat. Málta és Lengyelország, kivételes körülmények között, hagyják, hogy a tanárok az előírt időkereten túl is dolgozzanak. Az Egyesült Királyság (Skócia), ezzel ellentétben, egyértelműen kiköti, hogy a meghatározott korlátokon túl nem engedélyezi a meglévő humán erőforrások alkalmazását.

1.2. A meglévő humán erőforrások üres állások betöltésére való felhasználása

Az oktatási feladatok tanári kar számára történő kijelölését rendszerint az iskolaigazgatókra bízják, akik olykor szükségintézkedésként folyamodnak ehhez, azokban az esetekben, amikor nehézséget tapasztalnak a teljes és megfelelő képzettségű tanárok betölthető állásokra való felvétele terén. Azok az oktatási rendszerek, melyekben a tanárok több tantárgyra vagy oktatási szintre érvényes képesítést szereznek, előnyben vannak bizonyos hiányterületek üres állásainak betöltésekor, hiszen viszonylag rövid időn belül módjukban áll átirányítani a megfelelő erőforrásokat a

többlettel rendelkező területekről a hiányterületekre. Ez a fajta szükségintézkedés két különböző formában fordul elő:

- az iskolában (jelenleg) dolgozó oktatószemélyzet alkalmazása,
- tartalékállományban foglalkoztatott oktatószemélyzet alkalmazása.

Minthogy az oktatószemélyzet irányítását rendszerint az iskolaigazgatóra bízák, keveset tudunk arról, hogy a tanárok más beosztásba helyezésének szokásos eljárását milyen mértékben alkalmazzák az üres álláshelyek betöltésére is. Belgium Francia és Német nyelvű Községeiben üres álláshelyek vagy 10 napnál hosszabb hiányzások előfordulása esetén a távol lévő tanárok helyettesítésének szokásos eljárása folytatódik mindaddig, amíg nem találnak megfelelő tanárt a munkaerőpiacon. Ezen időszak alatt a plusztanórák teljesítésére kért tanárok nem kapnak anyagi ellenszolgáltatást többletmunkájukért. Ha azonban a munkaerő-keresés sikertelen (írásos bizonysga kell, hogy legyen a próbálkozásnak), úgy a pluszórák megtartására kért tanárok "helyzete" hivatalossá válhat, s díjazásban részesülhetnek a túlmunkáért. Az igazgatónak érdekében áll minél hamarabb elkezdni az új munkaerő keresését, hiszen csak ebben az esetben tudja a lehető legalacsonyabb szinten tartani azt a többletmunka-terhelést, melyért a meglévő személyzet nem kap ellenszolgáltatást. Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) az üres állásokat rendes körülmények között nem a meglévő oktatószemélyzet tagjaival töltik be. Ahol azonban nehézséget okoz az állások betöltése, az iskolaigazgató ideiglenes jelleggel átszervezheti a meglévő oktatószemélyzet feladatait a megfelelő képesítésű új tanár kinevezéséig. A Cseh Köztársaságban arra is van lehetőség, hogy az (adott tantárgy terén) szükséges szaktanári képesítéssel nem rendelkező személyzetet kérjenek fel tanóraszámának növelésére.

A jelen tanulmány által meghatározottak szerinti (tanári) tartalékállományokat fenntartó országok (lásd a 4. fejezetet) közül csak Belgium Flamand Községe és Franciaország azok, melyek nem alkalmazzák az ilyen állományok keretében foglalkoztatott tanárokat üres álláshelyek ideiglenes jelleggel való betöltésére. A többi hasonló (tartalék)állomány regionális vagy helyi önkormányzati szinten működik, ami magyarázza az arra vonatkozó (rendelkezésre álló) információ csekély mértékét, hogy az ilyen módon foglalkoztatott tanárokat esetenként beoszthatják-e üres álláshelyekre. Az Egyesült Királyságban (Skócia) a tartalékállományt fenntartó egyetlen oktatási hatóság szintén kijelöl ilyen tanárokat betöltésre váró állásokra.

2. OLYAN ALKALMAZOTTAK MÁS MUNKATERÜLETRE HELYEZÉSE, AKIK – A KÉRDÉSES ÁLLÁSHELY TEKINTETÉBEN – NEM RENDELKEZNEK TELJES ÉS MEGFELELŐ KÉPESÍTÉSSEL

A különböző oktatási rendszerek mindent elkövetnek annak érdekében, hogy olyan tanárok tartssák meg az órákat, akik szakképesítéssel rendelkeznek az adott tantárgy vagy oktatási szint tekintetében. Ennek eredményeképpen Görögország, Spanyolország, Olaszország, az Egyesült Királyság (Skócia) és Magyarország megakadályozzák, hogy bármely olyan személy taníthasson, akinek nincs teljes és megfelelő képzettsége a kérdéses tantárgy területén. Tanárihiány esetén azonban az iskoláknak olykor nincs más választásuk, mint a személyzet (bizonyos tagjainak) más tantárgyi területekre helyezése, melyeken az érintettek nem rendelkeznek szakképesítéssel. A tanulók és az oktatószemélyzet érdekében néhány ország bizonyos szabályoknak veti alá az említett gyakorlatot, számos más ország pedig a kapcsolódó/rokon tantárgyak oktatására korlátozza azt. Luxemburgban a más tantárgyi területre való beosztásnak ez a fajtája tilos a fő tantárgyak esetében (mint például a matematika és a természettudományok), míg Finnország csak kivételes körülmények között engedélyez ilyen intézkedést. Csehország nem teszi lehetővé a csupán egy nyelv

oktatására képesített idegennyelv-tanárok más területre helyezését. Lengyelországban ez a gyakorlat a nyugati idegen nyelvekre (főként az angolra és németre) korlátozódik, mely az egyetlen olyan tantárgyi terület, ahol a szakképzett tanárok hiánya tapasztalható. Németország néhány tartományában – igaz, csak meghatározott időtartamban –, valamint Észtországban a tanárok szakirányuktól eltérő tantárgyat is oktathatnak, amennyiben képzésben vesznek részt az adott (tudomány)területen. Málta azzal a feltétellel engedélyezi a tanárok más tantárgyi területre való beosztását, hogy az érintettek legalább felső középfokú végzettséggel rendelkeznek az általuk tanítandó hiánytantárgyból. Szlovéniában kizárólag a tapasztalt tanárok számára teszik lehetővé a sajátjuktól eltérő tantárgy oktatását, s azt is csak egymáshoz szorosan kapcsolódó tantárgyi területek esetében.

A tanárok képzettségüktől eltérő oktatási szinteken teljesítendő (tanítási) feladatokra való beosztása a szükségintézkedésként alkalmazott áthelyezés másik formája. Amint az a tanári alapképzésről szóló I. beszámolóból⁽¹⁾ kiderül, csupán Belgium és Ausztria (a *Hauptschule* tanárai esetében) képez tanárokat kizárólag az általános alsó középfokú oktatás szintjére. Valamennyi további országban az alsó középfokú oktatás szintjére képesítést szerzett pedagógusok – végzettségük szerint – az alapfokú vagy a felső középfokú oktatás szintjén is taníthatnak, sőt, néhány esetben mindkettőn. Ez magyarázza a speciális szabályozás széles körben tapasztalható hiányát a tanárok képesítésüktől eltérő oktatási szintekre helyezése témájában. Belgium Flamand és Német nyelvű Községeiben tanárhány idején korábban általános gyakorlat volt, hogy felső középiskolai tanárokat kértek fel alsó középfokú tanórák megtartására. Az utóbbi időben azonban az állást kereső tanárok száma jelentősen csökkent, s így az említett megoldás alkalmazása is kevésbé jellemző. Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország), bár a tanárok egy adott korcsoport oktatására szereznek képesítést, nincs olyan törvényi előírás, mely megakadályozná, hogy szükség esetén más korosztályokat is taníthassanak. A Cseh Köztársaságban az általános és a felső középfokú iskolák tanárai, akik – képzettségük szerint – kizárólag ezeken a szinteken oktathatnak, tanárhány idején alsó középfokú intézményekben is vállalhatnak munkát.

⁽¹⁾ További részletekért lásd: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

5.1 ÁBRA: TELJES ÉS MEGFELELŐ KÉPESÍTÉSSEL NEM RENDELKEZŐ SZEMÉLYZET MUNKÁBA ÁLLÍTÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

	A keresettől eltérő tantárgyak oktatására képezett személyzet munkába állítása	Az alsó középfokú oktatástól eltérő szinteken tanári képesítést szerzett személyzet munkába állítása
Nem esik különleges korlátozás alá		
	B de, B nl, DK, F, FIN, S, UK (E/W/Nl), IS, NO, BG, LT	B de, DK, S, UK (E/W/Nl), CZ, EE
Az alábbi különleges korlátozás alá esik		
Az oktatási hatóságok nem engedélyezik	EL, E, I, UK (SC), HU	EL, E, I, HU
Kizárólag rokon tantárgyak esetén	L, NL, RO, LV, SI	
Fő tantárgyak esetében nem lehetséges	L	
Minimális képzítés (szükséges) az érintett tantárgyban	MT	
Kötelező képzés az adott tantárgyi területen	D (bizonyos tartományok), EE	
Kizárólag tapasztalt tanárok	SI	
Csak meghatározott időtartamban	B fr, P (1 hónap), RO (1 év)	B fr, LI (2 év)
Az idegen nyelvek területén	CZ, PL	BG

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Németország: A *Gymnasium* intézményében a tanárok az alsó és a felső középfokú szint vonatkozásában is rendelkeznek képesítéssel.

Franciaország: A jelen tanulmányban meghatározottak szerinti "szükségintézkedések" alkalmazására esetenként sor kerülhet az *académie* szintjén. Igénybevételük engedélyezett, de semmiféleképpen nem tekinthető hivatalosan elfogadott gyakorlatnak.

Írország, Ciprus, Lettország és Szlovákia: Nem áll rendelkezésre információ.

Ausztria: A több mint egy évtizede tapasztalható tanártöbblet következtében nem kerültek bevezetésre szükségintézkedések.

Svédország: Az általános alsó középfokú oktatás szintjén dolgozó pedagógusok olyan szaktanárok, akik valamely tantárgycsoport oktatására érvényes képesítéssel rendelkeznek (semi-specialists).

Egyesült Királyság (E/W/Nl): A tanárok rendszerint egy bizonyos korcsoport és egy adott tantárgy oktatására szereznek képesítést. Nincs azonban olyan törvényi előírás, mely megakadályozná, hogy (szükség esetén) más korosztályokat vagy tantárgyakat is taníthassanak. Észak-Írországban a (tanári) kinevezések során a felelős testületeknek meg kell győződniük róla, hogy a pedagógus megfelelő képzettséggel rendelkezik az érintett oktatási szakasz, illetve tantárgy területén.

Egyesült Királyság (SC): Valamennyi középiskolai tanár az alsó és a felső középfokú szinteken történő tanításra egyaránt képesítést szerez. Ezen túlmenően, a tanulási támogatást nyújtó tanárok az elemi és az alsó középfokú oktatás szintjén is működhetnek, elősegítve a tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek fejlődését.

Izland: Az ISCED 2A szinten dolgozó tanárok többsége de facto általános tanár (generalist), s mint ilyen, a kötelező oktatásban szereplő valamennyi tantárgy tanítására érvényes képesítéssel rendelkezik.

Norvégia: Az alsó középfokú szint néhány tanára általános (generalist) tanári képesítéssel rendelkezik.

Bulgária: Kizárólag az alsó középfokú oktatásnál magasabb szint tanárai jöhetnek számításba.

Cseh Köztársaság: A csupán egy nyelv oktatására képesítést szerzett idegennyelv-tanárok nem helyezhetők más tantárgyi területre.

Lettország: A tanárok az egységes szerkezetű oktatás 9 évfolyamán való oktatásra érvényes képesítéssel rendelkeznek.

Lengyelország: A saját szakiránytól eltérő tantárgyi területeken való tanítás gyakorlata a nyugati idegen nyelvekre korlátozódik. Kizárólag olyanok teljesíthetnek ilyen feladatot, akik megfelelő tanárképzésben részesültek, és felsőfokú végzettséggel, valamint az érintett nyelv ismeretét tanúsító nemzetközileg elismert bizonyítvánnyal rendelkeznek.

3. ÚJ OKTATÓSZEMÉLYZET RENDKÍVÜLI FELVÉTELE

Az országok túlnyomó többsége általános munkaügyi vagy oktatási jogszabályai keretében szabályozza a rendkívüli munkaerő-felvétel kérdését. Néhány országban csupán közvetett módon rendelkeznek ezen szükségintézkedés alkalmazásáról, meghatározva azokat a képesítéseket, melyekkel a valamely tanári állásra pályázni kívánó jelölteknek rendelkezniük kell. Így van ez Görögország, Spanyolország, Olaszország, az Egyesült Királyság (Skócia) és Magyarország esetében. Csupán három ország kezeli a kérdést nem kötelező érvényű ajánlások formájában. Németországban a KMK (az Oktatási Miniszterek Állandó Konferenciája) jogilag nem kötelező erejű ajánlásokat adott ki a rendkívüli munkaerő-felvétel vonatkozásában. A fizetésekkel kapcsolatos ajánlásokat a *Bund*, míg az egyéb témákkal összefüggő javaslatokat a *Länder* részére fogalmazták meg. Franciaország kötelező érvényű szabályozását (mely egy 1962. áprilisi rendeleten alapult) 1993-ban egy jegyzőkönyvvel váltotta fel, mely lehetővé teszi, hogy a Kiegészítő/kisegítő személyzetet (*maîtres auxiliaires*) az állandó tanári állomány tagjainak tekintsék. Ugyanakkor a protokoll határozottan ellenzi (további) új helyettesítő személyzet alkalmazását. Hollandia oktatáspolitikai tanulmány keretében foglalkozik a rendkívüli munkaerő-felvétel témájával, mely dokumentum számos szükségintézkedés alapját jelenti.

5.2 ÁBRA: A RENDKÍVÜLI MUNKAERŐ-FELVÉTEL ALKALMAZÁSÁT MEGHATÁROZÓ ELOÍRÁSOK/AJÁNLÁSOK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKU OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

Kötelező érvényű rendelkezések az általános vagy oktatási jogszabályok keretében	
B, DK, EL, E, I, IRL, A, P, S, UK (E/W/NL), UK (SC), LI, NO, BG, CZ, EE, CY, HU, LV, LT, PL, SK	
Speciális kötelező érvényű rendelkezések	
L	A tanárkereslet tervezéséről szóló 1980-as törvény és a Nagy Hercegség 1999-es rendelete
FIN	Önkormányzati rendeletek
IS	Az oktatási, tudományos és kulturális ügyekért felelős minisztérium 751/1998 rendelete
MT	A miniszterelnöki hivatalon belüli igazgatási és személyzeti iroda által kiadott rendeletek
RO	Az oktatószemélyzet státúsmáról szóló 128/1997 törvény.
SI	Miniszteri rendelet a közszolgálatban érvényes gyakornoki időszakról és tanári képesítő vizsgáról
Ajánlások	
D	Az oktatási miniszterek állandó konferenciája által 2001-ben kiadott ajánlások, melyeket jogalkotási vagy közigazgatási intézkedések útján kell végrehajtani az egyes tartományokban
F	1993-as jegyzőkönyv a kisegítő személyzet számának csökkentéséről
NL	A <i>maatwerk voor morgen</i> címet viselő oktatáspolitikai dokumentum

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzés

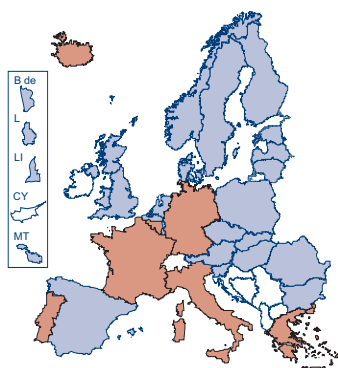
Egyesült Királyság (E/W/NL): Azon feltételeket, melyek mellett az iskolák képesítéssel nem rendelkező tanárokat alkalmazhatnak, az Angliára, Walesre és Észak-Írországra vonatkozó megfelelő rendeletek határozzák meg.

Ami az új személyzet szükségintézkedésként való felvételét illeti, a különböző országok mindent elkövetnek annak érdekében, hogy olyan jelölteket alkalmazzanak, akik a lehető legjobban megközelítik az adott állás(ok) betöltéséhez szükséges képzettségi szintet. A jelen tanulmány a személyek négy lehetséges kategóriája között tesz különbséget a rendkívüli tanárfelvételre való alkalmazás tekintetében, amint azt az 5.3 ábra illusztrálja. Az országok többsége nem határozza meg (előre) a prioritást élvező jelöltek típusát. Néhány ország, nevezetesen Németország, Luxemburg,

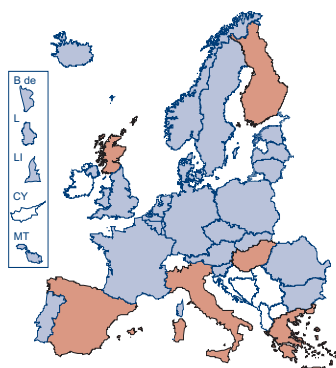
Portugália, az Egyesült Királyság (Anglia, Wales és Észak-Írország), Izland, Norvégia, Észtország és Málta a tanári képesítéssel rendelkező jelölteket részesítik előnyben, míg Belgium Flamand Községe és Szlovénia az érintett tantárgy területén tanulmányokat folytató tanárjelölteknek biztosítanak elsőbbséget. Románia inkább olyan pályázókat alkalmaz, akik elkezdték (de még nem fejezték be) a tanári képzést, mint tanári képzettséggel egyáltalán nem rendelkezőket.

5.3 ÁBRA: A RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL SZEMPONTJÁBÓL FIGYELEMBE VEHETŐ SZEMÉLYI KATEGÓRIÁK AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

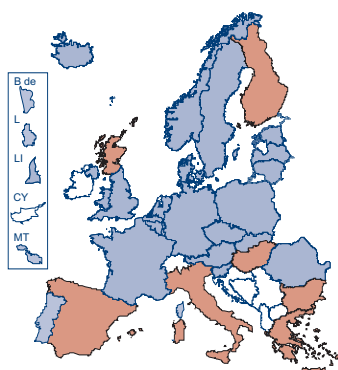
5.3A ÁBRA: TELJES KÉPESÍTÉSSEL RENDELKEZŐ, NYUGDÍKORHATÁRON TÚLI TANÁROK



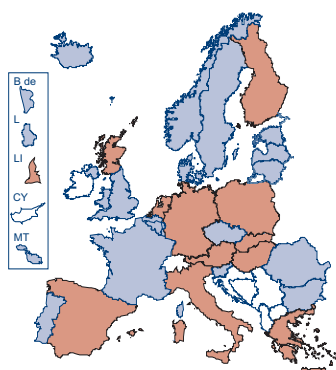
5.3B ÁBRA: TELJES KÉPESÍTÉSSEL RENDELKEZŐ TANÁROK, AKIKNEK NINCS SZAKKÉPZETTSÉGÜK AZ ÉRINTETT TANTÁRGY VAGY OKTATÁSI SZINT TERÜLETÉN



5.3C ÁBRA: MÁÁS, A TANÁRKÉPZÉST BE NEM FEJEZETT EGYÉNEK



5.3D ÁBRA: MÁÁS, TANÁRKÉPZÉSBEN NEM RÉSZESÜLT EGYÉNEK



Azon országok, melyekben a megállapított kategóriák

■ Figyelembe vehetők

■ Nem vehetők figyelembe

■ Nem állnak rendelkezésre adatok

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Ausztria: A több mint egy évtizede tapasztalható tanártöbblet következtében nem kerültek bevezetésre szükségintézkedések.

Svédország: Az általános alsó középfokú oktatás szintjén dolgozó pedagógusok olyan szaktanárok, akik valamely tantárgycsoport oktatására érvényes képesítéssel rendelkeznek (semi-specialists).

Egyesült Királyság (E/W/Nl): A tanárok rendszerint egy bizonyos korcsoport és egy adott tantárgy oktatására szereznek képesítést. Nincs azonban olyan törvényi előírás, mely megakadályozná, hogy (szükség esetén) más korosztályokat vagy tantárgyakat is taníthassanak. Észak-Írországban a (tanári) kinevezések során a felelős testületeknek meg kell győződnieük róla, hogy a pedagógus megfelelő képzettséggel rendelkezik az érintett oktatási szakasz, illetve tantárgy területén.

Izland: Az ISCED 2A szinten dolgozó tanárok többsége de facto általános tanár (generalist), s mint ilyen, a kötelező oktatásban szereplő valamennyi tantárgy tanítására érvényes képesítéssel rendelkezik.

Norvégia: Az alsó középfokú szint néhány tanára általános (generalist) tanári képesítéssel rendelkezik.

Észtország: Az adott tantárgy vagy az érintett oktatási szint vonatkozásában nem megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok csupán egyéves időtartamra alkalmazhatók.

Lettorság: 2004-től kizárólag felsőfokú végzettséggel rendelkező tanárok vehetők fel.

Lengyelország: A saját szakiránytól eltérő tantárgyi területeken való tanítás gyakorlata a nyugati idegen nyelvekre korlátozódik. Kizárólag olyanok teljesíthetnek ilyen feladatot, akik megfelelő tanárképzésben részesültek, és felsőfokú végzettséggel, valamint az érintett nyelv ismeretét tanúsító nemzetközileg elismert bizonyítvánnyal rendelkeznek.

Magyarázó megjegyzés

A megfelelő képesítéssel rendelkező, hivatalos nyugdíjkorhatáron túli (nyugdíjas) tanárok alkalmazását a jelen tanulmány szempontjából szükségintézkedésnek tekintjük.

Görögország, Spanyolország, Olaszország, az Egyesült Királyság (Skócia) és Magyarország mind olyan országok, melyek csak – az adott tantárgy terén – teljes és megfelelő képesítéssel rendelkező személyeket engednek tanítani. Görögország ahhoz is ragaszkodik, hogy a tanárok abba hagyják a tanítást, amint elérték a hivatalos nyugdíjkorhatárt. Spanyolország, Olaszország és Magyarország engedélyezik, hogy a tanárok ezt követően még néhány évig folytassák a tanítást, azonban maximum 70 éves korig. Az Egyesült Királyság (Skócia) megállapít egy hivatalos (de nem a lehetséges maximális) nyugdíjkorhatárt, mely lehetővé teszi a tanárok számára szakmájuk további – kedvük és erejük szerinti időtartamban való – folytatását, 65 éves kor után azonban csak határozott időre szóló szerződés alapján.

Angliában azt a rugalmasságot, amit az iskolák a nem teljes képzettségű személyzet alkalmazása terén élveznek, azon rendelkezések fényében érdemes megvizsgálnunk, melyek kikötik, hogy "alkalmas és elegendő számú tanári személyzetet kell foglalkoztatni a különböző életkorú, képességű, adottságú és szükségletű tanulók megfelelő oktatási ellátásának biztosítása céljából".

Franciaországban a képesített tanári státus megszerzése érdekében a jelölteknek teljesíteniük kell a tanulmányok második évét az IUFM intézményében. A második évre való bejutást *concours* szabályozza (versenyvizsga a CAPES vagy az *agrégation* megszerzéséért). A második év befejezését követően egy vizsgabizottság javaslatot tesz az illetékes oktatási hatóság vezetőjének (*recteur de l'académie*) arra vonatkozóan, hogy mely jelölteknek ajánljanak közalkalmazotti státussal járó tanári állást (*titulaires*) (lásd a 3. fejezetet is). Ebből következően a teljes képesítéssel rendelkező tanárok túlnyomó többsége automatikus módon élethosszig tartó kinevezést kap, megfosztva ezáltal a rendszert az ahhoz szükséges rugalmasságtól, hogy alkalmazkodhasson a tanári kereslet-kínálat ingadozásához. A versenyvizsga (*concours*) keretében felajánlott álláshelyek számának korlátozása jelenti tehát a képesített tanárok felvételét befolyásoló egyetlen eszközt. Minthogy azonban a *concours* megtartására a tanárképzés félidejében kerül sor, az azon sikertelenül szereplő jelölteknek nincs lehetőségük a képesített tanári státus elérésére. A francia hatóságok ezért bizonyos fokú rugalmasságot kölcsönöztek a rendszernek azáltal, hogy engedélyezték (de nem tették hivatalossá) azon személyek foglalkoztatását (*vacataires/maîtres auxiliaires*), akik elbukták vagy meg

sem kísérelték a *concours* teljesítését. Ezek a pedagógusok meghatározott időre szóló szerződést kaphatnak bármely olyan *académie* részéről, ahol bizonyos tantárgyak területén tanárihiány tapasztalható. Mivel az érintettek (a dolog természetéből adódóan) nem lehetnek teljes képesítésű tanárok, foglalkoztatásukat a jelen tanulmány kontextusában szükségintézkedésnek kell tekintelnünk.

Számos ország lehetővé teszi a hivatalos nyugdíjkorhatáron túli pedagógusok igénybevételét is. Ennek eredményeképpen teljes képzettséggel és gazdag tapasztalatokkal rendelkező tanári állomány kiaknázására nyílik mód. A megoldás negatív oldalát a viszonylag magas nyugdíj- és fizetésköltségek jelentik, mely problémát valamennyi ország megkísérel – ilyen vagy olyan módon – kezelni. Ebben az összefüggésben érdemes emlékeztetni arra, hogy néhány ország, s különösen a tagjelölt országok, nem írnak elő egy maximális életkort, melynek elérésekor a tanároknak mindenképpen nyugdíjba kell vonulniuk.^[2] Az érintettek tetszés szerint folytathatják a tanítást, amennyiben a nyugdíjukra és az egyéb anyagi juttatásaikra vonatkozó előírásokat (a felek) tiszteletben tartják. Ezért aztán vitatható, hogy a tanárok hivatalos és (lehetséges) maximális nyugdíjkorhatár közötti időszakban történő felvétele vagy foglalkoztatása – mely a legtöbb esetben egy sor feltételtől függ – szükségintézkedésnek tekinthető-e. Szigorúan véve, a "szükségintézkedés" kifejezést csak a nyugdíjas tanárok maximális nyugdíjkorhatáron túli foglalkoztatása esetén kellene alkalmazni. Azokban az országokban, ahol a hivatalos nyugdíjkorhatár egybeesik a maximális nyugdíjkorhatárral (Németország, Görögország, Írország, Luxemburg, Hollandia, Finnország, Svédország és Románia), a nyugdíjas tanárok bármilyen formában való munkába állítása természetesen szükségintézkedés. A jelen tanulmány szempontjából a tanárok hivatalos nyugdíjkorhatáron túli foglalkoztatását minden esetben szükségintézkedésnek tekintjük. Belgium Német nyelvű Községében 2001 óta az az általános szabály, hogy csak a 65 éves kort (azaz, a maximális nyugdíjkorhatárt) be nem töltött nyugdíjas tanár hívható vissza a szolgálatba. A Flamand Község a hivatalosan nyugdíjas tanárokat az "elegendő" képesítéssel rendelkező ideiglenes oktató-személyzetre alkalmazott feltételek mellett foglalkoztatja. A Cseh Köztársaságban a pénzügyi rendelkezések eltántorítják a tanárokat a korengedményes nyugdíjba vonulástól; ehelyett a nyugdíjaztatás elhalasztására vagy a tanításhoz (nyugdíjból) való visszatérésre ösztönzik őket. Észtországban gyakran alkalmazott intézkedés a nyugdíjas tanárok üres állások betöltése céljából történő foglalkoztatása. Ráadásul, minthogy nincs kötelező nyugdíjkorhatár, és a nyugdíjak is meglehetősen alacsonyak, sok tanár szívesen folytatja a tanítást, amíg csak lehet. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a nyugdíjszabályok közelmúltbeli módosítása nyomán a nyugdíjas tanárok visszatérhetnek a munkába – főállásban több hónapig, míg részmunkaidőben csaknem korlátlan időre –, anélkül, hogy ez a nyugdíjra való jogosultságukat befolyásolná. Bejelentkezhetnek a TTA Nyugdíjas Tanárprogramjára, pontosan megadva, hogy hol, mikor és mit kívánnak tanítani. Az információt központi adatbázisban tárolják, s innen továbbítják a megfelelő helyi oktatási hatóságokhoz, a meghatározott üresedésekről szóló értesítésekre válaszul. Magyarországon 70 év feletti tanárok nem taníthatnak. Romániában a nyugdíjkorhatárt elért tanárok még további három évig taníthatnak. Málta a 2000/01-es tanévig engedélyezte a nyugdíjas tanárok alkalmazását, 2002 márciusában azonban eltörölte ezt a gyakorlatot. Az utóbbi időpontot megelőzően a szóban forgó tanárokat részmunkaidőben foglalkoztatták, s fizetésük nem haladhatta meg a nemzeti minimálbér mértékét.

Tanárihiány idején az országok túlnyomó többsége kész olyan jelölteket is alkalmazni, akik még nem fejezték be a tanári alapképzést vagy a tantárgyi területükön folytatott szakirányú tanulmányaikat. A tanári szakma védelmében és az oktatás színvonalának megőrzése érdekében a legtöbb ország bizonyos feltételekhez köti a munkaerő-felvétel ezen formáját. Ezek egyrészt a potenciális jelöltek egyetemi/főiskolai fokozataira, másrészt pedig a foglalkoztatás sajátos

^[2] További részletekért lásd az alábbi kiadvány G fejezetét: Key Data on Education in Europe 2002. European Commission; Eurydice; Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

kondícióira vonatkoznak. A korlátozások többnyire a szerződés időtartamát, a fizetés szintjét, valamint a továbbképzést érintik. Csupán néhány olyan ország van, ahol a rendkívüli tanárfelvételt nem vetik alá speciális feltételeknek, s az azért való felelősséget magukra az iskolákra ruházzák.

Belgium Flamand Községe a rendkívüli tanárfelvétel vonatkozásában a jelöltek két típusát különbözteti meg, melyek a következők: azok, akiknek a végzettségét "elegendőnek" tartják, valamint azok, akik az alkalmasság "egyéb" bizonyítékával rendelkeznek. Általában véve, a keresettől eltérő szakirányú, teljes képesítéssel rendelkező tanárokat "elegendő" képzettségűnek tekintik. Ezek ugyanolyan alkalmazási feltételeket élveznek, mint az érintett tantárgyban szakképesítést szerzett kollégáik. Az ilyen jelöltek foglalkoztatását a Flamand Község nem tartja szükségintézkedésnek. Az illetékes hatóság kijelölheti a képesített tanárokat bármely olyan tantárgy oktatására, melynek területén tanárihiánnyal küzdenek. Az adott tudományág – tanári végzettséget nem szerzett – szakembereit, valamint a tanárképzésben (éppen) részt vevő jelölteket az alkalmasság "egyéb" bizonyítékával rendelkezőnek tekintik. Ez nem jogosítja fel őket ugyanazon kiváltságokra, mint amelyeket "elegendő" képesítésű társaik élveznek. Csak meghatározott időtartamú szerződés alapján foglalkoztathatók, alacsonyabb fizetéseket kapnak, és a tanárképzés elkezdésére vagy folytatására kötelezik őket. Belgium Francia Községe, a Flamandhoz hasonlóan, a jelöltek két kategóriáját ismeri el, azonban mindkét csoportot "elegendő" képzettségűnek tekint. Ami mégis megkülönbözteti őket egymástól, az az általuk teljesített tanárképzés vagy az állás szempontjából lényeges tapasztalatok "mennysége" (*volet pédagogique* vagy *expérience utile*), még akkor is, ha egyik sem érinti a kérdéses tantárgyat.

Portugália a jelöltek három típusa között tesz különbséget a rendkívüli tanárfelvétel vonatkozásában. A szakmai képesítéssel (*habilitação profissional*) rendelkező tanárok teljes körű képzettséget szereztek az érintett tantárgy területén, azonban nem szerepeltek sikerrel az új tanárok felvételére irányuló, rendszeresen megtartott versenyvizsgán. Ezek a pedagógusok jelentik az első választási lehetőséget bármiféle rendkívüli tanárfelvétel esetén. Az adott tantárgyból felsőfokú végzettséget szerzett, de tanári képzettség nélküli jelöltek megfelelő képesítéssel (*habilitação própria*) rendelkeznek a tanításra. Elsőbbséget élveznek a lehetséges jelöltek harmadik csoportjával szemben, melynek tagjai csupán elégséges képesítéssel (*habilitação suficiente*) bírnak. Az utolsó típusba tartozóknak nincs tanári képzettségük, azonban főiskolai/egyetemi fokozatot szereztek vagy éppen szereznek egy a keresettől eltérő tantárgyi területen.

Ami a megfelelő tanári képesítés nélküli jelöltek alkalmazását illeti, az országok többsége megköveteli az oktatásbeli végzettség egy minimálisan meghatározott szintjét. Néhány esetben ragaszkodnak hozzá, hogy a szükséges képesítéssel nem rendelkező személyzet képzésben vegyen részt az ideiglenes foglalkoztatás idején. Franciaországban a helyettesítő tanároknak (*maîtres auxiliaires*) szigorúan meghatározott kritériumok szerinti képzettséget kell szerezniük (1991 óta elvárják tőlük, hogy a felsőoktatási tanulmányok első három évének teljesítését tanúsító fokozattal rendelkezzenek), mely követelmények nagyon közel állnak az állandó oktatásműhelyre alkalmazotakhoz. Csakúgy, mint a tanárok képesítésüktől eltérő tantárgyak oktatására való beosztását szabályozó feltételek esetében, Málta ragaszkodik ahhoz, hogy a rendkívüli tanárfelvétel jelöltjei az érintett tantárgy területén legalább felső középfokú végzettséggel rendelkezzenek. Szlovéniában a frissen végzett tanárok felmentést kaphatnak a végső, munkahelyi képesítő időszak^[3] alól, s egy tapasztalt tanár irányítása mellett elkezdhetik a tanítást. Kötelezik azonban őket arra, hogy a tanítás megkezdésétől számított hat hónapon belül letegyék a Tanári Államvizsgát. A szakirányukon kívül eső tantárgy oktatására újonnan felvett tanároknak legalább egy az érintett tantárggyal rokon (tantárgyi) területen tanári képesítéssel kell rendelkezniük.

^[3] További információért lásd: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Chapter 5 of Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

**5.4 ÁBRA: A TELJES KÉPZETTSÉGGEL NEM RENDELKEZŐ JELÖLTEK
MINIMÁLISAN SZÜKSÉGES KÉPESÍTÉSEI A RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL VONATKOZÁSÁBAN
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN
(ISCED 2A), 2000/01**

Minimális iskolai végzettség	A tanárképzést be nem fejezett jelöltek	Tanári képzettséggel nem rendelkező jelöltek
Nincs előírva minimumszint	DK, S, FIN, IS	DK, S, FIN, IS
Felső középfokú iskolai vég bizonyítvány	MT	CZ, MT, RO
Középiskola utáni bizonyítvány		EE
Felsőfokú végzettség	B, D, F, NL, P, EE, LV	B, L, P, BG, EE
Teljes tanári alapképzés, gyakorlati képzettség nélkül	L, P, NL, LI, PL, LV, SI	
Szakmai tapasztalatok, vagy az érintett tantárgy ismeretének más módon történő tanúsítása	B fr, P, LV	B, P, UK (E/W/NL)

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Németország: A felsőfokú végzettség záróvizsgájának az első államvizsga tekinthető.

Görögország, Spanyolország, Olaszország, Egyesült Királyság (SC) és Magyarország: Nem alkalmazható.

Franciaország: A jelen tanulmányban meghatározottak szerinti "szükségintézkedések" alkalmazására esetenként sor kerülhet az *académie* szintjén. Igénybevételek engedélyezett, de semmiféleképpen nem tekinthető elfogadott gyakorlatnak.

Irország, Norvégia, Ciprus, Lettország és Litvánia: Nem áll rendelkezésre információ.

Ausztria: A több mint egy évtizede tapasztalható tanártöbblet következtében nem kerültek bevezetésre szükségintézkedések.

Lengyelország: A jelölteknek kötelező tanárképzésben részt venniük a foglalkoztatás első évében.

Szlovénia: Tanárihiányok idején a frissen végzett tanárok fölmentést kaphatnak a gyakoronoki képzés alól. A jelölteknek azonban a tanítás megkezdésétől számított hat hónapon belül le kell tenniük a tanári államvizsgát.

A rendkívüli tanárfelvételre leggyakrabban alkalmazott megszorítás az, hogy korlátozott időtartamúnak kell lennie. Az országok többsége kiköti, hogy az ilyen körülmények közötti foglalkoztatás jellege nem lehet állandó/tartós. A szerződés szokásos időtartama, úgy tűnik, egy év, néhány országban azonban ennél kevesebb is lehet. A nem megfelelő tanári képesítéssel rendelkező egyének gyakran kevesebb fizetéssel kell, hogy beérjék, mint teljes képzettségű kollégáik. Néhány ország esetenkénti alapon szabályozza a jelöltek sajátjuktól eltérő tantárgyak oktatására való felvételét. Németországban az ilyen jelölteket egyenként "világítja át" a *Land* oktatási minisztériuma vagy valamely annak alárendelt, megfelelő hatóság. Amennyiben alkalmazják őket, képzésben kell részt venniük. Izlandon valahány esetben egy iskola teljes tanári képesítéssel nem rendelkező személyt kíván foglalkoztatni, az oktatási minisztériumnak engedélyeznie kell a kinevezést. Hollandiában, hasonlóképpen, csak az oktatásfelügyelet hagyhatja helyben tanárok szakirányukon kívül eső tantárgy oktatására történő felvételét. Ez a hivatalos jóváhagyás maximum egy évig marad érvényben, azt követően meg kell újítani. Romániában a megyei iskolafelügyeletnek kell engedélyezniük a nem megfelelően képzett személyzet alkalmazását. A vidéki területeken ez az eljárás az idegennyelv-tanárok többségét érinti. A felügyelet képzési kurzusokat is szerveznek, melyeken a szóban forgó pedagógusoknak rendszeres alapon részt kell venniük, de amelyek nem vezetnek képesített tanári státushoz. Észtországban 1999 szeptembere óta valamennyi újonnan felvett, megfelelő tanárképzést nem folytatott pedagógusnak 160 órás képzést kell teljesítenie.

5.5 ÁBRA: SPECIÁLIS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL VONATKOZÁSÁBAN, 2000/01

	Teljes képesítéssel rendelkező tanárok		Egyéb jelöltek	
	Akik túl vannak a nyugdíjkorhatáron	Akiknek nincs szakképzettségük az érintett tantárgy vagy oktatási szint területén	Akik nem fejezték be a tanárképzést	Akik nem részesültek tanárképzésben
Nincsenek speciális korlátozó feltételek				
	DK, E, NL, LI, BG, EE, LT, HU, PL, RO, SI, SK	DK, F, S, UK (E/W/NL), IS, NO, LI, BG, CZ, LT, RO	LT	F, BG, LT
Speciális foglalkoztatási feltételek				
Csak meghatározott időtartamú szerződés	B de, B nl, L, UK CZ, LV, MT, SK	B fr, EE, P, MT, SI	B, DK, F, P, S, UK (E/W), IS, NO, LI, CZ, EE, LV, MT, RO, SI, SK	B, DK, F, L, P, S, UK (E/W/NL), IS, NO, CZ, EE, MT, RO, SI
Alacsonyabb fizetés	B nl, NO, MT	B fr, MT,	B, FIN, UK (E/W/NL), IS, CZ, MT	B, FIN, UK (E/W/NL), IS, CZ, MT
Tanárképzés vagy tantárgyirányú képzés folytatása		D	B, D, EE, PL, RO, SI	B, D, PL, RO
Egyéb	B nl, UK (E/W/NL)	D, NL, PL, SI	IS, NL, RO	IS

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Németország: A felsőfokú végzettség záróvizsgájának az első államvizsga tekinthető.

Franciaország: Rendkívül ritkán fordul elő, hogy képesített tanárok a szakirányuktól eltérő tantárgyat tanítanak.

Svédország: Az általános alsó középfokú oktatás szintjén dolgozó pedagógusok olyan szaktanárok, akik valamely tantárgycsoport oktatására érvényes képesítéssel rendelkeznek (semi-specialists).

Egyesült Királyság (E/W/NL): A tanárok rendszerint egy bizonyos korcsoport és egy adott tantárgy oktatására szereznek képesítést. Nincs azonban olyan törvényi előírás, mely megakadályozná, hogy (szükség esetén) más korosztályokat vagy tantárgyakat is taníthassanak. Észak-Írországban a (tanári) kinevezések során a felelős testületeknek meg kell győződniük róla, hogy a pedagógus megfelelő képzettséggel rendelkezik az érintett oktatási szakasz, illetve tantárgy területén.

Izland: Az ISCED 2A szinten dolgozó tanárok többsége de facto általános tanár (generalist), s mint ilyen, a kötelező oktatásban szereplő valamennyi tantárgy tanítására érvényes képesítéssel rendelkezik.

Norvégia: Az alsó középfokú szint néhány tanára általános (generalist) tanári képesítéssel rendelkezik.

Cseh Köztársaság: Kétéves szerződések, csökkentett fizetéssel.

Málta: A szóban forgó jelöltek csak akkor kapnak fizetést az iskolai szünetek idejére is, miután egy naptári évet teljes munkaidőben ledolgoztak.

Lengyelország: A képesített tanárok képzettséggel kell, hogy rendelkezzenek az érintett tantárgy vagy egy rokon tantárgy területén. A többi jelöltnél kötelező tanárképzésben kell részt vennie a foglalkoztatás első évében.

Szlovénia: Tanárihiányok idején a frissen végzett tanárok fölmentést kaphatnak a gyakorlati képzés alól. A jelölteknek azonban a tanítás megkezdésétől számított hat hónapon belül le kell tenniük a tanári államvizsgát.

Szlovákia: Az oktatási törvény módosítását követően, 2002/03-tól lehetővé vált a nyugdíjas tanárok szerződéseinek egy tanéven túli meghosszabbítása. Korábban minden évben új szerződést kellett kötni.

Magyarázó megjegyzés:

A megfelelő képesítéssel rendelkező, hivatalos nyugdíjkorhatáron túli nyugdíjas tanárok alkalmazását a jelen tanulmány szempontjából szükségintézkedésnek tekintjük.

Az Egyesült Királyságban (Anglia, Wales és Észak-Írország) azok a tanárok, akik valamely más országban szereztek tanári szakképesítést, ideiglenes tanárokként foglalkoztathatók, feltéve, hogy a származási ország illetékes hatósága hivatalosan elismerte a képzésben való részvételt. Az Angliában érvényes rendelkezések egy közelmúltbeli módosítása nyomán kettőről négy évre nőtt az ilyen külföldön képzett pedagógusok ideiglenes tanárokként való alkalmazhatóságának időtartama. Azt a korlátozást, mely korábban megakadályozta, hogy az érintett tanárokat négy hónapon túl foglalkoztassák egy adott iskolában, szintén feloldották.

4. A TANÓRÁK ELMARADÁSA

A tanórák elmaradását/lemondását a jelen fejezet összefüggésében tárgyaljuk, noha az a tanulmány által alkalmazott szorosabb értelemben nem számít szükségintézkedésnek. Valamennyi ország egyetért abban, hogy tanórák elmaradására vonatkozó döntés csak abban a végső esetben hozható, ha mind a helyettesítési eljárások, mind pedig a lehetséges szükségmegoldások kudarcot vallottak. Az órák elmaradása jelentheti azt, hogy a tanulók önálló tanulási tevékenységet folytatnak (az iskolában), felügyelet mellett vagy anélkül, illetve hogy hazaküldik őket. Spanyolország, Szlovákia és Szlovénia azok az egyedüli országok, melyek nem engedélyezik a tanórák elmaradását. Észtország (törvényileg) kiköti, hogy a tanulóknak joguk van a tantervben foglalt valamennyi tantárgy oktatásában való részvételre. Abban az esetben azonban, ha nem áll rendelkezésre tanár, a diákok az iskolai könyvtárban vagy otthon elvégezhető tanulási feladatokat kaphatnak.

Bár valamennyi ország kiköti, hogy az elmaradt órák számát a lehető legalacsonyabb szinten kell tartani, csupán Németország határozza meg pontosan, hogy (szükség esetén) milyen időtartamban hagyhatók el tanórák, mielőtt egyéb intézkedésekre kerülne sor. Ez az időszak, melynek során a tanulók mindazonáltal ellenőrzés/felügyelet alatt állnak, egy hét lehet. Más országok, mint Finnország, Svédország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales), Liechtenstein és a Cseh Köztársaság nem szabályozzák a tanórák elhagyásával kapcsolatos teendőket. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales), ha nem áll rendelkezésre megfelelő tanerő, a tanulók felügyeletét vagy tanítását más tanár veheti át. A tanári szakszervezetek és a NEOST közötti megállapodás értelmében azokban az esetekben, amikor nem lehetséges az oktatási feladatok átszervezése, az órarend átalakítása vagy helyettesítő tanárok alkalmazása, elkerülhetetlenné válhat a tanítási nap hosszának módosítása. Így, végső megoldásként, hazaküldhetők a tanulók.

5.6. ÁBRA: TANÓRÁK ELMARADÁSA
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKU OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01

	Tanórák elhagyása lehetséges	A tanulók az iskolában maradnak, felügyelet mellett	A tanulók hazamehetnek	A tanulók az iskolában maradnak, felügyelet nélkül		Tanórák elhagyása lehetséges	A tanulók az iskolában maradnak, felügyelet mellett	A tanulók hazamehetnek	A tanulók az iskolában maradnak, felügyelet nélkül
B fr	●	●	● ○		IS	●	●	● az iskolától függően	
B de	●	●	● ○		LI	●		●	
B nl	●	●			NO	●	●	● ○	
DK	csak a 7-10. évfolyamra járó tanulók esetében	●	●						
D			●						
EL	(:)	(:)	(:)						
E	(-)								
F	●	●			BG	●			●
IRL	(:)	(:)	(:)		CZ	● az iskolától függően	●	● ○	
I	●	●			EE	●	●		
L	●	●	● ○ szülői beleegyezéssel		CY	(:)	(:)	(:)	
NL					LV	●	●	●	
A	●	●	● ○ a 8. évfolyam felett		LT	●	●	● ○	●
P	●	●			HU	●	●		●
FIN	● Az önkormányzattól függően	●	● szülői beleegyezéssel		MT	●	●		
S	●	●	●		PL	●	●	● ● ○	
UK (E/W/Nl)	●	●	●		RO	●		●	
UK (SC)	●	●			SI	(-)			
					SK	(-)			

● Alkalmazható ○ Csak a nap utolsó tanórájára/tanóráira vonatkozik ● Csak a nap első tanórájára vonatkozik

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Magyarország: Bár a gyakorlatban az órák elmaradásának valamennyi formája létezik, a törvényi előírások erről nem rendelkeznek; a kötelező éves tanóraszámot azonban fenn kell tartani.

Szlovénia: Ha nem találunk helyettesítő tanárt a kérdéses napra, az adott tanóra átütemezhető egy későbbi időpontra. Az óra eredeti (órarendi helyének) időtartama alatt a tanulóknak az iskolában kell maradniuk, kivéve, ha az a nap utolsó tanórája.

A többi országban központilag kiadott rendelkezések teszik lehetővé a tanórák szükség esetén történő elhagyását. Az iskoláknak rendszerint felügyeletet kell biztosítaniuk az érintett tanulók számára. A diákok hazaküldésének lehetőségét gyakran bizonyos feltételekhez kötik. Néhány ország csak abban az esetben engedélyezi ezt, ha a kérdéses óra a tanítási nap elejére vagy végére esik, míg mások szülői beleegyezést kérnek. Egy-két országban csak a bizonyos életkor feletti tanulók küldhetők haza korábban. Belgium Francia és Német nyelvű Községeiben, amennyiben a tanárok más beosztásba vagy más munkaterületre helyezése nem oldja meg a tanárhiány okozta problémákat, a tanulókat nevelő-felügyelő tanárok (*surveillants-éducateurs*) irányítják, akik a távol

lévő tanár utasításai alapján oktatást biztosítanak, vagy csupán felügyelik az osztály (önálló) munkáját. Egyre növekvő mértékben fordul elő az is, hogy a tanulókat hazaküldik, ha az adott napon már nem lenne több órájuk. Luxemburg kiegészítő állományt hozott létre az iskolaigazgatóknak való segítségnyújtás céljával. Az állomány – melynek tagjai közül sokan munkanélküliként vannak nyilvántartva a Munkaügyi Hivatalnál (ADEM) – tanórák elmaradásának szükségessége esetén vehető igénybe az osztályok felügyeletére. Bulgáriában és Magyarországon, némileg szokatlan módon, megtörténik, hogy a tanulóknak az iskolában kell maradniuk, de felügyelet nélkül hagyják őket, míg Litvániában olykor ugyancsak előfordulhat ez a helyzet, bár mindig megkísérelnek felügyelő pedagógust találni.

6. FEJEZET

A MEGFELELŐEN KÉPZETT OKTATÓSZEMÉLYZET FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ INTÉZKEDÉSEK

BEVEZETÉS

A jelen fejezetben közelebbről megvizsgáljuk mindazon – tervezett vagy folyamatban lévő – intézkedéseket, melyek a már azonosított tanárhányok leküzdését, valamint a tanári szakma jövőbeli munkaerő-problémáinak elhárítását célozzák. E helyütt nem vesszük figyelembe a tanárképzés⁽¹⁾ vagy a tanárok alkalmazási feltételeinek javítására⁽²⁾ irányuló intézkedéseket. Az 5. fejezettől eltérően, ez esetben a tanárhányok csökkentésére vagy megelőzésére törekvő intézkedésekkel foglalkozunk, nem pedig a helyzet pusztá ellenőrzés alatt tartásának szándékával tett lépésekkel. Valamennyi e fejezetben érintett intézkedés a már megfelelően képzett tanárokat és/vagy a tanárképzésbe lehetséges módon belépők körét célozza. Bár az itt szereplő kezdeményezések jó része valószínűleg pozitív hatást gyakorol a tanárok (szakmában való) megtartása vonatkozásában is, ezt az aspektust nem elemezzük a jelen fejezet keretében. A tanárok megtartására irányuló intézkedések részletes tárgyalását az érintettek alkalmazási feltételeiről szóló III. beszámoló tartalmazza. A tanári szakma megújítására, erőinek felfrissítésére törekvő intézkedéseket a jelen beszámoló szempontjából két fő kategóriába soroltuk, melyek: a tanárfelvételi kampányok és az egyéb speciális kezdeményezések. Rendkívüli sokféleségük ellenére az ilyen tevékenységek mindegyike az alábbi célok elérésére irányul:

- új tagok tanárképzésbe való bevonása,
- a felsőoktatásban végzetek és más szakemberek tanárképzés elkezdésének előnyeiről való meggyőzése,
- a szakmába történő visszatérés ösztönzése.

A tanárfelvételi kampányok többsége a tanári szakma vonzerejét kiemelő, általános üzeneteket hordoz, hangsúlyozva a foglalkozás társadalmi státusát, a munka okozta elégedettségérzetet és a karrierbeli kilátásokat. A kampányok a szándékok szerint a szakmába való belépés lehetőségét esetleg fontolgató, különböző – lehetőleg a tanárhányval küzdő tantárgyi területeken – készségekkel rendelkező egyének figyelmét kívánják fölkelteni. Éppen ezért, a média által irányított tanárfelvételi kampányok elsősorban a középiskolai végzősökre, valamint a felsőoktatásban tanulóakra irányulnak. Ezzel szemben, az egyéb speciális kezdeményezések legnagyobb része, úgy tűnik, azokat célozza meg, akik már szilárdan elhatározták, hogy tanítani kívánnak. Az e kategóriába tartozó embereknek azonban gyakran további ösztönzésre van szükségük annak érdekében, hogy egy adott tantárgyra szakosodjanak, vagy eltérő földrajzi területre költözzenek. Bizonyos ösztönzők a más ágazatokban dolgozó szakemberekre vagy a tanári szakmát korábban elhagyó egyénekre irányulnak. Az ilyen jellegű intézkedések meghatározó szerepet játszhatnak az érintettek szakmába való visszatérésének elősegítésében.

⁽¹⁾ Lásd: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

⁽²⁾ Lásd a III. beszámolót a tanárok alkalmazási feltételei témájában. Brussels: Eurydice, 2003.

6.1 ÁBRA: AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) AZON TANTÁRGYAI, MELYEK A TANÁRFELVÉTELI KAMPÁNYOK ÉS EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK KÖZÉPPONTJÁBAN ÁLLNAK, 2000/01

Tanárfelvételi kampányok							Egyéb speciális kezdeményezések					
Matematika	Természettudományok	ICT	Idegen nyelvek	Anyanyelv	Valamennyi tantárgy		Matematika	Természettudományok	ICT	Idegen nyelvek	Anyanyelv	Valamennyi tantárgy
					●	B fr						
						B de						
					● ●	B nl						■ ■
					● ●	DK		■				■
●	●		● ⁽¹⁾		●	D				■ ⁽¹⁾ ■ ⁽¹⁾		■ ■
						EL						
					●	E						■
					●	F						■
						IRL						
						I						
●			●		● ●	L						
					● ●	NL						■ ■
						A						
						P						
						FIN						■ ■
●	●				●	S						■
					●	UK (E/W)	■ ■	■ ■	■ ■	■ ■		■ ■
						UK (NI)						
					●	UK (SC)						
						IS						
						LI						
					●	NO						
						BG				■	■	■
						CZ						
					●	EE				■		■ ■
						CY						
					●	LV						■
		●	● ●			LT				■		■
						HU				■		
						MT						
						PL				■		■
						RO						■
●	●	●	●	●	● ●	SI						■ ■
						SK						

● Visszatérő vagy megismételt kampányok

● Jelenleg futó egyszeri kampányok

(¹) D: Keletnémet tartományok

■ Folyamatban lévő speciális kezdeményezések

■ A kezdeményezések tervezett bővítése és/vagy kiterjesztése

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Svédország: A jelenlegi tanárhány a matematika és a természettudomány területein koncentrálódik. Amikor a közeljövőben számos tanár eléri a nyugdíjkorhatárt, a hiány várhatóan valamennyi tantárgyra kiterjed majd.

Egyesült Királyság (E/W): Kezdeményezések széles köre működik azzal a céllal, hogy új tagokat vonzzon a szakmába. Ezek között rugalmasabb képzési programok bevezetése és egy sor anyagi juttatás is szerepel. A tanárfelvétel fokozására irányuló akciót jelentős reklámkampány kíséri. A helyi oktatási hatóságok (LEA) tanácsadást és útmutatást biztosítanak. Néhány angliai LEA a Tanárképző Ügynökség (TTA) által fizetett, személyzeti stratégiával foglalkozó menedzsereket is alkalmaz.

Észtország: Egy felvételi kampány az észtet – orosz nyelvű iskolákban – második nyelvként oktatni képes jelöltekre irányul, míg egy másik a vidéki területekre és a szigetekre próbál tanárokat vonzani.

Magyarázó megjegyzés

Néhány ország mellett, hogy valamennyi tantárgyi területet megcélzó tevékenységet folytat, egyes tantárgyakra külön is összpontosíthat, mely esetben mind az érintett tantárgy(ak) oszlopában, mind pedig a "Valamennyi tantárgy" rubrikában meg lett jelölve.

Az itt szereplő intézkedések többségét az jellemzi, hogy valamennyi tantárgy, illetve bármely földrajzi terület vonatkozásában kívánják elérni a tanárok pályára vonzását. Ugyanakkor egyes országok szükségesnek érzik, hogy sajátos régiókra összpontosítsák intézkedéseiket, mint a nagyvárosok vagy a vidéki területek. Mások bizonyos tantárgyi szakemberek felvételét állítják erőfeszítéseik középpontjába. Az ilyen "céltantárgyak" között különös figyelmet kap az idegen nyelvek problémája, aminek az oka abban keresendő, hogy a volt szocialista országokban jelentős tanárihiány tapasztalható a nyugat-európai nyelvek területén. Németország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) és kiváltképpen Szlovénia a legkeresettebb tantárgyakhoz próbálják igazítani intézkedéseiket.

1. TANÁRFELVÉTELI KAMPÁNYOK A MÉDIÁN KERESZTÜL

A médiában megjelenő tanárfelvételi kampányok két csoportra oszlanak. Az első a tanári szakma frissítésére/fiatalítására irányuló folyamatos erőfeszítésekhez kapcsolódik. Ilyen típusú kampányokat szabályos időközönként indítanak, de esetenként sor kerül korábban már eredményesnek bizonyult akciók megismétlésére is. Hollandiában, például, a leendő tanárok egyéni igényekhez igazított "oldalbejárat" tervezet keretében való bevonását célzó kampány olyan sikeres volt, hogy további, folytatódó kampányok elindítását tervezik. A kampányok másik típusa egyszeri kezdeményezést jelent, mely egy küszöbönálló vagy máris jelen lévő munkaerő-ellátási probléma leküzdésére irányul. Az e kategóriába tartozó kampányokat ad hoc jellegű, időben korlátozott intézkedéseknek tekinthetjük, melyek célja a képzett tanárok kereslet-kínálati viszonyaiban való egyensúlyhiányos állapot kockázatának csökkentése.

A tanárfelvételi kampányok számos országban együtt járnak a tanári szakma imázsának javítására irányuló kampányokkal. Magas (társadalmi) státusú, sokat követelő és kihívást jelentő szakmáként mutatják be a tanítást olyan közönség számára, mely nem feltétlenül van meggyőződve arról, hogy a tanári pálya érdekes vagy vonzó. Ez különösen Hollandiára érvényes, ahol a képzett középiskolai tanárok mintegy 50%-a elutasítja a szakmába való belépést. Ennek következtében az ország 1999-ben 3 éves kampányt indított a középiskolai tanításról kialakult kép javítása, valamint a tanárfelvétel ezen (oktatási) szinten történő fokozása érdekében. A kampány során különösképpen az átlagos iskolai munkanap változatosságát, illetve a tanárok viszonylagos függetlenségét hangsúlyozták. A 2001-ben Franciaországban elindított, hasonló jellegű kampány a következő üzenetet hordozta: *professeur, et si l'avenir c'était vous?* ("És ha tanárként ön lenne a jövő?"). Az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) kampányának üzenete a tanárok számára szükséges készségek széles körét, valamint a tanítási nap változatosságát hangsúlyozza. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) 2000 októberében indított, legutóbbi toborzókampány jelmondata, az "Akik tudnak, tanítanak" arra ösztönzi a tanítás iránt érdeklődőket, hogy lépjenek kapcsolatba a Tanárképző Ügynökséggel (TTA – az 1994-es Oktatási Törvény alapján felállított, nem minisztériumi irányítású köztestület). A Belgium Francia Községe, Dánia, Spanyolország és Egyesült Királyság (Skócia) által szervezett kampányokban szintén központi szerepet kapnak az elismerés és az ösztönzés kulcsüzenetei.

Bár jelenleg egyáltalán nem küzd tanárhiánnyal, Spanyolország aggódik amiatt, hogy a kedvező gazdasági környezet hosszú távon hiányokat idézhet elő. A spanyolországi kampányok elsődleges célja a tanárokról kialakult (általános) kép javítása, annak érdekében, hogy az új tagok szakmába való beáramlásának mértéke lépést tartson a kereslet változásával. A központi üzenet az, hogy a tanítás fontos feladat, mely hozzájárul az önálló, felelős állampolgárok kiműveléséhez. A legutóbbi ilyen kampányt Katalóniában indították el a 2000/01-es tanévben, s jelmondata – *El maestro, la maestra, el profesor, la profesora. Tu apoyo, a tu lado* (A tanár, a kéznél lévő segítség) – valamennyi oktatási szint tanárát egyaránt célozta. A szóban forgó kampányok értékelése a tanárok iránti szülői attitűdök pozitív változását, valamint a tanárok önbecsülésének növekedését mutatta.

**6.2 ÁBRA: MUNKAERŐ-TOBORZÓ KAMPÁNYOK ALKALMAZÁSA
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN
(ISCED 2A) VALÓ TANÁRFELVÉTEL ÖSZTÖNZÉSE CÉLJÁVAL, 2000/01**

Országok, melyekben	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
azonosított tanárhiány van	●	✗	○		●						○	○				●			
tanárhiányt jeleznek előre				●				●					✗						●
nincs tanárhiány						✗	○		✗	✗				✗	✗				

Országok, melyekben	IS	LI	NO		BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	
azonosított tanárhiány van	✗		●		✗	✗	●		●	○	●		✗	✗	✗		
tanárhiányt jeleznek előre																	
nincs tanárhiány		✗											✗				✗

● Jelenlegi kampányok ✗ Nincs folyamatban lévő kampány ○ Jelenlegi kampányok megismétlésére készülnek

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B de): A hiány többnyire olyan elszigetelt eseteket tükröz, melyekben az iskolák nehézségekkel küzdenek a hiányzó tanárok helyettesítése terén.

Spanyolország: Jelenleg kismértékű tanártöbblet tapasztalható. A kedvező gazdasági környezet azonban hosszú távon tanárhiányokhoz vezethet.

Svédország: A jelenlegi tanárhiány a matematika és a természettudomány területein koncentrálódik. Amikor a közeljövőben számos tanár eléri a nyugdíjkorhatárt, a hiányok várhatóan valamennyi tantárgyra kiterjednek majd.

Egyesült Királyság (Skócia): A tanárok iránti kereslet jövőbeli növekedésének alapját az érintettek alkalmazási feltételeiről szóló, nemrégiben kötött megállapodás jelenti, mely az osztályteremben töltött idő (azaz, a tanári óraszám) csökkenését jelzi előre. Az egyéb, szerepet játszó tényezők között említhetjük a pályakezdő tanárok próbaidejének megváltoztatását, illetve a skót tanárok életkori összetételével kapcsolatos aggodalmakat.

Lengyelország: A tanárhiány két nyugati idegen nyelvre, az angolra és a németre korlátozódik.

Magyarázó megjegyzés

A fenti besorolás, melyben azonosított, előre jelzett vagy nem létező tanárhiánnyal rendelkező országokról beszélünk, a leíró kérdőívekből származó információkon alapul. Tanárhiány és többlet egyidejűleg is előfordulhat egy adott országban, figyelembe véve, hogy a helyzet az érintett iskolai tantárgyak és/vagy földrajzi területek függvényében eltérő lehet.

A rendelkezésre álló adatok arra utalnak, hogy (a képesített tanárok számában) azonosított vagy előre jelzett tanárhiányt mutató országok jelentős része – egyebek mellett – a médián keresztül szervezett tanárfelvételi kampányok segítségével kívánja megoldani a problémát. Különböző okokból, azonban, az országok egy része nem tartja megfelelő közvetítő eszköznek az ilyen kampányt a tanárhiány leküzdésére. Különösen a tagjelölt országok utasítják el a médiakampány új tanárok pályára vonzásának eszközeként való alkalmazását. A Cseh Köztársaságban a tanárképzésben végzetek 30-40%-a választ más munkalehetőséget, az akut tanárhiány ellenére azonban ez az ország nem számolt be sem tanárfelvételi kampányokról, sem bármilyen egyéb – a helyzet orvoslását célzó – speciális kezdeményezésről. Minthogy a tanárhiány főként az alacsony fizetéseknek és az oktatási szektorban tapasztalható költségsökkentésnek tulajdonítható, még nem ismerték fel

a tanárjelöltek pedagóguspályára vonzásának megfelelő stratégiáját. Ehelyett a szóban forgó ország továbbra is olyan szükségmegoldásokra támaszkodik, mint az ideiglenes vagy alulképzett személyzet foglalkoztatása. Lengyelország olyan módon kíván megfelelni a nyugati nyelvek szaktanárai iránti jelenlegi, megnövekedett keresletnek, hogy segíti a más szakirányú (beleértve az orosz nyelvű), valamint az általános iskolai tanárok átképzését. A vonatkozó felsőfokú nyelvvizsgabizonyítvány bemutatását követően valamennyi, filológiai képzésben nem részesült tanár, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkező egyén számára engedélyezik a nyugati nyelvek oktatását, feltéve, hogy (a továbbiakban) megfelelő tanárképzésben vesznek részt.

A tanárfelvételi kampányok szervezése Dánia, Spanyolország, Svédország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) és Észtország kivételével valamennyi országban az oktatási minisztérium kizárólagos hatáskörébe tartozik. Belgiumban és Németországban az ilyen tevékenységekért a Községek oktatási minisztériumai, illetve a *Länder* oktatási minisztériumai vállalnak felelősséget. Dániában a tanárképző intézmények szervezik a kampányokat, tanulmányi férőhelyeik betöltése céljával. A közelmúltban a tanárok szakszervezete szintén szükségét érezte egy ilyen kampány elindításának. Spanyolországban alapvetően az Autonóm Községek feladata a kampányok megvalósítása, azonban olykor a városi önkormányzatok vagy a tanári szakszervezetek is segítséget nyújtanak. Svédországban a Nemzeti Felsőoktatási Hivatal, valamint az egyes egyetemek és főiskolák egyaránt indítanak kampányokat a fiatalok tanárképzésbe való bevonása céljával. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a TTA fő prioritásai közé tartozik a tanári szakmába belépők számának és képzettségi szintjének emelése. A szervezet a tanárfelvétel elősegítésére irányuló kezdeményezések széles körének megvalósításáért felelős.

6.3 ÁBRA: A MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK CÉLCSOPORTJAI, 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
Középiskolai végzősök	●	(-)	●	○	●	(-)	○	○	(-)	(-)	●	●	(-)	(-)	(-)	●	●	(-)	○
Felsőoktatásban tanulók és frissen végzettek			●	○			○	○			●	●				●	●		○
Más tantárgyak, illetve eltérő oktatási szintek vagy földrajzi területek tanárai				○			○									●			
Olyan tanárok, akik egy időre szüneteltették oktatási tevékenységüket			●				○					●					●		○
Pályamódosítást fontolgató személyek			●				○					●				○	●		○
	IS	LI	NO					BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Középiskolai végzősök	(-)	(-)	●					(-)	(-)	●	(:)	●		(-)	(-)	(-)	(-)	●	
Felsőoktatásban tanulók és frissen végzettek			●							●		●	●					●	
Más tantárgyak, illetve eltérő oktatási szintek vagy földrajzi területek tanárai										●			●						
Olyan tanárok, akik egy időre szüneteltették oktatási tevékenységüket																			
Pályamódosítást fontolgató személyek													●						

● Azonosított tanárhány

○ Előrejelzett tanárhány

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések**Németország:** A tartományok (*Länder*) többségében.**Spanyolország:** Jelenleg kismértékű tanártöbblet tapasztalható. A kedvező gazdasági környezet azonban hosszú távon tanárhányokhoz vezethet.**Svédország:** A jelenlegi tanárhány a matematika és a természettudomány területein koncentrálódik. Amikor a közeljövőben számos tanár eléri a nyugdíjkorhatárt, a hiányok várhatóan valamennyi tantárgyra kiterjednek majd.**Egyesült Királyság (Skócia):** A tanárok iránti kereslet jövőbeli növekedésének alapját az érintettek alkalmazási feltételeiről szóló, nemrégiben kötött megállapodás jelenti, mely az osztályteremben töltött idő (azaz, a tanári óraszám) csökkenését jelzi előre. Az egyéb, szerepet játszó tényezők között említhetjük a pályakezdő tanárok próbaidejének megváltoztatását, illetve a skót tanárok életkori összetételével kapcsolatos aggodalmakat.**Lengyelország:** A tanárhány két nyugati idegen nyelvre, az angolra és a németre korlátozódik.

Amint azt a 6.3 ábra is mutatja, a munkaerő-felvételi kampányok főként a középiskolai végzősökre, valamint a felsőoktatásban tanulókra vagy az ott frissen végzettekire irányulnak. Ez a trend azal az időponttal áll összefüggésben, amikor a potenciális tanárjelöltek döntenek pályájukról. Az "egyidejű" tanárképzési rendszert alkalmazó országokban a tanári pálya választására vonatkozó bármilyen döntés meghozatalára rendszerint a középiskola végén kerül sor. Az "egymást követő" szakaszokból álló képzési modellt előnyben részesítő országokban a hallgatók csak később hoz-

zák meg ezt a döntést, az (első) egyetemi/főiskolai fokozatuk megszerzését megelőzően. A (kampány)szervezők népszerű tv-csatornákon és rádióadókön sugárzott, valamint filmek előtti reklámként bejátszott szelektív üzenetekkel próbálják elérni az érintett célcsoportot. Posztereket, brosrúrákat és tájékoztató szórólapokat terjesztenek vagy tesznek elérhetővé stratégiai helyszíneken, míg a megfelelő sajtótermékek hirdetéseket közölnek. A jövőbeli tanárok elérésének szándékával egyre több ország használja az Internetet is, ahol speciális weboldalakokat alakítottak ki, melyek hirdetéseket tartalmaznak, és a felvételi lehetőségekről tájékoztatják az érdeklődőket.

Ezen túlmenően, néhány ország a (tanár)jelöltek összetételének változatosabbá tételére is fel kívánja használni a kampányokat, annak érdekében, hogy a tanárok között valamennyi társadalmi csoport megfelelően képviseltetve legyen. Hollandia a jövőbeli tanárfelvételi kampányok során a korábban intenzívebb módon kívánja megcélózni az etnikai kisebbségekhez tartozó csoportokat. Az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) a TTA célkitűzései között szerepel a mozgássérült, illetve az etnikai kisebbségi csoportokból származó tanárjelöltek számának emelése. Az Egyesült Királyság (Skócia) szintén beszámolt az etnikai kisebbségek köréből való felvétel növelését célzó tevékenységről.

Noha a diákok pályaválasztásának befolyásolása szempontjából hasznosnak tekinthetők, a felvételi kampányokat jóval kevésbé széles körben alkalmazzák a pályamódosítást fontolgató emberek tanári szakmába vonzása vagy a szakmát korábban elhagyó pedagógusok újbóli megnyerése eszközeként. Csupán Belgium Flamand Közössége, Hollandia, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) valamint Lettország célozta meg kifejezetten ezen csoportokat (is) felvételi kampányaiban.

2. EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK

A felvételi kampányokkal és a tanári szakma általános imázsának javítását célzó akciókkal ellentétben az egyéb speciális kezdeményezések, úgy tűnik, egy olyan, "érettebb" célcsoport számára kívánnak kedvező feltételeket nyújtani, melynek tagjai további ösztönzőket igényelnek ahhoz, hogy bizonyos tantárgyra szakosodjanak vagy adott földrajzi területen dolgozzanak. Az érintetteknek számos esetben anyagi támogatásra is szükségük van, különösen akkor, ha fizetett állás feladását tervezik az átképzés érdekében. Ebből következően egy ország sem célozza meg ilyen kezdeményezésekkel (csak a szokásos felvételi kampányokkal) a középiskolai végzősöket, hiszen az ő életpályájuk még nincs megfelelően előrehaladott szakaszban ahhoz, hogy értékelhető módon reagáljanak. Néhány esetben ezeket a (speciális) akciókat médiakampányok keretében hirdetik, mint azt a holland "oldalbejárat" tervezet, valamint az Egyesült Királyság-beli (Anglia és Wales) Kapcsolattartás Program (KIT), illetve a Diplomás és Bejegyzett Tanárok számára szervezett Programok (GRTP) példái mutatják.

6.4 ÁBRA: EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK ALKALMAZÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ TANÁRFELVÉTEL ÖSZTÖNZÉSE CÉLJÁVAL, 2000/01

Országok, melyekben	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
azonosított tanárhiány van	☐	☐	●		●						☐	●				■	●		
tanárhiányt jeleznek előre				●			■	■					☐						☐
nincs tanárhiány						☐			☐	☐					●				
Országok, melyekben	IS	LI	NO					BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
azonosított tanárhiány van	☐		●					●	☐	●		■	■	■		■	●	●	
tanárhiányt jeleznek előre																			
nincs tanárhiány		☐									☐				■				

FOLYAMATBAN LÉVŐ
speciális kezdeményezésekNINCSENEK FOLYAMATBAN LÉVŐ
speciális kezdeményezések

- melynek kiterjesztését TERVEZIK
- melynek kiterjesztését NEM TERVEZIK
- de TERVEZIK bevezetésüket
- ☐ és NEM TERVEZIK bevezetésüket

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Spanyolország: Jelenleg kismértékű tanártöbblet tapasztalható. A kedvező gazdasági környezet azonban hosszú távon tanárhiányokhoz vezethet.

Svédország: A jelenlegi tanárhiány a matematika és a természettudomány területein koncentrálódik. Amikor a közeljövőben számos tanár eléri a nyugdíjkorhatárt, a hiányok várhatóan valamennyi tantárgyra kiterjednek majd. 2006 végén kerül sor a *Särskild lärarutbildning* (SAL) program értékelésére. Ennek eredményein alapul majd a program további sorsára vonatkozó döntés.

Lengyelország: A tanárhiány két nyugati idegen nyelvre, az angolra és a németre korlátozódik.

Magyarázó megjegyzés:

A fenti besorolás, melyben azonosított, előre jelzett vagy nem létező tanárhiánnyal rendelkező országokról beszélünk, a leíró kérdőívekből származó információkon alapul. Tanárhiány és -többlet egyidejűleg is előfordulhat egy adott országban, figyelembe véve, hogy a helyzet az érintett iskolai tantárgyak és/vagy földrajzi területek függvényében eltérő lehet.

Finnországtól, az Egyesült Királyságtól (Észak-Írország) és Máltától eltekintve csupán olyan országok számoltak be a tanárfelvétel ösztönzését célzó speciális kezdeményezésekről, ahol a képesített tanárok hiánya tapasztalható vagy várható. Ebből azonban nem következik az, hogy valamennyi, tanárhiánnyal küzdő ország szükségét érzi ilyen intézkedések bevezetésének, mint ahogy Belgium Német nyelvű Községe, Luxemburg, Norvégia és a Cseh Köztársaság mind ez ideig nem is tettek ilyet.

6.5 ÁBRA: KÜLÖNLEGES ÖSZTÖNZŐK A TANÁRI SZAKMÁBA VALÓ FELVÉTEL NÖVELESÉRE
AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN
(ISCED 2A), 2000/01

	Felsőoktatásban tanulók és frissen végzettek	Más tantárgyak, illetve eltérő oktatási szintek vagy földrajzi területek tanárai	A tanári pályára való visszatérést fontolgató személyek	Pályamódosítást fontolgató személyek
B fr				
B de				
B nl	○ ■			
DK	● ○	● ○		
D		○ (¹)		
EL				
E	○			
F				
IRL				
I				
L				
NL	● ○ ■		● ○ ■	○
A				
P				
FIN	○ ■	○ ■	○	○
S	○	○		○
UK (E/W)	● ○ ■	● ■	● ○ ■	○
UK (NI)				
UK (SC)				
IS	■ ○	○		
LI				
NO	■	■		
BG	■	■		
CZ				
EE	● ■	●		
CY				
LV	●			
LT		○	○	
HU	○	○		
MT	●			
PL	○			○
RO		●	○	○
SI	● ○			
SK				

● Anyagi juttatások ○ Speciális képzési feltételek ■ Egyéb

(¹) D: Keletnémet tartományok

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Románia: A tanárok valamennyi (tantárgyi) kategóriájának anyagi ösztönzőket kínálnak, mely gyakorlat azonban kizárólag a vidéki területekre korlátozódik.

Málta: A kormány minden évben kiválasztja azokat a tantárgyakat vagy tanulmányi területeket, melyek vonatkozásában anyagi ösztönzőket biztosítanak (havi ösztöndíj formájában) a tanárképzést elkezdők számára (csak az egymást követő képzési szakaszokból álló modell esetében).

Amint az a 6.5 ábrából kitűnik, az intézkedések többsége a megfelelő tanári képesítéssel nem rendelkező személyek képzési lehetőségeihez kapcsolódik. Néhány (oktatási) hatóság rövidebb és rugalmasabb tanulmányi programok nyújtásával próbál több hallgatót bevonni a tanárképzésbe, míg mások átképző és továbbképző tanfolyamokat biztosítanak a pályamódosítást végző, illetve a tanári pályára visszatérő személyek számára. Sok esetben anyagi ösztönzőket is kialakítottak bizonyos képzési lehetőségek vonzerejének további fokozása érdekében. Ez különösen érvényes Hollandiára, mely – jelentős tanárhiánnyal küzdve – a képzési lehetőségek fejlesztésére összpontosítja erőfeszítéseit. 2000-ben bevezették a *zij-instroom* ("oldalbejárat") elnevezésű tervezetet, mely a különböző szakmai ágazatokban foglalkoztatott, felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek számára lehetőséget nyújt a tanári szakmába való belépésre. A jelölteknek egyéni értékelés alapján készült, testreszabott programot ajánlanak, melyet követve maximum két év alatt hivatalos tanári képesítést szerezhetnek. A holland rendszer egy másik új sajátossága a tanulás és tanítás "ketős" programja, mely a tanárképzés jelentős részét az iskolákra ruházta át. Hollandiában az 1990-es évek elején sok tanárt bocsátottak el a tanulók számának visszaesése és egy iskolaösszevonási hullám eredményeképpen. Ezek a tanárok mostanáig a szolgálati évek számától függő havi kártérítési összeget (*wachtgeld*) kaptak, és munkanélküliként voltak nyilvántartva. A társadalombiztosítási rendszerben történt változások arra kötelezik az érintett pedagógusokat, hogy (képesítésüknek) megfelelő állást keressenek. A szakmába való újbóli beilleszkedésük elősegítése érdekében ezeket a tanárokat előzetesen értesítik bármilyen várható állásüresedésről. Ez idáig a rendszer sikeresnek bizonyult, és számos tanár visszatért a pályára.

Svédország létrehozta az úgynevezett SÄL projektet, mely mindössze három év alatt nyújt teljes tanárképzést. 1999-ben vezették be kísérleti projektként, 2002 és 2006 között pedig Svédország egész területén elérhető lesz. A hallgatók részmunkaidőben iskolában tanítanak, s fizetést kapnak a teljesített tanórákért. Ezen tevékenység során állandó felügyelet alatt állnak, illetve tanácsadásban részesülnek. A fennmaradó időben az érintettek képzést folytatnak valamely tanárképző intézményben. Ez az útvonal különösen alkalmas az anyanyelvi és jelnyelvi tanárok, valamint a speciális oktatási szükségletű gyermekeket tanító pedagógusok képzésére. A projekt a szándékok szerint 4000 új tanár szakmába való bevonását eredményezi majd. Ezen túlmenően, Svédország azt tervezi, hogy az elegendő tantárgyspecifikus képesítéssel rendelkező, s a tanítás iránt érdeklődő személyek számára lehetőséget nyújt a tanári bizonyítvány – általános műveltségbeli képzés folytatását követő – megszerzésére.

Minden bizonnyal az Egyesült Királyság (Anglia, Wales és Észak-Írország) rendelkezik a legátfogóbb ösztönzőrendszerrel, mind az anyagi, mind pedig a képzésbeli elemeket figyelembe véve. Angliában és Walesben számos lehetséges út vezet a tanári pályára, köztük nappali, részesítéses és foglalkoztatáson alapuló programok. A Kapcsolattartás (KIT) Programot a TTA indította el 1999-ben az oktatási tevékenységüket egy időre szüneteltető, képesített tanárok információs és tanácsadó szolgálataként. A program célja az érintettek szakmába való visszatéréséhez szükséges ismeretekkel, készségekkel és önbizalommal való felvértezése. Néhány tanári alapképzést biztosító intézmény szintén kínál rugalmas képzési programokat, melyeket az egyéni szükségleteknek való megfelelés, valamint a képzésben részt vevők korábbi tapasztalatainak figyelembevétele jegyében alakítottak ki. A Diplomás és Bejegyzett Tanárok számára szervezett Programok (GRTP) foglalkoztatáson alapuló képzési útvonalak, melyek a Képesített Tanári Státusz (QTS) megszerzéséhez vezetnek. A Diplomás Tanári Programot (GTP), például, 1998-ban indították az egyetemi oktatás első szintjén végzett 24 éves vagy annál idősebb korcsoport számára. A program lehetővé teszi, hogy az iskolák képesítéssel még nem rendelkező tanárokat foglalkoztassanak, és segítséget nyújtsanak nekik a QTS^[3]-hez vezető egyéni képzési program megvalósításában. A

^[3] Lásd még: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Chapter 2 of Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

tanárok ilyen jellegű képzésében részt vevő iskolák anyagi támogatásban részesülnek a fizetések és a képzési költségek fedezése terén. A kormány "Gyors útvonal" elnevezésű programja (a korábbiakban) több jó képességű diplomást kíván a tanári pályára vonzani azáltal, hogy lehetőségeket biztosít a magasabb pozíciók gyors elérésére. Egy sor anyagi ösztönző szintén a leendő tanárok rendelkezésére állhat. Ezek közé tartoznak – a tanárhiánnyal küzdő tantárgyak területén – a tanulmányi ösztöndíjak, a tandíjtámogatások, valamint a "golden hellos" (az újonnan felvett munkatársaknak adott készpénzjutalmak). Az oktatási tevékenységüket egy időre megszakító, s a pályára való visszatérést fontolgató személyek sajátos ösztönzőkben részesülnek, melyek magukban foglalják a tanulmányi és gyermekgondozási költségekhez való hozzájárulást, illetve a "welcome back" (isten hozta újra!) jutalmakat. Végül, az 1998-ban elindított Tanári Pártoló Tervezet a szakmában dolgozó tanárok olyan csoportjának létrehozására (illetve fenntartására) irányul, akik készek a tanári hivatás pozitív szószólóiként aktív szerepet vállalni. A pártoló tagok pályaválasztáshoz kapcsolódó eseményeken vesznek részt, a TTA "Tanári Információs Vonalán" keresztül nyújtanak támogatást, vagy esettanulmányok alanyaiként működnek közre médiaszereplések alkalmával.

A volt szocialista országokban az intézkedések túlnyomó többsége a nyugati idegen nyelvek tanítására kész személyek képzésére és átképzésére irányul. Magyarország és Szlovénia rövidített tanulmányi programokat vezetett be a nyelvtanárképzés felgyorsítása érdekében. A Cseh Köztársaság, mely szintén elindított hasonló programokat a nyelvtanárok számára, úgy döntött, hogy felhagy az ilyen képzéssel, minthogy az így szerzett képesítések nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket. Romániában a szakmába visszatérő tanárokat értékelésnek vetik alá. Amennyiben ez az eljárás bármilyen hiányosságot tár fel, az érintetteknek továbbképző tanfolyamon kell részt venniük.

A tanári szakmába való felvétel fokozására irányuló számos intézkedés állandó felülvizsgálat alatt áll, s az országok folytatják az új stratégiák kialakítását. Amint azt az 1. fejezetben fölváztuk, a vizsgált országok mintegy fele hozott létre speciális tervezési részleget/egységet a tanári keresletkínálat ingadozásainak előrejelzésére. Néhány ország, ezen kutatások eredményeit felhasználva, kezdeményezéseket valósít meg vagy tervez a lehetséges tanárhiányok vagy -többletek elkerülése érdekében. A 6.6 és a 6.7 ábrák a különböző országok által biztosított ösztönzők jövőbeli trendjeinek jelzésszerű bemutatására tesznek kísérletet a jelenlegi és a tervezett intézkedések szembeállításával. Nem szabad elfelejtenünk, hogy – a már bevezetett intézkedésekhez hasonlóan – a tárgyalás alatt álló (tervezett) cselekvési irányvonalak egyaránt lehetnek meglévő vagy előre jelzett tanárhiányokra adott válaszleltések.

6.6 ÁBRA: AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) LEENDŐ TANÁRAI SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KÉPZÉS VONZEREJÉNEK FOKOZÁSÁT CÉLZÓ SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK, 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
A tanárképzés általános felülvizsgálata	○		○		○		○									○	○		○
Képzési támogatások								●									●		
Tandíjmentesség												●					●		
Tanulmányi ösztöndíjak	○																●		
Rugalmas tanulmányi útvonalak			○				○					●			●	●	●		
Rövidebb tanulmányi programok				○	○							●	○			●	●		
A tanárihiánnyal küzdő tantárgyakra való szakosodás ösztönzése					○		●					●			●	●	●		
Átképzési programok	○		○		●							●				●	●		
Továbbképző tanfolyamok			○				●					●			●	●	●		
Foglalkoztatáson alapuló tanárképzés			○					○				●				●	●		
A tanárképzésből a tanári pályára való átmenetel elősegítése																	●		
A tanárképzésbe való felvételi arányszám növelése															●		○		
A tanárképző kurzusok vagy (tanulmányi) helyek számának növelése															●		●		

● Bevezetett intézkedések

○ Tervezett intézkedések

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Belgium (B fr): A 2001/02-es tanévtől kezdődően a munkanélküliként nyilvántartott és alsó középfokú tanári képzésre – matematika, természettudományok, ICT vagy idegen nyelvek terén – jelentkező személyek tanulmányaik ideje alatt megőrzik a munkanélküli-segélyre való jogosultságukat.

Dánia: 2002 szeptemberétől *meritlaeruddannelsen* néven intenzív tanárképző program indult, mely az oktatás területén képesítést szerzett, illetve szakmai tapasztalatokkal rendelkező jelentkezőket várja.

6.6 ÁBRA (folytatás): AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) LEENDŐ TANÁRAI SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KÉPZÉS VONZEREJÉNEK FOKOZÁSÁT CÉLZÓ SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK, 2000/01

	IS	LI	NO		BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A tanárképzés általános felülvizsgálata																
Képzési támogatások							●		●						●	
Tandíjmentesség									●							
Tanulmányi ösztöndíjak												●				
Rugalmas tanulmányi útvonalak			○												●	
Rövidebb tanulmányi programok											●			●	●	
A tanárihiánnyal küzdő tantárgyakra való szakosodás ösztönzése			○								○				○	
Átképzési programok					●					●			●			
Továbbképző tanfolyamok					●					●	●			●		
Foglalkoztatáson alapuló tanárképzés			○		●						●		●			
A tanárképzésből a tanári pályára való átmenetel elősegítése			○								●					
A tanárképzésbe való felvételi arányszám növelése							●								●	
A tanárképző kurzusok vagy (tanulmányi) helyek számának növelése	●				●								●		●	

● Bevezetett intézkedések

○ Tervezett intézkedések

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Észtország: A hallgatók képzési támogatásokban részesülhetnek, amennyiben elkötelezik magukat amellett, hogy tanárihiánnyal küzdő területeken vállalnak állást (mint a vidéki területek vagy a szigetek). A teljes képzettséggel nem rendelkező tanárok számára felajánlják annak lehetőségét, hogy tanári képesítést szerezzenek a hiánytantárgyak valamelyikében (az észt mint második nyelv, angol, illetve gyógypedagógia).

Málta: 2002 októbertől lehetővé válik az egyszakos matematikatanárképzés választása, mely intézkedéstől azt várják, hogy több leendő tanárt vonz erre a tantárgyi területre.

Amint az a tanárképzéshez kapcsolódó, már létező kezdeményezések magas számából várható volt, rendkívül kevés ország tervezi a további, még újabb intézkedésekkel való kísérletezést. Németországban, azonban, a szándékok szerint ösztönözni kívánják a tanári létszámtöbblettel rendelkező tárgyakat oktatók tanárihiánnyal küzdő tantárgyi területekre történő átképzését. A tervek között szerepel ezenkívül tanári képesítés nélküli szakemberek (képzésbe való) bevonása, valamint a *Vorbereitungsdienst* idejének – a megfelelő szakmai tapasztalatokkal rendelkező személyek esetében történő – csökkentése. A legradikálisabb javaslat azonban Észak-Rajna-Vesztfália szakértői tanácsa részéről hangzott el, 2001-ben. Az indítvány szerint a tanárképzést be kellene építeni a közelmúltban bevezetett, bachelori (Bachelor's) és magszter (Master's) fokozatok megszerzéséért folytatott tanulmányi programokba. A tantárgybeli, szakirányú tanulmányokat tanárképzést nyújtó posztgraduális kurzus követné (s nem a *Vorbereitungsdienst*), mely biztosítaná a jelöltek számára a szükséges pedagógiai képzéseket és készségeket. A szakértői tanács fő érve abban áll, hogy a tanári pálya választására vonatkozó döntés elhalasztása révén a potenciális jelöltek (később) könnyebben föl tudják mérni a szaktantárgyuk területén mutatkozó valós (tanár)keresletet. A tanács véleménye szerint nem lehet pontos, hosszú távú előrejelzést adni a tanári kereslet-kínálat alakulásáról.

Ausztria változtatásokat tervez a művészeti és zenei képzést nyújtó egyetemek utolsó évének felépítése terén. Azt remélik, hogy a szóban forgó tanulmányok színvonalának javítása enyhíteni fogja a zenetanárok jelenlegi hiányát az elméleti irányú középiskolákban (*allgemeinbildenden höheren Schulen*). 2001/02-ben Svédország bevezette a tanárképzés új, integrált rendszerét, mely a korábbi, 11 lehetséges tanári fokozatból 8-at felváltott. Az új fokozat három oktatási terület tanulmányait foglalja magában: általános műveltségbeli képzés, tantárgyspecifikus kurzusok a hallgatók által tanítani kívánt tárgyban, valamint egy adott szakirányú területen végzett kurzusok. A tanárok képesítési szintjének emelése érdekében a posztgraduális tanulmányok, illetve a kutatómunka folytatására rendelkezésre álló anyagi forrásokat is bővítik. A reform ezenkívül olyan oktatói testület felvételét/kialakítását célozza, mely a lehető legnagyobb mértékben tükrözi a svéd népesség egészének összetételét.

Néhány ország ösztönzők alkalmazásával kíván tanárokat vonzani olyan földrajzi területekre, melyeken nehézséget jelent a megfelelő jelöltek felvétele. A tanárok anyagi juttatásban részesülnek egyes városokban, így Brüsszelben (a Flamand Község iskolái vonatkozásában), Londonban és néhány szomszédos megyében, valamint Rigában. Dániában és Izlandon, éppen ellenkezőleg, a fővárostól távol eső, vidéki települések küzdenek problémákkal a tanárok alkalmazása terén. Néhány ilyen önkormányzat ezért a potenciális jelentkezőknek egy ideje letelepedési vagy lakhatási támogatást biztosít. Spanyolország szintén anyagi ösztönzőket alkalmaz annak érdekében, hogy elősegítse a tanárok bizonyos régiókba, így a szigetekre vagy a (regionális nyelvet beszélő) Valle de Arán területére vándorlását. Csehország néhány települési önkormányzata lakást biztosít a területén lévő valamely iskolában munkát vállaló tanárok számára. Romániában szintén nehézséget jelent a tanárok vidéki vagy elszigetelt területeken való alkalmazása. Az utóbbiak jellemzőitől függően a hatóságok a fizetés 5-80%-ának megfelelő juttatást kínálnak. A kormány évente felülvizsgálja az érintett területek listáját, valamint az ahhoz kapcsolódó fizetéskiegészítések százalékos mértékét. Észtországban a helyi önkormányzatok többletfizetést ajánlhatnak a hiánytantárgyak oktatását vállaló potenciális jelöltek számára.

6.7 ÁBRA: AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) LEENDŐ TANÁRAINAK RENDELKEZÉSÉRE ÁLLÓ, S A SPECIÁLIS KÉPZÉSI INTÉZKEDÉSEK KÖRÉN KÍVÜL ESŐ KEZDEMÉNYEZÉSEK, 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SQ)
A tanári szakmával kapcsolatos vita és fokozott kutatómunka				○			●	○								○	●		
Az alkalmazási feltételek, köztük a fizetések felülvizsgálata	○		○		○		●					●				○	●		●
Az iskolák számára biztosított nagyobb fokú autonómia							●					○					●		
A tanárok mobilitásának növelése						○						○			●				
Letelepedési és lakhatási támogatások					●		●										○		
Külön juttatások olyan tantárgyakra való szakosodásáért, melyek vonatkozásában tanárhány tapasztalható																	●		
"Isten hozta újra" jutalom a tanári pályára visszatérőnek																	○		
Gyermekgondozási támogatás							●					●					●		
Egyéb			○		○										○		●		

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A tanári szakmával kapcsolatos vita és fokozott kutatómunka			○					●		●					
Az alkalmazási feltételek, köztük a fizetések felülvizsgálata	●		○	●		○		●		○	●	●			
Az iskolák számára biztosított nagyobb fokú autonómia			●	●											
A tanárok mobilitásának növelése			●	●										○	
Letelepedési és lakhatási támogatások	●				●			●					●		
Külön juttatások olyan tantárgyakra való szakosodásáért, melyek vonatkozásában tanárhány tapasztalható			●			●									
"Isten hozta újra" jutalom a tanári pályára visszatérőnek															
Gyermekgondozási támogatás															
Egyéb										○					

● Már bevezetett intézkedések

○ Javasolt intézkedések

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzések

Lettország: A fizetések emeléséért folytatott kampány 2000-ben kezdődött, s azóta fokozatosan emelkednek a bérek.

Lengyelország: A 2000. február 18-i szerződésmódosítás bevezette a tanárok előléptetésének és javadalmazásának új rendszerét, melynek megvalósítására a közelmúltban került sor.

A képzéshez kapcsolódó intézkedésekkel ellentétben, az egyéb típusú kezdeményezések száma, illetve aránya valószínűleg emelkedni fog az elkövetkező években. Az alkalmazási feltételek, valamint, különösképpen, az illetményrendszer javítása számos országban kiemelt fontosságú kérdés. A dán oktatási minisztérium 2001 májusában memorandumot nyújtott be a parlamentnek, mely számos javaslatot sorolt fel arra vonatkozóan, hogy miképpen lehetne megfelelőbb egyensúlyt elérni a tanári kereslet-kínálat területén. Az indítványok között szerepelt a pályakezdő tanárok számára nyújtandó Kiegészítő támogatás⁽⁴⁾, például a csapatmunka hangsúlyosabb alkalmazásával, illetve tanácsadói/mentori programok vagy csökkentett tanóraterhelés bevezetésével. Egy másik problémás kérdés az idősebb tanárok szakmában való megtartása. A javaslatok jutalmazási tervezeteket és, mindenekelőtt, alacsonyabb óraszámot tartalmaznak. További elképzelés a tanárok munkaidejének egy órával történő emelése, a fűnyíróelvet követve. Az így keletkező többletórákat a pályakezdő tanárok számában előrejelzett csökkenés kiegyenlítésére lehetne felhasználni. Végül az egyik legnagyobb változást azon felvetés megvalósulása jelentené, mely a tanárképző főiskolákon végzetten kívül mások számára is lehetővé tenné a *folkeskole* intézményeiben való tanítást. A *folkeskole*-ről szóló törvény megváltoztatására lenne szükség ahhoz, hogy akár tanári képzettség nélküli, de elegendő tantárgyspecifikus ismeretekkel rendelkező személyek, akár nevelők léphessenek a tanári szakmába. Az előző csoport tagjainak pedagógiai képzéssel kellene (kötelező módon) kiegészíteniük tanulmányaikat, míg a nevelőknek a szükséges tantárgyi ismeretanyagot kellene elsajátítaniuk. A tanári mobilitás elősegítése szintén számos országban tartozik a jelentős, megoldandó kérdések sorába, különösen azokban, ahol a bizonyos tantárgyakban és földrajzi területeken mutatkozó tanárhiányokkal egyidejűleg a tanári túlkínálat is jelen van. Németország ismét kiemelkedik a reformok bevezetését tervező országok közül azzal, hogy a Közalkalmazotti Törvény módosítására készül, intézkedéseket kíván bevezetni a tartományok közötti mobilitás akadályainak további lebontására, s növelni szándékozik a tartományi autonómiát a tanárjelölteknek nyújtható speciális juttatásokkal összefüggésben. A felvételtkor adott, valamint – a tapasztaltabb pedagógusok esetében – a szakmában való megtartást célzó juttatások tekintetében meglévő bizonyos fokú autonómián túlmenően, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales) a tanárok fizetését illetően is biztosít némi rugalmasságot az iskolák számára. Magyarországon jelenleg egy tanári életpályamodellt készítenek elő (a kormánynak és a parlamentnek való beterjesztésre), mely átalakítja a tanárok (társadalmi) státusát és szakmai előmeneteli lehetőségeit. A terv a tanári szakma vonzóbbá tétele a tanároknak átadott nagyobb felelősség, valamint a fizetések jelentős mértékű emelése révén.

⁽⁴⁾ További részletekért lásd még: The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Chapter 6 of Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

I ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

Tanárhiány és -túlkínálat

Valamennyi oktatási rendszer számára alapvetően fontos, hogy egyensúlyban tartsa szükségleteit az oktatószemélyzet, valamint a rendelkezésre álló, megfelelő képesítésű tanárok száma tekintetében. A jelen beszámoló 2. mellékletében összefoglalt, nemzeti összefüggésrendszerbe helyezett (kontextuális) információk alapján készült *A ábra* nagy vonalakban jelzi, hogy az egyes országoknak sikerülte egyensúlyt elérniük a tanári kereslet és kínálat egymáshoz igazítása terén, vagy tanárhiánnyal, illetve -többlettel küzdenek, esetleg mindkettővel. A hiány vagy túlkínálat típusával, a mögöttük húzódó tényezőkkel, valamint a vonatkozó oktatáspolitikai intézkedésekkel kapcsolatos további részletekért lásd a 2. mellékletet.

A ÁBRA: AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) TERÜLETÉN EGYENSÚLYI HELYZETTEL, TANÁRHIÁNNYAL, TANÁRTÖBBLETTel, ILLETVE HIÁNNYAL ÉS TÖBBLETTel EGYARÁNT RENDELKEZŐ ORSZÁGOK, 2000/01

Egyensúlyi helyzet	Tanárhiány	Tanártöbblet	Tanárhiány és -többlet
E, FIN, UK (NI, SC)	B, DK, L, NL, S, UK (E/W), IS, NO, CZ, EE, LV, PL, SK	EL, I, A, P, LI, CY	D, F, IRL, LT, HU, MT, RO, SI

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzés

Bulgária: Nem állnak rendelkezésre adatok.

Amint az a 2. fejezetből kiderült, a rendelkezésre álló statisztikai adatok alapján nem lehetséges a tanárhiány vagy -többlet következetes számszerűsítése valamennyi ország esetében. Csúpn Hollandia, Svédország, az Egyesült Királyság (Anglia és Wales), valamint Izland szolgáltak elegendő statisztikai adattal ahhoz, hogy lehetővé váljon a tanárhiány szintjeinek 1990/91-től 2000/01-ig történő számszerű meghatározása. Néhány további ország mindössze két vagy hároméves időszakot felölöl adatokkal rendelkezett.

A hiány vagy többlet pontos megbecsülésének nehézségét a tanárfelvételi és helyettesítési szükségletekre vonatkozó információk összegyűjtésének módja (e tevékenység ellátásának szintje, valamint az, hogy – statisztikai vagy ellenőrzési célból – jelenteni kell-e az ilyen igényeket), illetve a hiány és többlet különböző országokban alkalmazott definícióinak eltérései okozzák. A 2. fejezetben látható, hogy a tanárhiány mennyiségi meghatározását lehetővé tévő statisztikai meghatározások jelentős mértékben eltérnek egymástól. Az országok egy csoportjában az "üresként" azonosított állások számáról gyűjtenek információt. Ennek leggyakoribb módja az, hogy a tanév elején gyűjtik össze a megfelelő adatokat; egy ország a meghatározott időszak (egy félév) során betöltetlenül maradó álláshelyek számát állapítja meg. Ezzel ellentétben, az országok egy másik csoportjában az adatok nem azon állások számára vonatkoznak, melyek tekintetében az oktatási feladatok elvégzetlenül maradnak, hanem a képesítés nélküli tanároknak a teljes és megfelelő képesítéssel rendelkező tanárok összlétszámához viszonyított százalékarányára. Az elemzés tehát azt mutatja, hogy az egyes országok hasonló terminológiát alkalmaznak eltérő helyzetek leírására, ennek következtében viszont nem lehetséges a statisztikai adatok közvetlen összehasonlítása.

A nemzeti meghatározások a tekintetben való eltérései, hogy ki "képesített" egy adott tanári álláshely betöltésére, jelentőséggel bírnak a tanárhiányok mértékének megállapításakor; elég, ha saját definíciókra gondolunk a tanárhiányról, mint olyan helyzetről, melyben az oktatószemélyzet iránti igény meghaladja a *megfelelő képesítésű*, rendelkezésre álló és állást betölteni kívánó tanárok számát. A jelen tanulmány I. beszámolójának⁽¹⁾ 4. fejezete különbséget tesz a csupán egy vagy két tantárgy oktatására képesített – "szaktanároknak" (specialist) nevezett – pedagógusok, valamint a számos tantárgy tanítására érvényes képesítéssel rendelkező pedagógusok között, mely utóbbiakra – az érintett tantárgyak számától függően – "félig szaktanárként" (semi-specialist) vagy "általános tanárként" (generalist) hivatkoznak. Az oktatás azon szintje (vagy szintjei), melyen ezek a tanárok működhetnek, szintén megtárgyalásra kerül. Néhány országban a tanárok – az iskolaigazgató felhatalmazásával – akár valamennyi, az iskola által biztosított tantárgyat oktathatják. Ha tehát a tanárok szakosodásának szintjéről szóló ezen elemzést a személyzeti politika decentralizációjának mértékével összefüggésben tekintjük, világossá válik, hogy azokban az országokban, ahol a tanári kinevezések és a személyzet feladatainak beosztása az iskolaigazgató hatáskörébe tartozik, rendkívül nehéz általános helyzetértékelést kapni a tanárhiányról vagy -többletről.

Demográfiai előrejelzések: előregedőben a szakma, de a legtöbb országban kevesebb lesz a tanítandó diák

Az oktatószemélyzet előregedésének jelensége aggodalomra ad okot Európában: kihívást jelent a tekintetben, hogy megfelelő mértékű "friss erő" bevonására van szükség a tanárok idősebb generációjának felváltására (különösen azokban az országokban, ahol a nyugdíjba vonulók aránya rövid időn belül rendkívül magas lesz, így például Németországban, Franciaországban, Finnországban és Svédországban). A folyamat pozitív oldala viszont abban áll, hogy ennek következtében számos, érdekes feladatokkal járó tanári álláshely válik betölthetővé, kedvezőbb (szakmai) távlatokat biztosítva a fiatalabb (többek között a pályakezdő) tanárok számára. A 6. fejezet tárgyalja a tanárkínálat növelésére és változatossá tételére irányuló felvételi kampányok és speciális kezdeményezések körét.

Az 1. fejezetben szó esik a tanárok életkori megoszlásának számos európai országban tapasztalható egyenlőtlenségéről. A tanárok középkoruk magas, s ezt gyakran az érintettek arányának bizonyos korcsoportokban megfigyelhető csökkenése kíséri. Ez a jelenség a tanárfelvétel múltbeli trendjeit tükrözi, különösen a központosított felvételi rendszert alkalmazó néhány országban. Az 1970-es évek nagyarányú tanárfelvételét a demográfiai trendek, valamint, néhány esetben, a kötelező iskoláztatásban történt változások nyomán hirtelen megnövekedett számú tanuló oktatásbeli ellátásának igénye tette szükségessé. Így a 40 és 49 év közötti tanári korosztály nyolc országban túlreprezentált, míg kilenc másik országban – még hangsúlyosabbá téve a helyzetet – az 50 év felettiek azok, akik a legnagyobb arányban vannak jelen. A tanárok felezőéletkora csupán Portugáliában és Máltán marad 40 év alatt.

⁽¹⁾ The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

Az előre jelzett tanárpótlási igények ütemezése és mértéke azonban bizonyos fokig attól függ, hogy az érintettek mikor mennek nyugdíjba, s hogy vajon korengedményes nyugdíjazást választanak (valamint, természetesen, hogy nem hagyják-e el a tanári pályát más szakmai tevékenységért karrierjük egy korábbi szakaszában), vagy, éppen ellenkezőleg, amellet döntenek, hogy a hivatalos nyugdíjkorhatár elérését követően is a szakmában maradnak (feltéve, hogy ezek bármelyike választható lehetőség). Az 1. fejezet statisztikai információval szolgál az egyes országok tanárainak hivatalos nyugdíjkorhatára (valamint a nyugdíjazáshoz közeledő tanárok arányai) vonatkozásában; az 5. fejezet továbbviszi a téma tárgyalását, megvizsgálva, hogy a tanárok milyen lehetőségek keretében folytathatják munkájukat a hivatalos nyugdíjkorhatáron túl. A tanárhiányra adott oktatáspolitikai válaszleépések jelentős része valójában az idősebb tanárok szakmában való megtartását célzó ösztönzők felajánlásából áll.

A tanárok elöregedését és jelentős arányú nyugdíjba vonulását számos országban ellensúlyozza a tanulói beiratkozások számának csökkenése. Németország, Franciaország, Írország, valamint (hosszabb távon, de kisebb mértékben) Olaszország és az Egyesült Királyság lehetnek ebben a helyzetben. Az első három ország esetében tehát a jelenlegi tanárhiány bármiféle kezelését célzó kísérletek inkább átmeneti, mintsem hosszú távra szóló intézkedések lesznek. A tagjelölt országok oktatási rendszereinek közös jellemzője, hogy – kivétel nélkül – a tanulók számának visszaesésével kell, hogy számoljanak az alsó középfokú szinten a következő tíz év során. Nyugat-Európában ugyanezen időszakban csupán Dániában, Luxemburgban, Hollandiában és Svédországban várható a tanulói beiratkozások számának emelkedése. Az utóbbi két országban máris nyilvánvaló a tanárhiány, míg Dániában és Luxemburgban csak most kezdik érzékelni azt.

A tanulók számára, valamint a várható tanárpótlási igényekre vonatkozó demográfiai előrejelzések kombinációját mindenképpen árnyalnunk kell az oktatási reformok kapcsolódó trendjeinek elemzésével (mint például a tanuló/tanár arányok, a tanári munkaterhek vagy a tananyag megváltoztatása). A jelen tanulmány keretében elkészített, s az egyes országokban megvalósított reformok összefoglalását tartalmazó táblázatok^[2] információval szolgálnak e tekintetben.

Tervezési politikák: nem megfelelő eszköz a tanárhiány megelőzésére?

A tervezéspolitikák kialakítása elsősorban a kereslettel összefüggő paraméterek (például, a tanulók számában mutatkozó trendek és a tanári szakmában várható nyugdíjba vonulási arány) alapján történik. A kínálati oldalú tervezés rendszerint a tanárképzésbe jelentkezők számának trendjeihez kapcsolódik (a jelen tanulmány I. beszámolója^[3] szerint a tanárképzésbe való belépést csupán néhány országban nem korlátozzák, ezek: Belgium, Németország, Hollandia és Ausztria). Úgy tűnik, hogy a tanárképzést befejezők arányaira vagy a lemorzsolódók (azaz, a tanárképzést követően más pályát választók, illetve a szakmát idő előtt elhagyók) arányaira vonatkozó előzetes becslések kisebb gyakorisággal szerepelnek a tervezéspolitikát alakító szempontok között. Ezek az előrejelzések ugyanakkor jelentős szerepet játszanak a tanárkínálat jövőbeli szintjeinek meghatározásában. Úgy látszik, hogy a tanárképzésben végzetek számottevő aránya jó néhány országban nem lép pedagóguspályára (helyett inkább a magánszektorra választja). Hasonlóképpen, számos országban megfigyelhető a tanári pálya első éveiben való lemorzsolódás magas aránya. A tervezési politikáknak tehát, a legtagabb értelemben, a kereslet előrejelzése mellett a tanári utánpótlás szabályozására is figyelemmel kellene lenniük, mert ha ezt nem teszik meg, úgy a kívánt célt – a tanári kereslet-kínálat közti egyensúlyt – sem fogják elérni.

^[2] A tanári szakmában 1975 óta megvalósított reformok (országokénti táblázatok) az alábbi internetes címen érhetők el: <http://www.eurydice.org/Documents/KT3tables/en/FrameSet.html>

^[3] The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report I: Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

A tanárkínálat várható szintjeinek előrejelzése azonban nehéz feladat, hiszen rendkívül összetett és nagy gyakorisággal változó okok játszanak szerepet azok alakulásában: ezek az indítékok a tanári szakmában érvényes alkalmazási feltételek más ágazatok hasonló feltételeihez viszonyított relatív vonzerejéhez köthetők. Egy az állásbiztonság csökkenésével jellemezhető környezetben⁽⁴⁾ azonban nem vehető természetesnek a tanári utánpótlás állandó, stabil szintje. Oktatáspolitikai intézkedésekre van szükség annak biztosításához, hogy elegendő számú jelölt kapjon ösztönzést/motivációt nem csupán a tanárképzés elkezdésére, hanem arra is, hogy tanári állást vállaljon, illetve hogy a szakmában maradjon. A 6. fejezet az ilyen típusú intézkedések leírását tartalmazza.

Az 1. fejezet azt mutatja, hogy csupán a vizsgált országok mintegy fele rendelkezik tervezési politikával. A tervezéspolitikai hiányát viszont gyakran a statisztikai adatok nem megfelelő szintű elérhetősége kíséri, így tehát nehéz összefüggést megállapítani a tervezéspolitikai megléte és a tanárhiány vagy -fűlkínálat megjelenése (azaz, az ilyen politikák hatékonysága) között. Azon országok közül, ahol a statisztikai adatok alapján egyértelműen kimutatható a tanárhiányok jelenléte, öt hivatalos tervezési politikát valósít meg. A tanári kereslet-kínálati modelleken alapuló szisztematikus tervezés valójában Svédország esetében az 1960-as évek, míg az Egyesült Királyságban (Anglia és Wales) az 1970-es évek vége óta folyik. Litvániában, ezzel szemben, az 1990-es években kezdtek ilyen irányú tervezésbe, Belgium Flamand Községe és Izland pedig csupán a közelmúltban, a tanárhiányokra adott közvetlen válaszként vezettek be tervezéspolitikát. Ez utóbbi két ország vonatkozásában tehát túl korai lenne a tervezés hatékonyságának bármiféle értékelése. Hollandia nem rendelkezik hivatalos tervezéspolitikával, de átfogó és célzott nyomon követési eszközöket alkalmaz a tanári szakmával kapcsolatos – információs célú – adatgyűjtés érdekében. A svédországi és egyesült királysági (Anglia és Wales) tanárhiányoknak a tervezés ellenére történő állandósulása azonban felveti annak kérdését, hogy miképpen lehetne hatékonyabban megakadályozni a hiányok kialakulását.

Ha a tervezés valamely országban történt bevezetése óta eltelt idő hosszúsága s az, hogy az adott országban tanárhiány, illetve -többlet mutatkozik-e vagy sem, összefüggésben állnak egymással, kijelenthetjük, hogy semmiféle egyértelmű következtetés nem vonható le a közép- vagy hosszú távú tervezéspolitikák – kereslet-kínálati egyenlőtlenségek megakadályozása terén érvényesülő – hatékonyságára nézve. A *B ábra* illusztrálja ezt.

⁽⁴⁾ A munkahely biztonságának kérdését a jelen tanulmány harmadik – a tanárok alkalmazási feltételeiről szóló – beszámolója vizsgálja még részletesen. A jelen beszámoló 3. fejezetéből kiderül, hogy a pályakezdő tanároknak számos országban ideiglenes foglalkoztatási időszakon kell átesniük, mielőtt állandó közalkalmazotti kinevezésre számíthatnának; a kontextuális elemzések azt mutatják, hogy ez a trend még hangsúlyosabban jelentkezik, például, Ausztriában, és hogy az alacsony szintű állásbiztonság más oktatási rendszerekben is problémát okoz a kezdő tanárok számára.

**B ÁBRA: A TERVEZÉSPOLITIKA BEVEZETÉSE 1980 ELŐTT
VAGY UTÁN TÖRTÉNT, ÉS AZ ADOTT ORSZÁGBAN TAPASZTALHATÓ-E
HIÁNY ÉS/VAGY TÖBBLET**

	Tervezésipolitika bevezetése		Nincs tervezésipolitika
	1980 előtt	1980 után	
Egyensúly	E, FIN, UK (NI)	UK (SC)	
Hiány	S, UK (E/W), EE	B nl, DK, L, IS, NO	B fr, B de, NL, CZ, PL, SK
Többlet	P		EL, I, A,
Hiány és többlet	D	F, LT, SI	HU, MT, RO

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzés

Írország, Bulgária, Ciprus és Lettország: Nem állnak rendelkezésre adatok.

Az ábrában foglalt információk alapján úgy tetszik, hogy a kellően megalapozott tervezési politikák (azaz, amelyeket 1980 előtt vezettek be) meglehetősen sikeresek a tanárfelesleg – de nem úgy a tanárhiány – megakadályozása terén, valamint hogy (talán) a viszonylag új keletű tervezéspolitikák a kereslet és kínálat közötti kiterjedt egyensúlyhiányos helyzetet tükröznek, minthogy számos, e csoportba tartozó országban találunk egyidejű tanárhiányt és -többletet (a hiányra vagy többletre vonatkozó információ a nemzeti kontextuális elemzésekből származik: lásd a 2. mellékletet). Csupán Spanyolország, Finnország és az Egyesült Királyság (Észak-Írország és Skócia) mutatnak egyensúlyi állapotot.

A tanárok szakmába való felvételének módja jelentős szerepet játszik

Az oktatási hatóságok közép- és hosszú távú előrejelzésekkel dolgoznak, nem csupán a tanári utánpótlás kezelése, hanem az oktatásra fordított közkiadások mértékének szabályozása érdekében is. Azokban az oktatási rendszerekben, ahol a tanári kinevezések egész életre szólnak, a költségvetési korlátozások rendszerint azt jelentik, hogy el kell kerülni a tanártöbblet kialakulását; a tanárok azonban továbbra is végleges státust élveznek, függetlenül attól, hogy ténylegesen megkövetelik-e tőlük, hogy tanítsanak (s ha igen, mennyit). A tanártöbbletek tehát rendkívül nehéz terhet jelentenek az oktatási hatóságok számára az ilyen típusú rendszerben. Különösen nagy a kockázat azokban az országokban, ahol a tanárok kiválasztása versenyvizsga útján történik, s az érintettek azonnal, garantált módon végleges álláshoz jutnak. Ezekben a rendszerekben alapvető fontosságú az egyes versenyvizsgákon betölteni kívánt álláshelyek számának pontos tervezése, biztosítva, hogy az ilyen kinevezések összhangban állnak a hosszú távú előrejelzésekkel. Más szóval, az olyan rendszerekben, ahol a versenyvizsga sikeres teljesítése azonnali, végleges közalkalmazotti kinevezést biztosít a tanárok számára, a tervezési politikák célja a jövőbeli tanárhiányok lehetőségének elkerülése.

Az ilyen típusú rendszer szükségessé teszi a rövid távú igények és az újonnan felvett tanárok végleges állásba történő kinevezésének hosszabb távú következményei közötti ügyes egyensúlyozást. A rövid távú szükségletek kielégítése érdekében tehát valamilyen alternatív foglalkoztatási formára van szükség. A 4. fejezetből kitűnik, hogy azok az oktatási rendszerek, ahol a tanárok kiválasztása versenyvizsga keretében történik, rendkívül hasonló módon gondoskodnak rövid távú tanár-szükségleteikről. A kinevezési rendszer a végleges kinevezések köré szerveződik, ugyanakkor az ilyen státust (még) el nem ért jelölteknek határozott idejű (általában egy tanévet meg nem haladó) szerződést kínálnak.

A helyi költségvetési irányelvek természetesen szintén meghatározhatják a foglalkoztatási politikákat azokban az oktatási rendszerekben, ahol a felelősség decentralizált e tekintetben. Az ilyen rendszerekben azonban az egész életre szóló kinevezés nem jelent problémát, bár az állandó munkaszerződés keretében dolgozó tanárok állásbiztonságának a szintje is jelentős mértékű lehet.^[5]

A kontextuális elemzések tanúsága szerint az általános tanártöbbletről beszámoló oktatási rendszerek (tehát, ahol a jelenség nem egy tantárgyra, tantárgycsoportra, illetve bizonyos földrajzi területekre korlátozódik) jellemző módon vagy azon országokban található, ahol a tanárfelvétel versenyvizsgán keresztül szerveződik, de a sikeresen szereplő jelöltek nem jutnak garantált módon tanári álláshoz, vagy ott, ahol a tanárok kiválasztása jelöltlista-rendszer útján történik. A második eset valószínűleg annak a ténynek tulajdonítható, hogy a tanárképzésben végzők számát nem igazítják hozzá sem a betölthető tanári állások számához, sem pedig a már listán lévő, s állandó tanári álláshelyre váró tanárok számához. Ily módon a tanárok arra kényszerülnek, hogy jelentős időt töltsenek a listán, mielőtt állást szerezhetnek. A görögországbeli helyzet illusztrálja, hogy a tanárok kiválasztásának e módját a tanárfelesleg előidézőjének tekintik, s az oktatás színvonalát negatív módon befolyásoló tényezőnek. Ebben az országban egy öt éves, átmeneti időszak folyamán kettős kinevezési rendszer van érvényben: a jelöltlista alapján történő kinevezések régi rendszere fokozatosan megszűnik, s azt versenyvizsga váltja fel. A tanári kinevezések új rendszere számos friss diplomásnak is belépést nyújt a szakmába, akiket korábban a várólistának köszönhetően kirekesztettek onnan. A régi rendszer egyes tantárgyak esetében akár 20 éves (kinevezésre való) várakozási időt is jelentett, és ahhoz a közkeletű felfogáshoz vezetett, hogy – többek között – a tanárok kinevezésének ez a módszere okolható az oktatási szolgáltatások gyenge színvonaláért (ennek nyomán született a reform).

Általában gyakrabban találkozunk tanárhiányokkal olyan országokban, ahol a szakmába való felvétel decentralizált rendszerét alkalmazzák (nyílt felvétel). Ezt a jelenséget azonban, ismételtén, az állásbiztonság azon mértékével összefüggésben kell vizsgálni, melyre a tanárok törekedhetnek. Bár néhány, nyílt felvételi rendszert működtető ország közalkalmazotti státust ad tanárainak, az ilyen rendszer keretében a pedagógusoknak kínált alkalmazási feltételek jellemző módon inkább az általános munkaerőpiacon elterjedt kondícióknak felelnek meg, mely területen néhány országban a növekvő foglalkoztatásbeli instabilitás irányába mutató tendencia érzékelhető. Nyilvánvaló, hogy a (közsférán belüli más foglalkozásokhoz vagy a magánszektorhoz képest) nagyfokú állásbiztonságot és kielégítő alkalmazási feltételeket érzékelő tanárok rendszerint a nyugdíjkorhatár eléréséig a szakmában maradnak. Ahol nem ez a helyzet, ott természetesen nagyobb annak a kockázata, hogy a tanári képzettséggel rendelkező személyek más területeken keresnek alternatív foglalkozási lehetőséget.

A kezdő tanárok által megszokott módon tapasztalt alkalmazási feltételek tehát jelentős szerepet játszanak annak meghatározásában, hogy az érintettek a szakmában maradnak, vagy sem. A kérdést a jelen tanulmány I. beszámolója^[6] is megvizsgálja a tekintetben, hogy milyen intézkedéscsoportok állnak rendelkezésre a kezdő tanárok sikeres – és tartós – szakmai beilleszkedésének elősegítésére.

^[5] A tanárok állásbiztonságáról szóló elemzést a III. beszámoló tartalmazza: Conditions of service. General lower secondary education. The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2003.

^[6] The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Initial training and transition to working life. General lower secondary education. Key topics in education in Europe, volume 3. Brussels: Eurydice, 2002.

A *C ábra* bemutatja az összefüggést a tanárfelvételi rendszer típusa (versenyvizsga, jelöltlista vagy nyílt felvétel^[7]), valamint aközött, hogy az adott rendszerben hiány és/vagy többlet tapasztalható-e.

C ÁBRA: A TANÁRFELVÉTELI RENDSZER TÍPUSA A HIÁNY ÉS/VAGY TÖBBLET ELŐFORDULÁSÁVAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01

	Centralizált felvételi rendszer		Decentralizált felvételi rendszer (nyílt felvétel)
	Jelöltlista	Versenyvizsga	
Egyensúly		E	FIN, UK (NI, SC)
Hiány	B fr (a Közösség által irányított iskolák) B de	L	B fr, B nl, DK, NL, S, UK (E/W), IS, NO, CZ, EE, LV, PL, SK
Többlet	EL (2003-ra szűnik meg), A, CY	EL (1988-ban vezették be), I, P	LI
Hiány és többlet	D	F, MT, RO	IRL, LT, HU, SI

Forrás: Eurydice.

Kiegészítő megjegyzés

Bulgária: Nem állnak rendelkezésre adatok.

A helyettesítő tanárok tekintetében talán jelentősebbek a hiányok, mint a betölthető állások terén

A tanárhiányok számos oktatási rendszerben főként a helyettesítő tanárok hiányára korlátozódnak. A kontextuális elemzések azt mutatják, hogy sok országban rendszerint a kezdő tanárok azok, akik ellátják a helyettesítő állásokat. A frissen végzett tanárok ezenkívül gyakran kényszerülnek arra, hogy részmunkaidős álláshelyeken kezdjék pályájukat. Hollandiában (melynek vonatkozásában a tanárhiány mértékéről a 2. fejezetben olvashatunk), bár a pályakezdő tanárok jelenleg viszonylag magas órabért kapnak az azonos végzettségű, más ágazatokban dolgozó társaikhoz képest, főállásba való kinevezésre nem számíthatnak, ehelyett ideiglenes alapon alkalmazzák őket részmunkaidős és/vagy helyettesítő funkciók betöltésére. Írorszában, hasonlóan, bár a tanárképzésben végzettek 80%-a azonnal tanári álláshoz jut, az így megszerzett pozíciók kevesebb mint 10%-a állandó tanári álláshely. Ugyanez a probléma jelenik meg Belgiumban és (bár sokkal kisebb mértékben és elszigetelten) Finnországban is.

^[7] A különböző tanárfelvételi rendszerek magyarázata a 3. fejezetben található.

„Rejtett” hiányok: a szükségintézkedések alkalmazása

A legtöbb oktatási rendszer a rendelkezésre álló szükségintézkedések alkalmazásával él abban az esetben, ha nincs elegendő számú teljes és megfelelő képezésű tanára. Ez arra utal, hogy a tanárhány problémája bizonyos mértékben jelen van ezen országokban. A képezés nélküli vagy nem megfelelően képzett tanárokhoz fordulás e formájának részletes elemzését a beszámoló 5. fejezete tartalmazza. Rendkívül kevés ország foglal el egyértelmű álláspontot a szükséges képzéssel nem rendelkező (oktató)személyzet alkalmazásának megtiltását illetően. A tanári szakma ily módon némileg kivételt jelent – más, hasonló foglalkozásokkal összevetve – e tekintetben, s természetesen fel kell, hogy vetődjön az (oktatásbeli) ellátás színvonalának kérdése is. Milyen következményekkel jár az alulképzett tanárok ilyen széles körben megfigyelhető alkalmazása – nem csupán a tanulók teljesítménye, de az általános tanári morál és a szakma státusa vonatkozásában egyaránt?

Az 5. fejezetből kiderül, hogy az országok többsége általános munkaügyi vagy oktatási jogszabályai keretében szabályozza a rendkívüli munkaerő-felvétel kérdését, valamint hogy – az oktatás színvonalának megőrzése érdekében – a felvétel ezen formáját rendszerint számos feltételhez kötik, melyek a potenciális jelöltek főiskolai/egyetemi fokozataira, illetve a foglalkoztatás sajátos kondícióira vonatkoznak (szerződés időtartama, fizetés szintje, továbbképzés). Hasonlóképpen, azon körülmények, melyek között a tanárokat szakirányukon kívül eső oktatási feladatok teljesítésére kérhetik, általában bizonyos (hiány)tantárgyak vagy az adott tanár szakterületéhez közeli, rokon tantárgyak tanítására korlátozódnak. A szükségintézkedésnek ez a formája meg is tiltható bizonyos (fő) tantárgyak esetében. Ily módon, az elemzés azt mutatja, hogy ugyan mindössze néhány ország zárja ki annak lehetőségét, hogy bármely olyan személy taníthasson, aki nem rendelkezik teljes és megfelelő képzéssel, nagyon kevés azon európai országok száma is, melyek nem alkalmaznak semmiféle megszorítást a szükségintézkedésekkel összefüggésben.

Kampányok és speciális kezdeményezések alkalmazása a munkaerő-felvétel ösztönzése céljával

A 6. fejezetből kitűnik, hogy az oktatási hatóságok számos országban szerveznek rendszeres alapon tanárfelvételi kampányokat a szakmába újonnan belépők számának növelése, valamint a pedagóguspálya általános imázsának javítása érdekében. Néhány európai uniós tagjelölt országban azonban, ahol az utóbbi időben a közszférán belüli költségcsökkentés kapott prioritást, a tanárhányok áthidalása tekintetében továbbra is olyan szükségmegoldásokra támaszkodnak, mint az ideiglenes vagy alulképzett személyzet foglalkoztatása.

A felvételi kampányokkal ellentétben a speciális kezdeményezések sokkal célzottabbak, és jól illesztrálják a különböző országokban megjelenő tanárhányok sajátos típusait. A tanárhányokról beszámolt országok közül azonban nem mindegyik alkalmazott ilyen jellegű lépéseket 2000/01-ben (ez a helyzet áll fenn Belgium, Luxemburg és a Cseh Köztársaság esetében). Az intézkedések többsége a megfelelő tanári képzéssel nem rendelkező személyek képzési lehetőségeihez kapcsolódik, akár rövidebb és/vagy rugalmasabb kurzusok bevezetésével, akár átképző vagy továbbképző programok biztosításával: a volt szocialista országokban az intézkedések túlnyomó többsége a nyugati idegen nyelvek tanítására kész személyek képzésére és átképzésére irányul. Általánosságban, az elemzés azt mutatja, hogy a speciális kezdeményezések alkalmazása leginkább azon országokra koncentrálódik, melyekben átfogó statisztikai adatok útján számszerűsített, világosan megállapított tanárhány tapasztalható. Példaként Hollandiát említhetjük, valamint Svédországot és az Egyesült Királyságot (Anglia és Wales).

A 6. fejezetben leírt intézkedések csaknem mindegyike az utóbbi 3 évben került bevezetésre. Ezen kezdeményezések hatékonysága – az általuk a szakmába vonzott tanárok (mind a frissen végzetek, mind a pályára visszatérők) mennyisége, illetve minősége tekintetében, valamint, például, a foglalkoztatáson alapuló programok már alkalmazásban álló tanárookra gyakorolt hatása terén – érdekes, megválaszolandó kérdés. Milyen előkészületek történtek vajon az egyes országokban az ilyen típusú intézkedések értékelésére?

A tanárfelvételi kampányok és a felvétel ösztönzését célzó speciális kezdeményezések elemzése azt is világossá teszi, hogy az utóbbiak gyakran olyan sajátos területekre koncentrálódnak, ahol akut hiány mutatkozik. A tanárhány e típusa gyakran az alkalmazási feltételekkel hozható összefüggésbe. valószínűsíthető tehát, hogy az e területen végrehajtott változások pozitív hatással lesznek a tanárkínálatra.

Munkaerőpiaci feltételek: a tanárhány mögött álló egyik tényező?

A munkaerőpiaci feltételek hozzájárulnak a tanárkínálat szerkezetének kialakításához. Összefüggés állapítható meg például az élénk diplomás munkaerőpiac és a tanári pályára lépéstől való vonakodás között. A volt szocialista országokban ez egészen egyértelműen látható: a gazdaság gyors ütemben fejlődő ágazatainak elszívó hatása nyomán a kommunikációs, idegen nyelvi és információtechnológiai (IT) készségekkel rendelkező, frissen végzett diplomások a tanári szakma helyett rendszerint anyagilag jövedelmezőbb állásokat választanak. Ez a kapcsolat azonban nem mutatható ki minden esetben egyértelmű módon: előfordul olyan helyzet is, ahol nyugtalanító munkaerőpiaci feltételek (azaz, magas munkanélküliségi ráta) mellett krónikus tanárhányt találunk. Ez a fizetések különösen kedvezőtlen színvonalával magyarázható: Romániában, például, a tanári átlagfizetés a nemzeti átlagkereset csupán 80-90%-át éri el. Ebben az országban, ahol magas a munkanélküliség aránya, a képesített tanárok lehetőség szerint jobban fizetett ágazatokban helyezkednek el, aminek eredményeképpen a képesítéssel nem rendelkező tanárok aránya az utóbbi 7 évben (2001-et megelőzően) 10-ről 20%-ra emelkedett.

Általában véve, Európa-szerte azon tantárgyak vonatkozásában tapasztalható tanárhány, melyekre nagyarányú kereslet mutatkozik más szakmai ágazatokban, ahol mind az illetményrendszer, mind pedig a munkakörülmények előnyösebbek, mint a tanári pályán. Európa egészére érvényes módon ezek a tantárgyak a nyelvek, a matematika, az ICT és a természettudományos tárgyak. Ezzel szemben ugyanakkor, azon tantárgyak területén találunk tanártöbbletet, melyekre csökkenő igény mutatkozik az iskolarendszeren belül. Más tendenciák is láthatók, melyek a tanárhányok specifikus természetét hangsúlyozzák számos európai országban. E tekintetben fontos különbség tehető Nyugat- és Kelet-Európa között. A politikai átmenet következtében a tananyagban történt változások a volt szocialista országokban tanárfeleslegesség kialakulásához vezettek, melyek különösképpen az orosz nyelvi tanárokat érintik. Ezt a jelenséget a más idegen nyelvek (főként az angol) oktatására képesített tanárok hiánya kíséri.

Zárógondolatok

A statisztikai információk hiánya (lásd a 2. fejezetet) fölerősíti a tanárhányokról és túlkínálatról folytatott – s ez idáig a nemzeti keretek között maradó – eszmecsere befelé forduló természetét. A különböző oktatási rendszerekben való alkalmazásra kifejlesztett statisztikai mutatók kiemelik a bármiféle európai szintű összehasonlítás megtételének kísérletében rejlő nehézségeket: a használatban lévő terminológia (például, az "üres tanári állás" jelentése) nagymértékben eltérő nemzeti valóságokat tükröz. Közös definíciókra támaszkodó, összehangolt mutatók csoportjának kialakítására lenne tehát szükség. Ezek a mutatók a tanári szakma vonzerejének növelése céljával bevezetett intézkedések hatásának felmérése területén is jelentős eszközként szolgálhatnak. Ezen egy-egy terminológia nélkül a tanári kereslet-kínálat terén folytatott európai szintű vitát továbbra is az egyes oktatási rendszerekkel kapcsolatos kulturális feltételezések itatják át.

Végezetül, teljesen nyilvánvaló, hogy a tanárok által tapasztalt alkalmazási feltételek – a fizetések, munkaterhelés, állásbiztonság, valamint a rendelkezésre álló támogatási formák – döntő szerepet játszanak annak meghatározásában, hogy az adott oktatási rendszerben tanárhány jelentkezik-e, vagy sem. A tanári szakma vonzerejének ezt az általános témáját viszi tovább a jelen tanulmány III. beszámolója, az európai tanárok jelenlegi foglalkoztatási feltételeinek közelebbi elemzése céljával.

MELLÉKLETEK

1. MELLÉLET

MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBÁ (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK, 2000/01

	Kezdeményezés	Időkeret	Célkitűzés	Keresett tanárok	Célközönség	Alkalmazott média	Tartalom/Közvetített üzenet
B fr	Középfokú és Speciális Oktatásért Felelős Minisztérium	2001. május	Új tagok tanári szakmába való bevonása	Alsó középfokú oktatás szintjén dolgozó tanárok	Az oktatási miniszter levelet küldött a középiskolai végzősökhöz; a felsőoktatásban tanuló és a pedagógusközösség pedig a sajtón keresztül és az Interneten keresztül kapott tájékoztatást	Speciálisan szóló levelek, a nyomtatott sajtó, tv, rádió és az Internet	A tanári szakma az ismeretlen, a kultúrán és a kommunikáción alapul; a munka és a család összekapcsolásának lehetősége; a tanári fizetések összehasonlítása a magán-szektorban adott átlagfizetéssel
B de	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
B nl	Oktatási Minisztérium	2000 óta, évente 3-4 hónapos időtartamban a nyár folyamán	A tanári szakma státuszának és vonzerejének növelése	Középfokú tanárok valamennyi tantárgy vonatkozásában	Diplomások, végzősök, a tanári pályát korábban elhagyó személyek	Általános és szaklapok, poszterek, tömegtájékoztató eszközök, az Internet	(-)
DK	Dán Tanárok Szakszervelete	2001 tavasza	Diákok bevonása a tanárképzésbe, majd a végzett diplomások tanári szakma számára való megnyerése	Valamennyi tantárgyi terület tanárai	Középfokú végzősök és bárki, aki felsőfokú tanulmányokat folytat	Az Internet, szórólapok	A tanárképző programok a tanulás érdekes feladatát képviselik, s álláslehetőséget biztosítanak az oktatásban, de máshol is. A folkshole intézményében való tanítás személyes kihívást jelent
D	Egyes tartományok (Länder) indítottak kampányokat	2000-ben, ad hoc alapon	A tanári szakma vonzerejének fokozása	Valamennyi tantárgyi terület, de különösen a matematika, fizika, biológia, illetve az élő nyelvek tanárai	Középfokú végzősök (Abiturienten), hallgatók és a pedagógusközösség	Az Internet és a nyomtatott sajtó	
EL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
E	Az Autonóm Közösségek Oktatásigazgatási Hatóságai	A legutóbbi alkalommal Katalóniában, 2000/01-ben	A tanári szakma státuszának és vonzerejének növelése; a leendő tanárok számának és képzettségi szintjének emelése	Valamennyi tantárgyi terület tanárai	A társadalom egésze, s különösen a pedagógusközösség	Tv, rádió, a nyomtatott sajtó, poszterek	El maestro, la maestra, el profesor, la profesora. Tu a poyo, a tu lado ("a tanár, a kéznél lévő segítség")

1 MELLÉKLET (folytatás)

MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK, 2000/01

	Kezdeményezők	Időkeret	Célkitűzés	Keresett tanárok	Célközönség	Alkalmazott média	Tartalom/Közzetített üzenet
F	Oktatási miniszter	2001 májusában, júniusában és szeptemberében	Új tanárok bevonása, a jövőbeli versenyvizsgákon (concours) részt vevő jelöltek számának növelése, a 10 éven belül nyugdíjba vonuló tanárok pótlása		Középisikolai végzősök, hallgatók, a tágabb értelemben vett pedagógusközösség	A fiatalok körében népszerű csatormákon sugárzott tv-reklámok, az Internet, bróssúrok, telefonos tájékoztatás, poszterek	Professeur, et si / ovenir c'était vous? ("És ha tanárként Ön lenne a jövő?")
IRL	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
I	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
L	Oktatási Minisztérium	Szórványos; a legutóbbi 2000/01-ben	Fiatalkor tanárképzésbe való bevonása; a tanári szakma népszerűsítése	Valamennyi tantárgyban, de különösen a matematika és az élő nyelvek (angol, francia és német) területén	Középisikolai végzősök és a külföldön felsőoktatásban tanulók	Hallgatói állásbörzék, pályaválasztási tanácsadás; tájékoztató bróssúrok terjesztése	(-)
NL	Oktatási, Kulturális és Tudományos ügyekért felelős Minisztérium	A leendő tanárok "oldallejárata" tervezet keretében történő bevonásait célzó kampány	A tanári szakmáról kialakult kép javítása és a tanárjelvétel fokozása (a képzett középisikolai tanárok 50%-a nem lép tanári pályára)	Valamennyi tantárgyi területen	A jövőben intenzívebb módon próbálják megcélolni a nem holland származású személyeket,	Sajtó, poszterek az iskolákban, tv, az Internet	A kampányok a tanárok átlagos munkanapjának változatosságát hangsúlyozzák (imázsjavítás)
A	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
P	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
FIN	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
S	Nemzeti Felsőoktatási Hivatal; egyes egyetemek és főiskolák	Számos kampány valósult meg a múltban		Valamennyi tantárgyban, de különösen a matematika és a természettudomány területén. A cél az, hogy a matematika és a természettudomány szakkos hallgatók aránya elérje az összes hallgató 33%-át	Középisikolai végzősök, felsőoktatásban tanulók, felsőfokú tanulmányok folytatására jogosultak, pályamódosítást tervező személyek	Sajtó és az Internet	(-)

1. MELLÉKLET (folytatás)

MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK, 2000/01

	Kezdeményezők	Időkeret	Célkitűzés	Keresett tanárok	Célközönség	Alkalmazott média	Tartalom/közvetített üzenet
UK (E/W)	Tanárképző Ügymökség (TTA)	A legutóbbi kampányt 2000 októberében indították	A tanári szakmába belépők számának és képzettségi színvonalának emelése	Valamennyi területen, de különösen a hiány- tantárgyakban, mint a matematika, természettudomány, élő idegen nyelvek, műszaki ismeretek és az angol nyelv (Walesben a walesi)	Végzősök, diplomások, tanárjelöltek, etnikai kisebbségek, külföldi tanárok, pályamódosítást végzők vagy a tanári szakmába visszatérők	Sajtó, poszterek, az Internet, mozi, tv, rádió	"Akk tudnak, tanítanak"
UK (SC)	Skót Kormány Oktatási Minisztériuma	2000 októberében indult a kampány	Tehetséges és elkötelezett emberek bevonása, akik képesek a skót gyermekek irányítására és ösztönzésére	Valamennyi tantárgyi területen	Végzősök, diplomások, tanárjelöltek, etnikai kisebbségek, külföldi tanárok, pályamódosítás végzők vagy a tanári szakmába visszatérők	Tömegtájékoztatói eszközök, az Internet	"Tanítás Skóciában – önmagunk megvalósítása"
IS	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
LI	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
NO	Oktatási, Kulturális és Vallásügyi Minisztérium; tanári egyesületek és a nemzeti iskolaszövetség	A kampány 2001 áprilisától 2002 tavaszáig tartott	A tanárfelvétel növelése, különösen a férfi tanárok körében		Felső középfokú oktatást végzettek, különösen férfiak	Tömegtájékoztatói eszközök (tv, rádió)	"Valaki várja, hogy tanár legyél"

1. MELLÉKLET (folytatás)

MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK, 2000/01

Kezdeményezők		Időkeret	Célkitűzés	Keresett tanárok	Célközönség	Alkalmazott média	Tartalom/Közzetített üzenet
BG	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
CZ	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
EE	Oktatási Minisztérium	A 2000/01-es tanév első két hónapjában	Képzett tanárok főlvétele	Valamennyi tantárgyi területen	Az ész második nyelvként való oktatására képesített tanárok	Sajtó (pedagógiai folyóiratok), tömegtájékoztatói eszközök, nyílt napok	(-)
	Nemzeti Tanítási Program (NGO) Iskolák és felsőoktatási intézmények; önkormányzatok		A fiatal szaktanárok arányának növelése az orosz nyelvű iskolákban	Tantárgycsoportok oktatására képesített szaktanárok (semi-specialists) Az észet – az orosz nyelvű iskolákban – második nyelvként oktató tanárok	Hallgatók, tanárjelöltek, a végző, képesítő időszaki felkészítő tanárok, a tanári szakmába belépő pályakezdők		(-)
CY	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
LV	Oktatási és Tudományos ügyekért felelős Minisztérium	Évente	Diákok – különösen férfiak – tanári pályára vonzása	Valamennyi tantárgyi területen	A középfokú oktatás utolsó évében lévő diákok	Városi oktatási tanácsok, országos és regionális média	(:)
	Oktatási és Tudományos ügyekért felelős Minisztérium	1991 óta évente	Új tagok tanárképzésbe való bevonása, valamint új képesítést adó, illetve 2-3 éves átképző programok	Idegen nyelvek, ICT, szaktanárképzés, vidéki területeken dolgozó tanárok	Korábbi orosz nyelvi tanárok, képesítés nélküli tanárok; további képesítések megszerzésére törekvő tanárok	Sajtó, rádió, az Internet, minisztériumi tájékoztató közlőny	(-)
HU	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
MT	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
PL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
RO	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
SI	Oktatási, Tudományos és Sportügyekért felelős Minisztérium	Évente, április és november között	Új tagok tanárképzésbe való bevonása	Valamennyi tantárgyban, de különösen a matematika, fizika, IT, anyanyelv, idegen nyelvek, művészet és zene területein	Felső középfokú végzősök; tanárképző programokban részt vevő hallgatók	Sajtó és az Internet	(-)
SK	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

2. MELLÉKLET

Összefoglaló táblázat

NEMZETI KONTEXTUÁLIS INFORMÁCIÓ A TANÁRTÖBBLETRŐL ÉS -HIÁNYRÓL: TÍPUS, MAGYARÁZÓ TÉNYEZŐK ÉS OKTATÁSPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

	Tanártöbbslet típusa	Tanárhiány típusa	Magyarázó tényezők	A tanári kereslet-kínálattal összefüggő (bevezetett vagy tárgyalás alatt álló) oktatáspolitikai intézkedések
B fr		A hiány kezd nyilvánvalóvá válni, különösen a matematika, természettudomány és az élő nyelvek tanterveinek helyettesítő tanárai vonatkozásában	A helyettesítő tanárok kedvezően foglalkoztatási feltételei, valamint az említett tantárgyak tanárai számára a magánsektorban biztosított előnyösebb lehetőségek	Tájékoztató kampány Parlamentari viták
B de		A képesített tanárok mérsékelt hiánya – különösen a rövid távú helyettesítő álláshelyek területén – a német nyelv, történelem, matematika és a természettudományok tantárgyaiban	A képesített tanárok jelentős aránya máshol áll alkalmazásban. Koregredniényes nyugdíjazást választók magas száma.	2001. június 25-i rendelet a tanárok által vállalható feladatokra és az anyagi helyzetük ennek megfelelő rendezésére vonatkozó speciális intézkedésekről
B nl		Különösen a matematika, fizika és francia nyelv tantárgyaiban	A nyugdíjba vonulás magas aránya növelni fogja a tanárkeresletet: nincs elegendő számú új tanár (munkaerőpiaci verseny)	2000. július 8-i, a tanári szakmára vonatkozó sürgős cselekvési terveket tartalmazó rendelet (melynek részeként 2000 szeptemberében tanári tartalék-díplományt hoztak létre)
DK		Mérsékelt tanárhiány kezd érzékelhetővé válni	Növekvő gyerekszám, s ezzel egyidejűleg az oktatáspolitikai előregedése tapasztalható	A Meritæreruddannelsen, azaz az "érdem szerinti tanárképzés" (gyorsított tanárképző program) 2002 második felétől történő bevezetése
D		Nyugatiánmet tantományok: 2005-ig valamennyi tantárgyi területen szükség lesz új tanároknak, különösen a matematika és a természettudományos tantárgyak vonatkozásában. Kelehiánmet tantományok: élő nyelvek.	Nyugatiánmet tantományok: a tanári szakma életkori piramisa Kelehiánmet tantományok: tananyagbéli változások	A Kultúrministerkonferenz munkabizottsága határozattervezetet készített a tanárhiány leküzdését célzó intézkedésekről (2001)
EL	Általános		A munkanélküliség magas aránya a tanári álláshelyek iránti jelentős kereslethez vezetett; a kedvező foglalkoztatási feltételek vonzóvá teszik a szakmát	A tanárfelvételi rendszer megváltoztatása: a jelölést felváltja a versenyzés (melynek bevezetésére 1998 és 2003 között, fokozatosan kerül sor)
E				

2. MELLÉKLET (folytatás)

Összefoglaló táblázat

NEMZETI KONTEXTUÁLIS INFORMÁCIÓ A TANÁRTÖBBLETRŐL ÉS -HIÁNYRÓL: TÍPUS, MAGYARÁZÓ TÉNYEZŐK ÉS OKTATÁSPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

	Tanártöbbslet típusa	Tanárhiány típusa	Magyarázó tényezők	A tanári kereslet-kínálattal összefüggő (bevezetett vagy tárgyalás alatt álló) oktatáspolitikai intézkedések
F	A többslet közvetlen jelei láthatók bizonyos időszakokban, egyes tantárgyak és (földrajzi) területek vonatkozásában	Szórványos hiányok bizonyos tantárgyakban	Többslet: bizonyos tantárgyak iránti hirtelen keresletsökkenés (így például az élő nyelvek, mint a német, esetében) Hiány: nyugdíjba vonuló tanárok A foglalkoztatás rugalmas formája lehetővé teszi az ideiglenes helyettesítéseket, belüli a hiányokat, stb.	Tájékoztató kampány A tanári álláshelyek számának versenyvizsgán (concours) keresztül történő tervezése
IRL		Részmunkaidős és helyettesítő tanárok hiánya	Az ilyen tanároknak kinldti szolgálati feltételek és fizetések alacsony szintje	
I	Általános		Demográfiai trendek (csökkenő születési arányok); emellett a munkanélküliség magas aránya a tanári álláshelyek iránti jelentős kereslethez vezetett	
L		Különösen a német, a francia és az angol nyelv, valamint a matematika területein		
NL	A történelem és a földrajz tantárgyakban	Különösen a közgazdaságtan és a természettudományos tantárgyak terén	Hiány: a tanulói szám növekedése, előregedő tanári populáció, magas megtelegedési arány, a jól képzett munkaerőért folyó erős verseny	Maatwerk voor morgen, ministerie van OC&W, 1999 és Maatwerk 2, ministerie van OC&W, 2000 és 2001; integrált oktatáspolitikai megközelítés, melynek célja az oktatási munkaerőpiac kereslet-orientáltságának fokozása, valamint a tanári utánpótlás nyitottabb és változatosabb rendszerének kialakítása
A	A munkanélküliségi arányok régióként és tantárgyi területenként eltérőek	Előre jelzett hiányok (egyenlőtlen eloszlásban, az adott tantárgyaktól függően)	Többslet: demográfiai trendek (csökkenő születési arányok). A néhány tantárgyban tapasztalható magas munkanélküliségi ráta ellenére a tanári szakma továbbra is rendkívül vonzó a fiatalok számára Hiány: a tanári szakma kedvezőtlen eloszlású életkori piramisa	Környegedényes nyugdíjazási programok a közalkalmazottak számára a tanári munkanélküliség csökkentése céljával; folyamatos kampányok a fiatalok tanári szakma választásából való elterítése érdekében

2. MELLÉKLET (folytatás)
Összefoglaló táblázat

NEMZETI KONTEXTUÁLIS INFORMÁCIÓ A TANÁRTÖBBLÉTRŐL ÉS -HIÁNYRÓL: TÍPUS, MAGYARÁZÓ TÉNYEZŐK ÉS OKTATÁSPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

	Tanártöbblét típusa	Tanárhiány típusa	Magyarázó tényezők	A tanári kereslet-kínálattal összefüggő (bevezetett vagy tárgyalás alatt álló) oktatáspolitikai intézkedések
P	A középiskolai tanárok többlete tapasztalható a tantárgyi területek nagy részén	Nehezen lehet képesített tanárokat találni a rövid távú helyettesítő állásokra		
FIN		Némi előre jelzett hiány az angol, matematika, finn és svéd anyanyelvi oktatás, számítástechnika, zene és vizuális művészetek tantárgyaiban	Előre jelzett magas nyugdíjazási arány	2000-ben jelent meg az OPEPRO-projekt zárójelentése (a tanárképzésbe felvehető hallgatók éves keretszámának emelése)
S		A jelenlegi tanulmány a matematika és a természettudomány területein koncentráldóik. Amikor a közeljövőben számos tanár eléri a nyugdíjkorhatárt, a hiányok várhatóan valamennyi tantárgyra kiterjednek majd	Munkaerőpiaci verseny A tanárok egy része nem rendelkezik teljes képzettséggel A képesített tanárok bizonyos arányát a diplomaszerezést követően más ágazatban alkalmazzák	
UK (E/W/Nl)		Hiányok az alábbi konkrét tantárgyakban: műszaki rajz és technika, információtechnológia, matematika, élő idegen nyelvek, zene, hitan és természettudomány. Szintén nehézséget jelent a tanárfelvétel az olyan területeken, ahol magasak a megélhetési költségek, így például Londonban vagy Anglia délkeleti részén	Munkaerőpiaci verseny Az Iskolai Tanárok Felülvizsgáló Bizottsága megbízásból végzett 1999-es tanulmány felsorolja a potenciális jelöltek tanári szakmába való belépése ellen ható negatívumokat: gyenge karrierlehetőségek, alacsony szintű társadalmi státusz, kedvezőtlen jövedelem (mind a kezdőfizetések, mind pedig a jövőbeli keresetek tekintetében), nehezen kezelhető tanulóik, túl nagy adminisztratív munkateher, tandíjak magas költsége, más ágazatok relatív vonzereje	1998-as Zöld Könyv <i>Teachers: Meeting the Challenge of Change</i> és 2001-es Zöld Könyv <i>Schools: Building on Success</i> , melyek nyomán széles körű intézkedések kerültek bevezetésre a tanári szakma fejlesztése és támogatása céljával, beleértve a képzésbe vezető új és rugalmasabb útvonalak kialakítását, valamint a képzésben részt vevők anyagi ösztönzését
UK (SC)				

2. MELLÉKLET (folytatás)

Összefoglaló táblázat

NEMZETI KONTEXTUÁLIS INFORMÁCIÓ A TANÁRTÖBBLETRŐL ÉS -HIÁNYRÓL: TÍPUS, MAGYARÁZÓ TÉNYEZŐK ÉS OKTATÁSPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

	Tanártöbblet típusa	Tanárhiány típusa	Magyarázó tényezők	A tanári kereslet-kínálattal összefüggő (bevezetett vagy tárgyalás alatt álló) oktatáspolitikai intézkedések
IS		Szakképesítéssel rendelkező tanárok hiánya: az üres állások betöltésére alkalmazott, képesítés nélküli tanárok aránya országos szinten a kötelező oktatásban dolgozó pedagógusok 16%-át képviseli	A tanári szakma társadalmi státusa más foglalkozásokkal összehasonlítva alacsony, s a képzett tanárok egy része jobban fizetett állásokba vándorolt	A Kulturális és Oktatási Minisztérium 1998-ban tanárokból álló munkacsoportot hozott létre a 2010-ig terjedő időszak pedagógusszükségletének felmérése céljával
LI	1999 óta az önkormányzatok által hivatalosan közölt tanár-szükséglet (minden évben) alacsonyabb a frissen alkalmazott tanárok számánál		Demográfiai trendek (a születések számának, illetve a nyugdíjba vonuló tanárok arányának csökkenése)	
NO	Előre jelzett tanártöbblet 2005-öt követően	A hivatalos képesítéssel rendelkező tanárok hiánya várhatóan az évtized közepéig tart	Többlbet: demográfiai trendek Hiány: nyugdíjazási arányok (a tanári szakma kedvezőtlen elosztású életkori piramisa)	
BG	(:)			
CZ		A tanárképzésben végzettek jelentős aránya nem megy pedagóguspályára, hanem más ágazatban hasznosítja készségeit	A tanári keresetek nem veszik föl a versenyt a hasonló képzettségű szakembereknek a magánszektorban biztosított fizetésekkel	A 2001 februárjában megjelent Fehér Könyv: A Cseh Köztársaság Nemzeti Oktatásfejlesztési Programja (a tanárok illetményszintjeinek emelése)
EE		Az észak – az orosz nyelvű iskolákban – második nyelvként oktató tanárok; szaktanárok	Alacsony fizetés; nem túl magas társadalmi státus; a frissen végzett tanárok nem jelentkeznek tanári állásokra; bizonyos régiók nem vonzóak az ottani életkörülmények/munkavállalás szempontjából	

2. MELLÉKLET (folytatás)
Összefoglaló táblázat
NEMZETI KONTEXTUÁLIS INFORMÁCIÓ A TANÁRTÖBBLETRŐL ÉS -HIÁNYRÓL: TÍPUS, MAGYARÁZÓ TÉNYEZŐK ÉS OKTATÁSPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK

	Tanártöbbslet típusa	Tanárihiánya típusa	Magyarázó tényezők	A tanári kereslet-kindattal összefüggő (bevezetett vagy tárgyalás alatt álló) oktatáspolitikai intézkedések
CY	Tanártöbbslet a középfokú oktatás szintjén		A tanári szakmai magas szintű társadalmi státus és állásbiztonság jellemzi, amihez egy sor járulékos, illetve nyugdíjazáshoz kapcsolódó juttatás társul	
LV		A tanári végzettséggel rendelkezők csupán mintegy fele vállal tanári állást az iskolában; a munkaerőpiacon elismerik a tanárok által kapott szakmai képzés értékét	Alacsony jövedelemszint, a szakmai státus és morál csökkenése, valamint a nyugdíjkorhatárhoz közeli tanárok számának növekedése	
LT	1999-ben az önkormányzatok által hivatatosan közölt tanári-szükséglet alacsonyabb volt, mint a frissen alkalmazott tanárok száma	Hiány az idegen nyelvek, az ICT, valamint az állampolgári és politikai ismeretek tantárgyi területein	Többlet demográfiai trendek (a születések számának, illetve a nyugdíjba vonuló tanárok arányának csökkenése)	Az Oktatási és Tudományos ügyekért felelős Minisztérium, a munkaerő-gazdálkodási hivatal és a felsőoktatási intézmények 1997-ben munkacsoportot hoztak létre a tanári kereslet-kindat jövőbeli alakulásának megvitatása céljával
HU	A tanárok körében tapasztalható munkaerőtöbbslet következtében a végzettek csupán egyharmada kap (tanári) álláslehetőséget. A túlkínálat a magyar nyelv és irodalom, valamint a matematika tantárgyakban jelentkezik	Hiány az idegen nyelvek és az ICT tantárgyakban Fiatal férfi tanárok relatív hiánya	Többlet: tananyagbeli változások Hiány: a kommunikációs, idegen nyelvi és ICT készségekkel rendelkező, frissen végzett tanárok jobban fizetett állásokat találnak a magánszektorban	
MT	A máltai nyelvet oktató tanárok többlete	Hiány az ICT, a természettudományos tantárgyak, valamint a matematika területein	Hiány: a magánszektor magasabb fizetéseket kínál	
PL		Hiány az angol és a német nyelv tantárgyaiban	A magánszektor magasabb fizetéseket kínál	
RO	Tanárfelesleg a nagyvárosokban	Hiány az idegen nyelvek és az ICT tantárgyakban 1998/99-ben a képesítés nélküli pedagógusok a tanárok összlétszámának 22%-át képviselik	Többlet: a tanulók számának csökkenése Hiány: a fizetések alacsony szintje és az oktatás alulfinanszírozottsága	Juttatásokat kindnak a vidéki területeken való letelepedésért (és munkavállalásért), valamint a más (keresett) tantárgyakra való átképzés vállalásáért
SI	Tanárfelesleg (feloldása helyettesítési feladatok beiktatása, illetve iskola utáni tanórák megtartása útján történik)	Hiány az idegen nyelvek, a matematika és a zene tantárgyaiban		
SK		A végzettek jelentős többsége nem megy tanári pályára	Alacsony szintű fizetések (melyek tovább csökkennek az átlagfizetésekhez képest) és az oktatás alulfinanszírozottsága	

3. MELLÉKLET

A TANULMÁNY ÁLTAL LEFEDETT OKTATÁSI SZINT:
NAPPALI ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A), 2000/01

	NAPPALI KÖTELEZŐ OKTATÁS SZINTJE ¹⁾ Kivéve: B, F, NL, A, UK (E/W/NL)		KÖTELEZŐ OKTATÁS UTÁNI OKTATÁS
	EGYSÉGE SZERKEZETŰ OKTATÁS		
	első évek	a szakasz utolsó évei	
	ALAPFOKÚ OKTATÁS	ALSÓ KÖZÉPFOK	FELSŐ KÖZÉPFOK
B fr	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	SECONDAIRE DE TRANSITION GÉNÉRAL first 2 years	last 4 years
B de	PRIMARUNTERRICHT	ALLGEMEINBILDENDER ÜBERGANGSUNTERRICHT first 2 years	last 4 years
B nl	LAGER ONDERWIJS	ALGEMEEN SECUNDAIR ONDERWIJS first 2 years	last 4 years
DK	first 6 years	FOLKESKOLE last 3 years	HF GYMNASIUM HHX HTX
D	GRUNDSCHULE	GYMNASIUM GESAMTSCHULE REALSCHULE SCHULARTEN MIT MEHREREN BILDUNGSGÄNGEN HAUPTSCHULE	GYMNASIALE OBERSTUFE BERUFLICHES GYMNASIUM FACHGYMNASIUM GESAMTSCHULE
EL	DIMOTIKO SCHOLEIO	GYMNASIO	ÉNIAIO LYKEIO
E	EDUCACIÓN PRIMARIA	EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA	BACHILLERATO
F	ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	COLLÈGE	LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE
IRL	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY/VOCATIONAL/COMPREHENSIVE SCHOOL COMMUNITY SCHOOL AND COLLEGE first 3 years	last 2/3 years
I	SCUOLA PRIMARIA	SCUOLA MEDIA	SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
L	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	LYCÉE GÉNÉRAL first 3 years	last 4 years
NL	BASISONDERWIJS	VWO first 3 years HAVO first 3 years VMBO first 2 years	last 3 years last 2 years
A	VOLKSSCHULE	HAUPTSCHULE first 4 years	AHS (OBERSTUFE) OBERSTUFENREALGYMNASIUM last 4 years
P	ENSINO BÁSICO (1st and 2nd stages)	(3rd stage)	CURSOS GERAIS
FIN	PERUSOPETUS – GRUNDLÄGGANDE UTBILDNING first 6 years	last 3 years	LUKIO GYMNASIUM
S	GRUNDSKOLA first 6 years	last 3 years	GYMNASIESKOLA
UK (E/W/NL)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL first 3 years	last 4 years
UK (SC)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL first 4 years	last 2 years

(¹⁾ A nappali kötelező oktatás nem szükségszerűen ér véget valamennyi országban az alsó középfokú oktatás befejezésekor, s további egy vagy több évig folytatódhat. Ez az eset áll fenn az alábbi országokban: B, F, NL, A (1 év), UK (E/W/NL) (2 év).

3. MELLÉKLET (folytatás)

A TANULMÁNY ÁLTAL LEFEDETT OKTATÁSI SZINT
NAPPALI ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A), 2000/01

	NAPPALI KÖTELEZŐ OKTATÁS SZINTJE ⁽²⁾ Kivéve: BG, HU és SK		KÖTELEZŐ ISKOLÁZTATÁS UTÁNI OKTATÁS
	EGYSÉGES SZERKEZETŰ		
	első évek	a szakasz utolsó évei	
	ALAPFOKÚ OKTATÁS	ALSÓ KÖZÉPFOK	FELSŐ KÖZÉPFOK
IS	GRUNNSKÓLI first 7 years	last 3 years	MENNTASKÓLI FJÖLBRAUTASKÓLI
LI	PRIMARSCHULE	OBERSCHULE REALSCHULE GYMNASIUM ÜNTERSTUFE	GYMNASIUM OBERSTUFE
NO	GRUNNSKOLE (1st and 2nd stages)	(3rd stage)	VIDEREGÅENDE SKOLE
BG	NATČHALNO UTČHILISHTE	PROGIMNAZIALNO UTČHILISHTE	GIMNAZIA PROFILIRANA GIMNAZIA
CZ	ZÁKLADNÍ ĀKOLA		
	last 4 years		
	first 5 years	GYMNÁZIUM first 4 years	last 4 years
EE	PÕHIKOOL first 6 years	last 3 years	GŰMNAASIUM
CY	DIMOTIKO SCHOLEIO	GYMNASIO	LYKEIO
LV	PAMATIZGLĀĀBA first 4 years	last 5 years	VIDĀJĀ IZGLĀĀBA
LT	PRADINĖ MOKYKLA	PAGRINDINĖ MOKYKLA GIMNAZIJA first 2 years	VIDURINĖ MOKYKLA GIMNAZIJA last 2 years
HU	ĀLTALÁNOS ISKOLA		
	last 4 years		
	first 4 years	GYMNÁZIUM first 4 years	last 4 years
MT	PRIMARY SCHOOL	JUNIOR LYCEUM SECONDARY SCHOOL BOYS' GIRLS' SCHOOL	JUNIOR COLLEGE HIGHER SECONDARY SCHOOL
PL	SZKOĀA PODSTAWOWA	GIMNAZIUM	LICEUM OGÓLNOKSZTAĀCSE LICEUM PROFILOWANE
RO	? COAL PRIMAR	GIMNAZIU	LICEU
SI	OSNOVNA ĀOLA (8 YEARS)		GIMNAZIJA
	first 4 years	last 4 years	
	OSNOVNA ĀOLA (9 YEARS)		
	first 6 years	last 3 years	
SK	ZÁKLADNĀ ĀKOLA		
	last 5 years		
	first 4 years	GYMNÁZIUM first 4 years	last 4 years

⁽²⁾ A nappali kötelező oktatás nem szükségszerűen ér véget valamennyi országban az alsó középfokú oktatás befejezésekor, s további egy vagy több évig folytatódhat. Ez az eset áll fenn az alábbi országokban: BG (1 év), HU (4 év) és SK (1 év, Gimnázium – 2 év).

I ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. FEJEZET: DEMOGRÁFIAI TRENDEK ÉS TERVEZÉSI POLITIKÁK

1.1 ábra	A KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2 és 3) DOLGOZÓ TANÁROK KORCSOPORTONKÉNTI SZÁZALÉKARÁNYÁNAK LEBONTÁSA, ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000	3
1.2 ábra	AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2) DOLGOZÓ TANÁROK KÖZÉPÉLETKORA, ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000	4
1.3 ábra	A NYUGDÍJKORHATÁRHOZ KÖZELI KORCSOPORTOKBA ESŐ TANÁROK SZÁZALÉKARÁNYAI AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN.(ISCED 2), ÁLLAMI ÉS MAGÁNSZEKTOR, 1999/2000	7
1.4 ábra	AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSNAK (ISCED 2) MEGFELELŐ ÉLETKORÚ FIATALOK SZÁMÁNAK 2000-TŐL 2010-IG ELŐREVETÍTETT TRENDJEI	9
1.5 ábra	TERVEZÉSPOLITIKA JELENLÉTE ÉS A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TRENDJEINEK NYOMON KÖVETÉSE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	12
1.6 ábra	A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT KEZELÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓ TERVEZÉSI POLITIKÁK BEVEZETÉSE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A)	13
1.7 ábra	A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TERVEZÉSI POLITIKÁJÁBAN FIGYELEMBE VETT PARAMÉTEREK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01	15
1.8 ábra	A TANÁRI KERESLET-KÍNÁLAT TERVEZÉSI POLITIKÁJÁVAL KAPCSOLATOS INFORMÁCIÓK TERJESZTÉSE ÉS HOZZÁFÉRHETŐSÉGE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01	15

2. FEJEZET: HIÁNYOK ÉS TÚLKÍNÁLAT: NÉHÁNY STATISZTIKAI KÉRDÉS

2.1 ábra	A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK; A STATISZTIKAI ADATOK KITERJEDÉSE ÉS KORLÁTAI, 2000/01	21
2.2 ábra	A TANÁRHIÁNY KÜLÖNBÖZŐ ORSZÁGOKBAN HASZNÁLT MUTATÓI, 2000/01	22
2.3 ábra	A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK, ÉS A STATISZTIKAI ADATOK KITERJEDÉSE, 2000/01	23
2.4 ábra	A TANÁRHIÁNYOK SZÁMSZERŰSÍTÉSE NÉGY EU- ÉS EFTA/EEA- TAGÁLLAMBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG	24

2.5 ábra	AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN VALÓ TANÍTÁSRA KÉPESÍTÉST NYÚJTÓ TANÁRI ALAPKÉPZÉSBEN VÉGZETTEK SZÁMÁNAK TRENDJEI NÉGY EU-ÉS EFTA/EEA-TAGÁLLAMBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG	26
2.6 ábra	A SZAKMÁT ELHAGYÓ VAGY A KORENGEDMÉNYES NYUGDÍJAZÁST VÁLASZTÓ TANÁROK SZÁZALÉKARÁNYAIBAN MEGFIGYELHETŐ VÁLTOZÁSOK AZ EURÓPAI UNIÓ KÉT TAGÁLLAMÁBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG	27
2.7 ábra	A TANÁRTÖBBLET SZÁMSZERŰSÍTÉSE AZ EURÓPAI UNIÓ HÁROM TAGÁLLAMÁBAN, 1990/91-TŐL 1999/2000-IG	28
2.8 ábra	AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN VALÓ TANÍTÁSRA KÉPESÍTÉST NYÚJTÓ TANÁRI ALAPKÉPZÉSBEN VÉGZETTEK SZÁMÁNAK TRENDJEI AZ EURÓPAI UNIÓ HÁROM TAGÁLLAMÁBAN, 1990/91-től 1999/2000-IG	30

3. FEJEZET: A TANÁRI SZAKMÁBA TÖRTÉNŐ FELVÉTEL

3.1 ábra	A TANÁRFELVÉTELÉRT FELELŐS HATÓSÁGOK SZINTJE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	33
3.2 ábra	A TANÁRFELVÉTEL MÓDSZEREINEK FŐ TÍPUSAI AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	34
3.3 ábra	A TANÁRI ALAPKÉPZÉS BEFEJEZÉSE ELŐTT VAGY UTÁN SZERVEZETT VERSENYVIZSGA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	35
3.4 ábra	A NYÍLT TANÁRFELVÉTEL ALAPJÁUL SZOLGÁLÓ SAJÁTOS ELŐÍRÁSOK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	39
3.5 ábra	A FOGLALKOZTATÁSI STÁTUSZ TÍPUSA (KÖZALKALMAZOTTI VAGY SZERZŐDÉSES) A FELVÉTELI ELJÁRÁS FÜGGVÉNYÉBEN AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	42

4. FEJEZET: A SZABADSÁGON LÉVŐ TANÁROK HELYETTESÍTÉSE

4.1 ábra	A TANÁRHELYETTESÍTÉSI ELJÁRÁSOK FŐ MODELLEI AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	47
4.2 ábra	HATÁROZOTT IDŐRE SZÓLÓ SZERZŐDÉSEK A HELYETTESÍTŐ TANÁROK SZÁMÁRA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	50
4.3 ábra	TÖBBLETMUNKA-TERHELÉS AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	56

4.4 ábra	A TANÁRHELYETTESÍTÉSI GYAKORLATOKKAL KAPCSOLATOS DÖNTÉSHOZÁS SZINTJE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	60
----------	---	----

5. FEJEZET: SZÜKSÉGINTÉZKEDÉSEK TANÁRHIÁNY ESETÉN

5.1 ábra	TELJES ÉS MEGFELELŐ KÉPESÍTÉSSEL NEM RENDELKEZŐ SZEMÉLYZET MUNKÁBA ÁLLÍTÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	65
5.2 ábra	A RENDKÍVÜLI MUNKAERŐ-FELVÉTEL ALKALMAZÁSÁT MEGHATÁROZÓ ELŐÍRÁSOK/AJÁNLÁSOK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	66
5.3 ábra	A RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL SZEMPONTJÁBÓL FIGYELEMBE VEHETŐ SZEMÉLYI KATEGÓRIÁK AZ ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A), 2000/01	67
5.4 ábra	A TELJES KÉPZETTSÉGGEL NEM RENDELKEZŐ JELÖLTEK MINIMÁLISAN SZÜKSÉGES KÉPESÍTÉSEI A RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL VONATKOZÁSÁBAN AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	71
5.5 ábra	SPECIÁLIS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ RENDKÍVÜLI TANÁRFELVÉTEL VONATKOZÁSÁBAN, 2000/01	72
5.6 ábra	TANÓRÁK ELMARADÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN (ISCED 2A), 2000/01	74

6. FEJEZET: A MEGFELELŐEN KÉPZETT OKTATÓSZEMÉLYZET FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ INTÉZKEDÉSEK

6.1 ábra	AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) AZON TANTÁRGYAI, MELYEK A TANÁRFELVÉTELI KAMPÁNYOK ÉS EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK KÖZÉPPONTJÁBAN ÁLLNAK, 2000/01	78
6.2 ábra	MUNKAERŐ-TOBORZÓ KAMPÁNYOK ALKALMAZÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ TANÁRFELVÉTEL ÖSZTÖNZÉSE CÉLJÁVAL, 2000/01	81
6.3 ábra	A MEGFELELŐEN KÉPZETT TANÁROK ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ FELVÉTELÉNEK ÖSZTÖNZÉSÉRE IRÁNYULÓ KAMPÁNYOK CÉLCSOPORTJAI, 2000/01	83

6.4 ábra	EGYÉB SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK ALKALMAZÁSA AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBA (ISCED 2A) VALÓ TANÁRFELVÉTEL ÖSZTÖNZÉSE CÉLJÁVAL, 2000/01	85
6.5 ábra	KÜLÖNLEGES ÖSZTÖNZŐK A TANÁRI SZAKMÁBA VALÓ FELVÉTEL NÖVELESÉRE AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01	86
6.6 ábra	AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) LEENDŐ TANÁRAI SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KÉPZÉS VONZEREJÉNEK FOKOZÁSÁT CÉLZÓ SPECIÁLIS KEZDEMÉNYEZÉSEK, 2000/01	89-90
6.7 ábra	AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) LEENDŐ TANÁRAINAK RENDELKEZÉSÉRE ÁLLÓ, S A SPECIÁLIS KÉPZÉSI INTÉZKEDÉSEK KÖRÉN KÍVÜL ESŐ KEZDEMÉNYEZÉSEK, 2000/01	92

ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KÖVETKEZTETÉSEK

A. ábra	AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS (ISCED 2A) TERÜLETÉN EGYENSÚLYI HELYZETTEL, TANÁRHIÁNNYAL, TANÁRTÖBBLETTTEL, ILLETVE HIÁNNYAL ÉS TÖBBLETTTEL EGYARÁNT RENDELKEZŐ ORSZÁGOK, 2000/01	95
B. ábra	A TERVEZÉSPOLITIKA BEVEZETÉSE 1980 ELŐTT VAGY UTÁN TÖRTÉNT, ÉS AZ ADOTT ORSZÁGBAN TAPASZTALHATÓ-E HIÁNY ÉS/VAGY TÖBBLET	99
C. ábra	A TANÁRFELVÉTELI RENDSZER TÍPUSA A HIÁNY ÉS/VAGY TÖBBLET ELŐFORDULÁSÁVAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN AZ ÁLTALÁNOS ALSÓ KÖZÉPFOKÚ OKTATÁS SZINTJÉN (ISCED 2A), 2000/01	101

I KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

I. EURYDICE NETWORK

A. EURYDICE EUROPEAN UNIT

Avenue Louise 240
B-1050 Brussels
(<http://www.eurydice.org>)

Managing Editor: Arlette Delhaxhe

Authors of the comparative analysis: Misia Coghlan, Anne Godenir,
Bernadette Forsthuber, Angelika Harvey

Layout and graphics: Patrice Brel

Translation and proof-reading: Brian Frost-Smith

Technical assistance: Gisèle De Le

Secretarial support: Helga Stammherr and Olivier Biron

B. NATIONAL UNITS OF EURYDICE

Authors of the national contributions

(describing the current situation in each country) which were used for the study

121

EUROPEAN UNION

BELGIQUE / BELGIË

Unité francophone d'Eurydice
Ministère de la Communauté française
Direction générale des Relations internationales
Boulevard Leopold II, 44 – Bureau 6A/002
1080 Bruxelles
Contribution of the Unit: joint responsibility

Vlaamse Eurydice-Eenheid
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Onderwijs
Afdeling Beleidscoördinatie
Hendrik Consciencegebouw 5 C 11
Koning Albert II – laan 15
1210 Brussel
Contribution of the Unit: joint responsibility

Agentur Eurydice
Ministerium der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Agentur für Europäische Programme
Quartum Centre
Hütte 79 / Bk 28
4700 Eupen
Contribution of the Unit: Leonhard Schiffers

DANMARK

Eurydice's Informationskontor i Danmark
Institutionsstyrelsen
Undervisningsministeriet
Frederiksholms Kanal 25 D
1220 København K
Contribution of the Unit: joint responsibility

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Eurydice – Informationsstelle der Länder im
Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Lennéstrasse 6
53113 Bonn
Contribution of the Unit: Gerdi Jonen

ELLADA

Eurydice Unit
Ministry of National Education and Religious
Affairs
Direction CEE / Section C
Mitropoleos 15
10185 Athens
Contribution of the Unit: Antigoni Faragoulitaki

ESPAÑA

Unidad de Eurydice
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
CIDE – Centro de Investigación y
Documentación Educativa
c/General Oráa 55
28006 Madrid
Contribution of the Unit: Irene Arrimadas Gómez,
Ana Isabel Martín Ramos, Mercedes Lucio-
Villegas de la Cuadra; translation of the English
version: Elena Valenciano Villafaina

FRANCE

Unité d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale
Délégation aux relations internationales et
à la coopération
Centre de ressources
pour l'information internationale
110, rue de Grenelle
75357 Paris
Contribution of the Unit: Thierry Damour

IRELAND

Eurydice Unit
International Section
Department of Education and Science
Marlborough Street
Dublin 1
Contribution of the Unit: joint responsibility

ITALIA

Unità di Eurydice
Ministero dell'Istruzione,
dell'Università e della Ricerca – c/o INDIRE
Via Buonarroti 10
50122 Firenze
Contribution of the Unit: Daniela Nenci,
Antonella Turchi

LUXEMBOURG

Unité d'Eurydice
Ministère de la Culture, de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche (CEDIES)
280, Route de Longwy
1940 Luxembourg
Contribution of the Unit: supervised by Raymond
Harsch

NEDERLAND

Eurydice Eenheid Nederland
Afdeling Informatiediensten D073
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschappen
Postbus 25000 - Europaweg 4
2700 LZ Zoetermeer
Contribution of the Unit: joint responsibility

ÖSTERREICH

Eurydice – Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft
und Kultur – Abt. I/6b
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Contribution of the Unit: joint responsibility

PORTUGAL

Unidade de Eurydice
Ministério da Educação
Departamento de Avaliação, Prospectiva e
Planeamento (DAPP)
Av. 24 de Julho 134
1350 Lisboa
Contribution of the Unit: Maria Luísa Maia,
Ana Machado de Araújo

SUOMI / FINLAND

Eurydice Finland
National Board of Education
Hakaniemenkatu 2
P.O. Box 380
00530 Helsinki
Contribution of the Unit: joint responsibility

SVERIGE

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Drottninggatan 16
10333 Stockholm
Contribution of the Unit: Bodil Bergman,
Ann-Katrin Wirén, Myrna Smitt

UNITED KINGDOM

Eurydice Unit for England, Wales and Northern
Ireland
National Foundation for Educational Research
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire SL1 2DQ
Contribution of the Unit: joint responsibility

Eurydice Unit, Scotland
The Scottish Executive Education Department
International Relations Branch
Area 1-B (CP), Victoria Quay
Edinburgh EH6 6QQ
Contribution of the Unit: John Mitchell,
Douglas Ansdell

EFTA/EEA COUNTRIES

ÍSLAND

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Culture
Sölvhólsgrata 4
150 Reykjavík
Contribution of the Unit: Margrét Harðardóttir,
Sigrún Jónsdóttir

LIECHTENSTEIN

National Unit of Eurydice
Schulamit
Herrengasse 2
9490 Vaduz
Contribution of the Unit: Reinhard Walser

NORGE

Eurydice Unit
Norway Ministry of Education,
Research and Church Affairs
P.O. Box 8119 Dep. - Akersgaten 44
0032 Oslo
Contribution of the Unit: Kirsten Tungland,
Marie Wenstøp Arneberg

CANDIDATE COUNTRIES

BĂLGARIA

Eurydice Unit
Equivalence and Information Centre
International Relations Department
Ministry of Education and Science
2A, Kniaz Dondukov Bld
1000 Sofia
Contribution of the Unit: joint responsibility

ČESKÁ REPUBLIKA

Eurydice Unit
Institute for Information on Education – ÚIV/IE
Senovážné nám. 26
11006 Praha 06
Contribution of the Unit: Stanislava Brožová

EESTI

Eurydice Unit
Ministry of Education
Tallinn Office
11 Tonismägi St.
15192 Tallinn
Contribution of the Unit: Kai Völili, Terje Ots

KYPROS

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonas and Thoukydidou
1434 Nicosia
Contribution of the Unit: Christina
Papasolomontos

LATVIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Department of European Integration &
Coordination of International Assistance
Programmes
Valnu 2
1050 Riga
Contribution of the Unit: Aija Lejas-Sausa

LIETUVA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
A. Volano 2/7
2691 Vilnius
Contribution of the Unit: joint responsibility with
the Division of Initial and In-service Teacher
Training of the Ministry of Education and Science

MAGYARORSZÁG

Eurydice Unit
Ministry of Education
Szalay u. 10-14
1054 Budapest
Contribution of the Unit: joint responsibility

MALTA

Education Officer (Statistics)
Eurydice Unit
Department of Planning and Development
Education Division
Floriana CMR 02
Contribution of the Unit: Raymond Camilleri

POLSKA

Eurydice Unit
Foundation for the Development
of the Education System
Socrates Agency
Mokotowska 43
00-551 Warsaw
Contribution of the Unit: Anna Smoczynska

ROMÂNIA

Eurydice Unit
Socrates National Agency
1 Schitu Magureanu – 2nd Floor
70626 Bucharest
Contribution of the Unit: Alexandru Modrescu

SLOVENIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Sport
Office for School Education
of the Republic of Slovenia
Trubarjeva 5
1000 Ljubljana
Contribution of the Unit: Tatjana Plevnik

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Slovak Academic Association for International
Cooperation
Eurydice Unit
Staré grunty 52
842 44 Bratislava
Contribution of the Unit: Marta Ivanova

II. EURYDICE NATIONAL EXPERTS

(designated by the Socrates Committee)

Authors of the national contributions

(clarifying historical and contextual aspects) which were used for the study

EUROPEAN UNION

BELGIQUE / BELGIË

Jacqueline Beckers
Université de Liège
Faculté de Psychologie et des Sciences
de l'Éducation
Boulevard du Rectorat 5 – Bât. B32
4000 Liège

Antonia Aelterman
Ghent University
Dept. of Educational Sciences
H. Dunantlaan 1
9000 Ghent

Leonhard Schiffers
Klosterstrasse 31
4780 St. Vith

DANMARK

Finn Held
Aprilvej 24
2730 Herlev

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Eberhardt Jeuthe
Leiershohlstrasse 29
65760 Eschborn

ELLADA

Christos Doukas
General Secretary of Adult Education
L. Acharnon 417
11143 Athens

ESPAÑA

José M. Esteve
Catedrático de Teoría de la Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Málaga
29071 Málaga

FRANCE

Jean-Claude Eicher / Thierry Chevaillier
IREDU-CNRS
Université de Bourgogne
Avenue Alain Savary 9
B.P. 47870
21078 Dijon Cedex

IRELAND

Áine Hyland
President's Office
U.C.C.
Cork

ITALIA

Giancarlo Sacchi
Via G. Garibaldi 11
20100 Piacenza

LUXEMBOURG

Jimmy Bedin
Route de Longwy 335
1941 Luxembourg

NEDERLAND

Hans Vossensteyn
Center for Higher Education Policy Studies –
CHEPS
Universiteit Twente
P.O. Box 217
7500 AE Enschede

ÖSTERREICH

Michael Schratz / Paul Resinger
Institut für Lehrer/innenbildung und
Schulforschung (ILS)
Innrain 52
6020 Innsbruck

PORTUGAL

António Teodoro
R. Luis Queiroz, 26 F-9º Esq.
2800 Almada

SUOMI / FINLAND

Olli Luukkainen
Suomen Kuntaliitto
Toinen linja 14
00530 Helsinki

SVERIGE

Bengt Börjeson
Sågargatan 4
116 36 Stockholm

UNITED KINGDOM / ENGLAND, WALES AND NORTHERN IRELAND

Mike Nichol
Hazelwood,
73 Plymyard Avenue
Bromborough
Wirral CH62 6BL

UNITED KINGDOM / SCOTLAND

John Mitchell
141 Vancouver Drive
Westwood, East Kilbride
Glasgow G75 8NL

EFTA/EEA COUNTRIES

ÍSLAND

Thorey Gudmundsdottir
Assistant professor at Iceland University of
Education
Klyfjasel 22
109 Reykjavik

LIECHTENSTEIN

Reinhard Walser
Hinterdorf 5
9492 Eschen

NORGE

Trygve Bergem
Professor of education
Norsk Lærerakademi
Amalie Skrams vei 3
P.O. Box 74
5035 Bergen-Sandviken

CANDIDATE COUNTRIES

BÄLGARIJA

Maria Natina

Ministry of Education and Science
2A, Kniaz Dondukov Bld.
1000 Sofia

ČESKÁ REPUBLIKA

Jiří Kotásek

Ústav v zkumu a rozvoje školství UK
Myslíkova 7
110 00 Praha

EESTI

Terje Ots

Kai Völli

Vocational Education Department
Ministry of Education
23 Sakala St.
10141 Tallinn

KYPROS

Christos Theofilides

Director of the Committee of Educational
Service
Tefkrou 6
P.Box 1408
Nicosia

LATVIJA

Tatjana Koke

Director
Institute of Pedagogy and Psychology
University of Latvia
Kronvalda bulv. 4
1010 Riga

LIETUVA

Virginija Budiene

Director of the Educational Studies Centre
Open Society Fund – Lithuania
Didzioji g. 5
2001 Vilnius

MAGYARORSZÁG

Mária Nagy

Researcher
National Institute of Public Education
Dorottya utca 8
1055 Budapest

MALTA

Suzanne Gatt

Dept. of Primary Education
Faculty of Education
University of Malta
Msida MSD 06

POLSKA

Hanna Komorowska-Janowska

Warsaw University
Institute of English
Teacher Training College of English
Wawozowa 25/43
02-796 Warszawa

ROMÂNIA

Serban Iosifescu

Institut des Sciences de l'Éducation
Rue Stirbei Voda, No. 37
70626 Bucarest

SLOVENIJA

Cveta Razdevsek Pucko

University of Ljubljana
Faculty for Education
Kardeljeva ploscad 16
1000 Ljubljana

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Daniela Drobna

Advisor for higher education and lifelong
learning
Rectorate of Comenius University
Safarikovo nam. 6
818 06 Bratislava

Production

Layout and printing: Les Éditions européennes, Brussels, Belgium

EURYDICE, az európai oktatás
információs hálózata



EURYDICE az Interneten: <http://www.eurydice.org>