

PEDAGÓGUSOK LAPJA

55. ÉVFOLYAM 8-9. SZÁM
A PEDAGÓGUSOK SZAKSZERVEZETE HÍRLAPJA
ÉS HÍRLEVELE
1999. OKTÓBER 7.

ISMÉT CSAK PORHINTÉS...

Eljött az új tanév, és ismét elfogytak az ígéretek. Az előző évi ígélet is most fogyott el igazán. Kollégáink tömegei forgatják értetlenül fizetési jegyzékeiket, és nézik, mivé foszlott a fókuszált béremelés ígérete mára. Elkeseredettségük érthető, hiszen az ígért minimális emelés helyett a pedagógustársadalom fele rosszabbul jár a változással. Megnézhetjük, mit ért hát a fókuszálás azon kívül, hogy a közalkalmazotti társadalom irigyelt rétegévé tették a pedagógust, hiszen csak ők kaptak törvényi garanciát a béremelésre. Ennyit ért tehát a felzárkóztatás első lépcsője. Mára pedig világos, hogy a következő "felzárkóztatási lépcső" ígérete is semmivé olvadt a kora őszi nyár hőségében.

Ismét itt állunk hát egy olyan költségvetési törvény betérjesztésének idején, mikor az 8 %-os reálkereset-növekedés ígérete 8 %-os táblaemeléssé fogyott. Ez a két szám csak látszólag hasonlít egymásra, a különbség pusztán annyi, hogy a másodikért szinte semmit nem adnak a piacon. Még a "szorzószámos" pedagógusnak sem, az összes többi közalkalmazott számára ez a - legyünk pontosak - 8,25 %-os emelés egyáltalán nem kényszerít ki béremelést.

A kormány programja és ígéretei ellenére magára hagyta a közsférát. Kiszolgáltatta a helyi béralku - a közsférában általános forráshiány miatt - nehezen működő rendszerének.

Az országos érdekegyeztetést a kormány szétverte anélkül, hogy törvényesen megszüntette volna a működését. Egyszerűen nem hajlandó összehívni a közsféra érdekegyeztetési fórumait.

Európában a szociális párbeszéd nélkül elképzelhetetlennek tartják a fejlődést. Erről beszél Prodi elnök úr és Lipponen finn miniszterelnök úr, az EU soros elnöke. De erről beszélnek az Európai Szakszervezeti Szövetség vezetői is. Ott a kormányok nem a konfliktust keresik, hanem éppen elkerülni akarják. Magyarországon a három legnagyobb szakszervezeti szövetség tárgyalási ajánlatát a kormány azzal utasította el, hogy nem kívánja a felelősséget megosztani döntéseiben. Ez tiszta beszéd. Egyedül fölemeljük a minimálbért annyira, amennyire gondoljuk. Kit érdekel, hogy az törvényi szinten az Országos Munkaügyi Tanács jogköre? Egyedül fölemeljük a nyugdíjakat - úgy, ahogy gondoljuk. Kit érdekel az érvényes törvény? Egyedül módosítjuk a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt. Kit érdekel a jogalkotási törvény? Egyedül eladjuk a TB-vagyont. Kit érdekel a befizetői érdek? Egyedül átírjuk az önkormányzati finanszírozást. Kit érdekel az általunk alkotott közoktatási törvény előírása?

A miniszterelnök közölte az ország nyilvánosságával, nem igaz, amit a szakszervezet állít, hogy csökken a pedagógusok közel felének a bére. Ő megkérdezte a tárcát és tudja, hogy nő a bérük. Kár, hogy ezt a pedagógusok pénztárcája még nem tudja.

A Pedagógusok Szakszervezete úgy gondolja, eljött az ideje annak, hogy a kormány végre egy valódi felzárkóztatási programot dolgozzon ki a közoktatás számára. A PSZ programja meghatározta azokat az irányokat - amelyeket egyébként a kormányprogram is leírt -, amerre az uniós csatlakozás érdekében a közoktatásnak haladnia kell. Miután a kormány másfél éve adós a program tételes kifejtésével, a PSZ úgy gondolta, leírja azokat a lépéseket, amelyek a minőségi munkavégzés feltételeként a legfontosabbak. Ezt a több évre szóló, felzárkóztatási tárgyalási irányokat kijelölő anyagot adtuk át az oktatási miniszternek, küldtük meg a parlamenti pártok frakcióinak. Az OM tárgyalási szándékát Pokorni Zoltán miniszter az országos vezetőség ülésén is kifejtette.

Le kell végre írnia a kormánynak, hogyan fogja a béreket felzárkóztatni. Az oktatási törvény feladatainak megfelelő pótlékmértékeket akarunk. Ki kell végre alakítani azt a juttatási rendszert, amittől a közsféra és a közoktatás vonzó lesz végre a fiatalok számára is.

A napi gondokkal küzdő pedagógus, akinek a számára nincs elérhető jövőkép, hogyan fog jövőt hittel építő generációkat nevelni?

Nincs további haladék. Ha a kormány komolyan gondolja az uniós csatlakozást, és nemcsak propagandacélokra fogadta el programját, végre lépnie kell.

Kérem kollégáimat: ne gondolják, hogy nem érdemes tiltakozni a jogsértések ellen. Ne gondolják, hogy nem érdemes összefogni, egymást segíteni. Felemelni szavunkat, számon kérni az ígéreteket.

A közalkalmazotti szakszervezetek együtt lépnek fel a 2000. évi költségvetés tervezete ellen.

Kérem kollégáimat, vegyenek részt ezeken a gyűléseken. Lehet, hogy nem születik gyors eredmény, de együtt egészen biztosan sikert érünk el.

Mi pedig hosszú távú garanciákat, több évre szóló, valódi fölemelkedést adó bérmegállapodást és igazi szociális juttatásokat akarunk. Erről akarunk tárgyalni, hogy jövőre ne úgy kezdjük: - ismét!

Borbáth Gábor főtktár

A TARTALOMBÓL:

- **POKORNI ZOLTÁN
AZ OV-ÜLÉSEN**
- **PSZ-JAVASLAT
A KÖZOKTATÁS
FELZÁRKÓZ-
TATÁSÁRA**
- **SZEF-
ÁLLÁSFOGLALÁS**
- **MINŐSÉG-
BIZTOSÍTÁSI
DILEMMÁK**
- **TÖRVÉNYEK
- MAGYARÁZATOK-
KAL**
- **A SZAKSZERVEZETI
ÉLET HÍREI**
- **PEDAGÓGUSBÉREK
NEMZETKÖZI
TÜKÖRBEN**

Finn pedagógus-szakszervezeti vezetők Budapesten

Finnországi testvérszervezetünk, az Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ) hétfős Végrehajtó Bizottságának tagjai *Erkki Kanagasniemi* elnök vezetésével 1999. szeptember 26-a és 30-a közötti időszakban fővárosunkban tartották tapasztalatcserével egybekötött továbbképzésüket. Ennek során tárgyaltak a PSZ vezetőivel, és ellátogattak a budapesti Szent László Gimnáziumba, illetve részt vettek a PSZ szeptember 27-én tartott sajtótájékoztatóján is.

Az OAJ a finn közoktatás és felsőoktatás munkavállalóit tömörítő szakszervezet, amelynek 107 ezer tagja van. A finn oktatási ágazatban rendkívül magas (95%) a szakszervezeti tagok aránya. Nagy figyelmet fordítanak a tisztségviselők képzésére. Az új szakszervezeti tisztségviselők egy éven belül 3 hónapos alapképzésen vesznek részt a munkáltató költségén. Központi oktatási bázisuk normatív állami támogatással fenntartott főiskola. Az OAJ és a PSZ vezetői a szakszervezeti képzés ügyei mellett, mindenekelőtt az érdekegyeztetés tapasztalatairól cseréltek véleményt. Finnországban 1968 óta eredményesen működik az átfogó jövedelempolitikai megállapodások rendszere (TUPO), amelyet országos szinten 3 éves időszakra kötnek meg a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek képviselői. Ez a szerződés - amelynek betartása nem kérdőjelezhető meg - nemcsak a bér, hanem az adó- és járulékterhek, kedvezmények alakulását is tartalmazza. Vendégeink aktuális problémaként említették a finn oktatási törvény jelentős változását, amely a minőségfejlesztés irányában sok változást hozott. (Hasonló gondok, ám jóval kedvezőbb körülmények, mint idehaza!) Figyelemre méltó tanulság az OAJ elnökének gondolata, amelyet a sajtótájékoztatón is hangoztatott: Finnország gyors fejlődése, felzárkózása Európa legfejlettebb régióihoz rendezett és jól működő munkaügyi kapcsolatok nélkül elképzelhetetlen lett volna. Nem véletlen egybeesés, hogy a finn miniszterelnök, az EU soros elnöke, *Paavo Lipponen* is ezt hangsúlyozta.

TANÉVKEZDÉS

a "Közoktatási vezető" szakirányú továbbképzés érdekvédelmi-szakszervezeti speciális kollégiumán

Lapunk 1999. június 3-án megjelent számában tettük közzé felhívásunkat erre a képzésre. A rövid felkészülési idő ellenére egy csoportnyi (21 fő) PSZ-tisztségviselő vállalta az újszerű képzést.

A BME Pedagógiai Tanszékével történt megállapodásunk értelmében a pedagóguskörökben népszerű, posztgraduális közoktatásvezető-képzéshez kapcsolódva szerveztük meg az érdekvédelmi-szakszervezeti ismeretek oktatását. A képzés két tanéves (4 szemeszteres), amelyet záróvizsgával és a diplomamunka megvédésével fejeznek be a hallgatók. Eredményes elvégzése után közoktatási vezetői szakirányú oklevelet kapnak, amely a speciális kollégium hallgatói esetében szakszervezeti vezetői oklevéllel is kiegészül.

A képzés távoktatási rendszerben folyik, egyéni tanulásra épül. A hallgatók évenként 5 konzultáción és egy hétvégi (3 napos) tréningen vesznek részt. A tandíj félévenként 44.000 forint, amely a nevelési-oktatási intézményeknek a pedagógus-továbbképzés céljára biztosított központi költségvetési keret terhére - a vonatkozó jogszabályok szerint - elszámolható.

Ezt a speciális képzést a PSZ-tisztségviselők számára évenként kívánjuk megszervezni. Igény szerint egy, esetleg több csoporttal is. A következő tanévre szóló felhívásunkat lapunkban kellő időben közzétesszük. A képzésről rendszeres tájékoztatást adunk.

Járművezető-képzés felsőfokon

A Magyar Autóklub Budapest és Pest megyében beindította a "B" kategóriás személygépkocsivezető-képzést. A képzés a jogosítvány megszerzéséig elméleti és gyakorlati oktatásból áll. Valamennyi oktatási formát a Magyar Autóklub Közlekedésbiztonsági és Oktatási Parkjában (Budapest IV. kerület, Berda József u. 15. sz. alatt) végezzük, ahol lehetőség nyílik Pest megyei tanulók részvételére is.

A tanfolyamok alatt a Magyar Autóklub saját oktatógárdával és saját gépkocsiparkjával látja el az oktatási feladatokat.

A jogosítvány megszerzését követően díjmentesen egy 2 órás időtartamú kurzust biztosít a Közlekedésbiztonsági és Oktatási Park vezetéstechnikai pályáján, ahol a legkülönbözőbb vezetési feladatok alapjainak elsajátítására van lehetőség (jeges, havas útfelület, egyéb veszélyhelyzetek kivédése stb.).

A Magyar Autóklub a jelentkezőket sorrendben fogadja, mely történhet személyesen a helyszínen (Bp. IV., Berda József u. 15.) és telefonon (389-0639, 389-0629).

Autóbuszbérlés. Tel/fax: 256-4922; 330-5540; 06/20/949-1211.
Partner Autóbusz

JUHAR ZÖLD ISKOLA. Erdei iskola egész évben Zebegényben! Környezetvédelmi, művészeti program előadásokkal. Jelentkezés telefonon vagy levélben 06/27/373-145; 06/30/9701-080.

2627 Zebegény, Kossuth L. u. 6.

ÁLLÁS. Pénzügyi területre keresünk középvezetőket. Átképzés, szakvizsga biztosított. Korhatár: min. 28 év. Telefon: 06-20/9428-664.

PEDAGÓGUSOK LAPJA

A Pedagógusok Szakszervezetének hírlapja és hírlevele

Felelős szerkesztő:

Árok Antal

Olvasószerkesztő:

dr. Fényi András

Technikai szerkesztő:

Márfiné Béczi Erika

Szerkesztőség:

1068 Budapest, Városligeti fasor 10., Telefon: 322-8464,
valamint a központi számok

Levélcím: 1417 Budapest, Postafiók 11.

Kiadja:

a Pedagógusok Szakszervezete Országos Irodája

1068 Budapest, Városligeti fasor 10.

Központi telefon: 322-8452-től 56-ig

Internet: <http://www.deltasoft.hu/pszseh/>

E-mail: psz-seh@mail.matav.hu

Felelős kiadó:

Borbáth Gábor főtítkár

Terjeszti

a Pedagógusok Szakszervezete

Index: 26651 ISSN 0133-2260

PÁRBESZÉD ÉS VITA A MINISZTER RÉSZVÉTELÉVEL A KÖZOKTATÁS ÉRDEKÉBEN

A PSZ Országos Vezetősége 1999. szeptember 13-i ülésének vendége volt *Pokorni Zoltán* oktatási miniszter. Kíséretében az OM vezetői közül részt vettek még az ülésen *dr. Stark Antal* és *dr. Környei László* helyettes államtitkárok, valamint *Torba Nándor* főosztályvezető.

Az OV a miniszteri látogatást megelőzően a közoktatás felzárkóztatására vonatkozó javaslatot fogadott el, amelyet átadtunk Pokorni Zoltánnak. A miniszter a találkozó során részletesen reagált a PSZ-javaslatban leírtakra, azok lehetséges irányaira, s kifejezte tárgyalási készségét.

Reális lehetőségként utalt az oktatási ágazat kereseti viszonyainak a nemzetgazdasági átlaghoz való igazítására, a felzárkóztatási javaslatban megfogalmazott arányok több lépésben való elérésére. Ám amikor a kormány jövő évi költségvetési javaslatát említette - amely nem méltányolta az oktatási tárca 13%-os bérfejlesztési kezdeményezését -, kiderült, hogy felzárkóztatási lépésre valóban nem számíthatunk.

A PSZ főtitkára, *Borbáth Gábor* és az OV tagjai számos konkrét példával alátámasztva szóltak a közoktatás gondjairól, a felzárkóztatás szükségességéről.

A PSZ számára elfogadhatatlan a közalkalmazotti szektor, azon belül az oktatási ágazat 2000. évi keresetalakulására vonatkozó kormányjavaslat, mert

- a költségvetési tervezésben általános követelményként megfogalmazza ugyan az átlagkereset-növekedés 8,25%-os előirányzatát, ám ezt 3% körüli létszámleépítéshez kapcsolja;

- megszünteti ugyan a közalkalmazotti illetménytábla és pótlékalap "befagyasztását", de az 1999. évi inflációt nem kompenzálja (az 1998. évi táblát szorozza fel 8,25%-kal), s így tényleges béremelést nem garantál;

- a pedagógusok 1,19-es szakmai szorzója ugyan megmarad, ám a fentiek miatt csupán 8,1-8,4% körüli alapilletmény-emelést garantál, ami nem tekinthető semmiféle felzárkóztató lépésnek;

- az illetményalap összegét 13.500 forintról 14.600 forintra növeli, ám ez nem több 8,15%-nál.

A jövő évi költségvetési törvény nagy feszültségforrása lesz az is, hogy a közoktatási normatívák 22%-kal növekednek ugyan, de az önkormányzatok egyéb forrásai nem nőnek megfelelő mértékben.

A közoktatás felzárkóztatására vonatkozó PSZ-javaslatot lapunkban alább közöljük. (Információnk szerint az OM-ben intenzív vizsgálódás kezdődött javaslataink megvalósíthatóságáról, a tárgyalások előkészítéséről.) A miniszternek átnyújtott csomagban azok az adatok, elemzések is szerepeltek, amelyek a Pedagógusok Lapjában és több országos napilapban, folyóiratban - PSZ-forrásból - megjelentek.

E számunkban is - bemutatva a magyar oktatás valós helyzetét - közléseink néhány adatsort, amelyek nemzetközi összehasonlításokat tesznek lehetővé. Az ilyen összevetések kiemelkedő jelentőséggel bírnak hazánk uniós törekvéseinek a szempontjából is!

I. tábla (16. oldalon) Kiemelt foglalkozások kereseti arányai nemzetközi összehasonlításban

A különböző foglalkozások arányszámait az adott országokon belüli kereseti viszonyokat fejezik ki a legegyszerűbb szakképzettséget igénylő foglalkozások átlagát 1,000 egységnek tekintve. Végül soron azt jelzik, hogy az egyes országokban milyen értéke van a szakmának, a képzettségnek. Az egyes országok arányszámaiból megállapítható, hogy a kelet-közép-európai országokban még erőteljesen él az az ortodox szemlélet, amelyik a humán szférában (oktatás, egészségügy) foglalkoztatottak munkáját úgy tekinti, mint improduktív, a gazdasági teljesítményt nem befolyásoló tevékenységet és ekként is rangsorolja. Markánsan szembetűnik, hogy a hazai közoktatásban dolgozó pedagógusok bére, illetve keresete nem éri el a versenyszféra némely alapfokú vagy középfokú végzettséget igénylő szakmájának szintjét (pl. nyomdász, hengerész, hegesztő, mozdonyvezető, autóbusszvezető). Míg az EU-országokban egészen más arányokat találunk. Európa fejlettebb térségében a humán szféra felsőfokú végzettségű foglalkoztatottjainak béréi 2-3-szorosan meghaladják a mércéül használt, legegyszerűbb szakképzettséget igénylő foglalkozások átlagát. Például nálunk az általános iskolai tanár keresetének arányszáma 1,389, míg Ausztriában 2,325, Németországban 2,314.

II. tábla (hátsó borító) A pedagógusok éves átlagkeresete az egy főre jutó GDP-hez viszonyítva

Az oszlopdiagramm önmagáért beszél. Miközben hazánkban a középiskolai tanárok keresete is messze elmarad az egy főre vetített GDP értékétől, addig Európa fejlettebb térségében annak 1,4-2,2-szerese. Mindez csupán aránybeli összevetés, amely nem foglalkozik a keresetek tényleges vásárlóértékével. Ám ha az egyes országok nemzetgazdasági teljesítményének valós értékét (USD/fő) nézzük, óriásiak a különbségek. Ha ugyanis ezeket is számításba vesszük, akkor a hazai pedagógusbérek mintegy tizedét érik az írországi vagy németországi tanárok bérének.

III. tábla (hátsó borító) A nemzetgazdasági ágak szerinti kereseti arányok néhány országban

Az oktatási ágazat nemzetgazdasági sorrendjét érdemes nyomon követni. Térségünkben, így nálunk is, a 13 ágazat között a 10. helyen áll az oktatás. Ezzel szemben Hollandiában és Nagy-Britanniában a 2. helyen. Az összehasonlított országok között a nemzetgazdasági átlaghoz viszonyítva nálunk a legalacsonyabb az oktatás kereseti aránya (0,883).

Árok Antal

Minőségi juttatásokkal a minőségi oktatásért

(Javaslat a közoktatás felzárkóztatására)

A közoktatás helyzete, a felzárkóztatás igénye

A Pedagógusok Szakszervezete 1999. február 27-ei kongresszusán, programja kiemelt céljává tette a közoktatásban dolgozók béreinek, élet- és munkakörülményeinek jelentős javítását, a foglalkoztatást szabályozó törvények és rendeletek jogbiztonságot növelő átalakítását, a közoktatás finanszírozásának biztonságát. Ennek megvalósítására egy többlépcsős felzárkóztatási programot igényeltünk, melynek eredményeként:

- az oktatási ágazat átlagkeresete a fejlett országokéhoz hasonlóan 20-30 %-kal legyen a nemzetgazdasági átlag felett;
- a pedagógusfizetések ismét érhessék el az egy főre jutó GDP értékét, majd az EU-átlagnak megfelelően az 1,4-1,5-ös érték körül állandósuljanak;
- az oktatási ágazat technikai-adminisztratív dolgozóinak bére legyen azonos mértékű a hasonló képzettségű és munkakörülményű alkalmazottak nemzetgazdasági átlagával.

A forrásbővülésnek több évre elosztva olyan nagyságrendűnek kell lennie, hogy megközelítse az Európai Unió közoktatási munkavállalóinak átlagbérét a csatlakozás idejéig legalább 65-70 %-ban".

Programunkat indokolta, hogy a közoktatás a rendszerváltást követő évek egyik nagy átalakulást és veszteséget elszenvedett ágazata. Reálértéken számolva jelentősen csökkentek az oktatási ráfordítások, és komoly jövedelemcsökkenés sújtotta az oktatásban dolgozókat.

Az 1998-as választásokat követően megalakult kormány vélhetően mindezeket felismerve fogalmazta meg programjában a minőségi közoktatás kialakításának, a központi finanszírozás mértéke növelésének és a közoktatásban dolgozók bérfelzárkóztatásának céljait.

Az 1999. évre elfogadott költségvetés kedvező irányú változásokat hozott a pedagógusok részére. Ezek hatását nagymértékben rontotta a járulékrendszer változása, valamint a minden közoktatási dolgozóra kiterjedő törvényi garancia és a szükséges források hiánya. Az 1999. szeptember 1-jén életbe lépő 3 %-os garantált illetménynövekedés nem tekinthető a felzárkóztatás irányába tett lépésnek, mert a közoktatásban már meglévő - eddig a minőségi bérkiegészítés célját szolgáló - forrást osztja újra. Ezért a pedagógusok több, mint 40 %-át változó mértékű, de érzékelhető jövedelemcsökkenés sújtja. Az országgyűlés az oktatási törvény módosításával a kormány által elképzelt minőségi oktatás törvényi feltételeit megteremtette. A 2000. év költségvetési tervéről eddig napvilágot látott számok azt mutatják, hogy az ehhez szükséges pénzügyi feltételek továbbra sem jöttek létre. Az oktatás központi finanszírozása nő, de az önkormányzati összes forrás növekedése jelentősen elmarad a szükségességtől. A közoktatásban dolgozók bérének felzárkóztatása pedig az 1999. évihez képest is lelassul, és gyakorlatilag érzékelhetetlenné válik. Az oktatási tárca és a kormány, kérésünk és saját ígéreteik ellenére, eddig még nem készítette el a felzárkóztatást szolgáló többéves tervét.

Ezért a Pedagógusok Szakszervezete változatlanul egy olyan felzárkóztatási programot igényel - saját kongresszusi céljaival összhangban -, mely több évre ütemezve, érzékelhetően javítja a közoktatás dolgozóinak kereseti és szociális viszonyait.

Megítélésünk szerint a kormánytervezetben szereplő EU-csatlakozás, a vidék fejlesztése, az infrastruktúra átalakítása, a társadalmi esélyegyenlőség nem teremthető meg minőségi egészségügy és közoktatás nélkül. A kormányprogram oktatásfejlesztési elképzeléseinek megvalósításához a minőségi közoktatás megteremtését szolgáló, hároméves felzárkóztatási programot javasolunk.

1. A folyamatos reálkereset-növekedés érdekében

A kormány tegyen javaslatot arra, hogy szerinte milyen ütemezéssel valósítható meg a közoktatási bérek felzárkóztatása az uniós csatlakozás idején elvárható szintre.

A háromelemű bérrendszer továbbfejlesztésével összhangban szükségesnek látjuk már a 2000. évi költségvetésben legalább a GDP növekedésével megegyező reálkereset-növekedést minden közoktatásban foglalkoztatott számára.

Az oktatási törvényben megfogalmazott nevelési és szakmai követelmények eléréséhez a pótlékok köre és mértéke növelendő.

Az intézményen belüli minőségi munka elismerését szolgáló keresetelem központi forrását növelni kell.

2. Szociális és egyéb juttatások

A közoktatásban a szociális és kiegészítő juttatások jelentősen elmaradnak a jogos igényekhez mérten. A fenntartók eltérő lehetőségei miatt költségvetési forrásokkal és törvényi előírásokkal kell javulást elérni.

a/ A növekvő szakmai, pedagógiai követelményeknek való megfelelés érdekében:

- a kötelező továbbképzés teljes körű állami finanszírozása,
- a szakmai önképzés feltételeinek javítása.

b/ Az életpálya kezdéséhez és a jövőkép biztosításához:

- a fiatal pedagógusok pályára kerülésének és ottmaradásának segítésére lakástámogatási rendszer kialakítása,
- a nyugdíjrendszer átalakulásával összhangban állami hozzájárulás a nyugdíjhoz, illetve az önkéntes vagy kötelező tőkefedezeti nyugdíjpénztári tagsághoz.

c/ A szellemi, fizikai megújulás érdekében:

- államilag garantált üdülési jegy központi költségvetési forrásból,
- az utazási kedvezmény VOLÁN-járatokra való kiterjesztése,
- a pedagógusigazolványhoz kötődő kedvezmények érvényre juttatása, körének bővítése.

3. A finanszírozás biztonsága

- Szükséges a közoktatási célú kötetlen felhasználású normatívák jogcímei számának csökkentése, az egyes jogcímekhez tartozó fajlagos összegek jelentős növelése. E normák költségvetési keretösszege - valamennyi keresetelemet figyelembe véve - fedezze a közoktatásban foglalkoztatottak átlagkeresetét, annak közterheit, valamint ezen felül tartalmazzon hozzájárulást a dologi jellegű kiadásokhoz.

- A térségi jellegű közoktatási ellátási formákkal, a gyógypedagógiai ellátással, a tanulók napközbeni ellátásával, a nemzeti etnikai neveléshez tartozó feladatok ellátásával kapcsolatos normatívákat más célra fel nem használható közoktatási normatívákká kell minősíteni.

- A közoktatási törvény módosításában meghatározott közoktatás-fejlesztési célok /pl. taneszköz-beszerzés támogatása/ legalább 8 % központosított előirányzatként biztosítandó közoktatás-fejlesztési forrás képzését indokolják.

- Az intézmények felújításához központilag finanszírozott pályázati rendszer kialakítására van szükség.

A fenti javaslatokat a Pedagógusok Szakszervezete a ciklus végéig megfelelő ütemezésben megvalósíthatónak tartja. Megítélésünk szerint a közoktatás munkavállalóinak anyagi, szociális állapota a 2002-es EU-csatlakozásra az uniós átlaghoz közelebb kerülhet. Álláspontunk szerint a javaslatok mindegyike összhangba hozható a kormányprogrammal. Ezért minél hamarabb szeretnénk megkezdeni a tárgyalást a kormány illetékeseivel egy többéves - a javaslatunkat figyelembe vevő - felzárkóztatási tervre. Egy ilyen programot tartalmazó megállapodást a Pedagógusok Szakszervezete kész aláírni.

Budapest, 1999. szeptember 13.

PEDAGÓGUSOK SZAKSZERVEZETE
Országos Vezetősége

A SZAKSZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSI FÓRUMA (SZEF)

országos értekezletének

állásfoglalása

a közsféra munkavállalóit érintő időszerű kérdésekről

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma 1999. szeptember 21-én, Budapesten országos értekezletet tartott. A tanácskozás, amelyen a SZEF tagszervezeteinek mintegy 300 választott képviselője vett részt, az alábbi állásfoglalást fogadta el.

1. A SZEF a közsféra munkavállalóinak és intézményeinek helyzetéről

A közsféra munkavállalói a rendszer-váltást követő években **nagyfokú életszínvonal-csökkenést** szenvedtek el. Keresetük vásárlóértéke ma 20-25%-kal rosszabb az 1990 előtti időszakénál. Indokolatlanul nagy a lemaradásuk nemcsak a versenyszféra, hanem a nemzetgazdaság hasonló képzettségű foglalkoztatottai nagy részének jövedelmeihez képest is.

A keresetek vásárlóértékben egyharmadát sem teszik ki annak, amit az Európai Unió tagországaiban a közsférában keresnek, de elmaradnak az Európai Unió csatlakozás előtt álló országai közszolgáltatának kereseti színvonalától is.

A közsférában foglalkoztatottak kereseteinek méltánytalanul alacsony színvonal, a közintézmények működési költségeinek nagyfokú reálértékvesztése már eddig is **súlyos károkat okozott** az intézmények működésében, napjainkban pedig már több területen a lakosság ellátásának színvonalát, sőt biztonságát veszélyezteti. A SZEF országos értekezlete ezért szükségesnek tartja, hogy a költségvetési intézmények fenntartását, működését szolgáló dologi kiadások kerete 2000-ben legalább az ideai infláció mértékével növekedjék.

A SZEF kötelességének tartja ráirányítani a társadalom figyelmét a közsféra méltánytalan helyzetére, a döntéshozókat pedig figyelmeztetni a közszolgáltat működési feltételeivel kapcsolatos felelősségükre.

Fel kell tenni a kérdést: szükség van-e közszolgáltatásokra? Ha igen, akkor növelni kell a szféra részesedését a nemzeti össztermékből. Szükség van-e jól képzett, színvonalasan dolgozó, az európai nívónak és a hazai gazdasági fejlődés követelményeinek megfelelő oktatásra, egészségügyre, kultúrára, közigazgatásra, közbiztonságra? **Ha igen, akkor javítani kell e közintézmények működési feltételein, s tisztességes keresetet kell biztosítani alkalmazottaiknak.**

A SZEF nem fogadja el azokat, a hosszú évek óta hangoztatott érveket, amelyek

a közsféra finanszírozási problémáit az elmaradt reformokkal indokolják. A SZEF által következetesen szorgalmazott államháztartási reform-stratégia elmaradásáért kizárólag a kormányok (előzőek és a jelenlegi) tehetők felelőssé, s ezért a lakosság és a közsféra munkavállalói nem marasztalhatók el és nem büntethetők. A közsféra létszámviszonyaira történő megjegyzések kapcsán nem hagyható figyelmen kívül, hogy a közel egy évtizede érvényesülő "fűnyíró elvű" létszámcsökkentés következtében a közsférában foglalkoztatottak létszáma több, mint kétszázézerrel csökkent, ami meghaladja a 20%-ot.

A SZEF tiltakozik az ellen is, hogy az ország és az államháztartás veszteségeit a közsféra intézményein és munkavállalóik keresetein spórolja meg a kormány.

2. A SZEF javaslatai a közsféra bér- és kereseti helyzetének középtávú javítására

A SZEF tudatában van annak, hogy azok a bér- és kereseti problémák, amelyek hosszú évek alatt keletkeztek, nem orvosolhatók egyik napról a másikra. A megoldáshoz vezető lépések viszont elodázhatatlanok.

Ebből kiindulva, továbbá figyelemmel arra, hogy a gazdasági növekedés paraméterei a korábbiaknál jobbak, s ez a kedvező tendencia a prognózisok szerint folytatódik, **a SZEF kezdeményezi egy középtávra szóló, ún. felzárkóztatási megállapodás megkötését a közsféra munkavállalói béreinek és kereseteinek jövőbeni alakulásáról.**

A SZEF a megállapodásra irányuló tárgyalások fontos elemeinek tekinti:

— a bérek, a keresetek éves inflációt követő automatizmusának rögzítésével,

— a bérek és bérjellegű juttatások reálértékének garantált, a nemzetgazdasági átlaghoz képesti dinamikusabb, az egyének számára is érzékelhető emelésével,

— a bérek és keresetek pénzügyi fedezetének állami szavatolásával,

— a béren kívüli, kiegészítő jellegű juttatások egységes rendszerének kialakításával és kormányzati garanciájával kapcsolatos kérdések megvitatását és rendezését.

A megállapodás jól szolgálhatja a bér- és keresetpolitikai lépések láthatóságát, kiszámíthatóságát, ellenőrizhetőségét. Jobb feltételeket teremthet az éves megállapodá-

sok megkötésére, növelheti a kompromisszumok létrejöttének és azok elfogadtatásának esélyét, a konfliktusok kialakulásának megelőzését.

3. A SZEF véleménye és álláspontja a 2000. évi bér- és keresetpolitikai kérdésekkel összefüggésben

A SZEF figyelemre érdemesnek tartja, hogy a kormány módosítani kívánja ez évi gyakorlatát, amely a bértábla, illetve az illetményalap befagyasztását jelentette a közsféra jelentős részében. Ez az intézkedés hibásnak bizonyult. Igazolódott a SZEF prognózisa: **a közsféra munkavállalóinak igen jelentős hányada 1999-ben, szolid reálkereset-növekedés helyett reálkereset-csökkenést szenvedett el.** Nöttek a feszültségek az egyes szakmák között, és az egyes szakmákon belül is.

Elfogadhatatlan, hogy a kormány máig nem adott hivatalos választ a SZEF indítványára, amelyben tárgyalást javasolt a jelenlegi helyzet áttekintésére és a szükséges következtetések levonására.

A SZEF a közsférában jövőre az egy főre számított reálkereset legalább 3,5%-os növekedését tartja szükségesnek.

Ebből kiindulva kell egyezsége jutni a közalkalmazotti bértábla, illetve a köztisztviselői illetményalap emelésének, az esetleges szorzóknak a mértékéről, valamint a bértömegemelés szükséges nagyságrendjéről.

A SZEF helyesli, hogy a kormány elállt attól a szándékától, hogy kötelező létszámcsökkentési kvótát írjon elő a közsférában. Irreálisnak tartja azonban azt a feltételezést, hogy a természetes fogyás következtében mintegy 3%-os általános létszámcsökkenés s ebből eredő bérmegettarítás következik be. A SZEF meggyőződése, hogy jórészt kimerültek azok a tartalékok, amelyek a korábbi években ilyen nagyságrendű létszámcsökkenést tettek lehetővé. **Ezért elfogadhatatlan a bértömeg csupán 5%-os tervezett növelése, mert ez még a kormány által szándékolt 2-2,5%-os reálbéremelést sem teszi lehetővé. A SZEF a béralap minimálisan 8,5-9%-os emelését igényli.**

A SZEF felhívja a figyelmet arra, hogy, hogy ebben az évben — a pedagógus-munkakörűek kivételével — nem került sor az illetménytarifák emelésére. Ezért az illetményalapok jövő évre tervezett 8,25%-os emelése csak akkor jelenthet tényleges bérnövekedési garanciát az egyének számá-

ra, ha kiinduló alapjának nem az 1998. évi illetményalapokat, hanem azok olyan megemelt mértékét tekintjük, amely honorálja az 1999. évi inflációs és bérfolyamatokat.

4. A SZEZ álláspontja a közszféra bérrendszeréről és a finanszírozásról

A SZEZ szorgalmazza olyan — **egységes alapelveken nyugvó** —, bérrendszer kidolgozását, amely egyaránt kifejezi a közszféra egyetemlegességét, az egyes foglalkozási ágak különbözőségét és a teljesítmények differenciált elismerését. Ezt a SZEZ részben általános automatizmusok, részint állandó jellegű szakmai sajátosságok, részben pedig alku tárgyat képező minőségi ösztönzők beépítése útján látja megoldhatónak.

A SZEZ meggyőződése, hogy a **közszféra jelenlegi finanszírozási rendszere** sokban hozzájárult a közszféra működési feltételeinek és kereseti viszonyainak kedvezőtlen alakulásához. Ezért **sürgős változtatást igényel**. A változtatás lehetséges iránya a feladatok ellátásához szükséges felelősségi körök és munkamegosztás pontos meghatározása, az ehhez igazodó pénzügyi feltételek garanciáinak rögzítése. A SZEZ álláspontja szerint a közfeladatokat ellátó munkavállalók béreit, függetlenül szolgálati helyüktől, az állami költségvetés útján kell finanszírozni és szavatolni.

5. A SZEZ a közszolgálati jóléti rendszerről

A SZEZ véleménye szerint megteremtődtek a feltételek ahhoz, hogy a közszférában — a nyugat-európai példákat követő — jóléti rendszer működjék, amely a versenyszférához képest alacsonyabb jövedelempozíciók bizonyos mértékű kiegyenlí-

tését szolgálja. Támogatja a SZEZ a közszféra **egészére kiterjedő**, kiegészítő egészség- és nyugdíjbiztosítás, üdültetés stb. munkáltatói támogatási rendszerének a kialakítását.

6. A SZEZ a terület- és vidékfejlesztés közszolgálati vonatkozásairól

A SZEZ meggyőződése, hogy a terület- és vidékfejlesztés nem képzelhető el a humán infrastruktúra fejlesztése nélkül. Az egészségügyi és szociális rendszer, a közoktatás, a kultúra, a közigazgatás és a közbiztonság egyfelől szerves része az életminőségnek, másrészt a fejlesztési programok sikere elképzelhetetlen a közszolgálat dolgozóinak aktív részvétele nélkül. Ezért a SZEZ **jogosnak és indokoltnak tartja, hogy a terület- és vidékfejlesztés pénzügyi forrásaiból a humán közszféra is részesedjék**.

7. A SZEZ kiáll a nyugdíjak reálértékének jövő évi emeléséért. A konföderáció a nyugdíjak jövő évi emelésének mértékére vonatkozóan a hatályos törvény előírásait tekinti irányadónak.

8. A SZEZ az érdekegyeztetésről

A SZEZ elégedetlen a társadalmi párbeszéd intézményrendszerének eddigi működésével. Súlyos hibának tartja, hogy a közszférában még létre sem jöttek az érdekegyeztetés új intézményei, miközben már egyoldalú kormányzati döntések születtek a jövő évi bérek, keresetek paramétereiről, a foglalkoztatásról.

Hiányzik az időbeni informálás a kormányzati szervek részéről. A szakszervezetek információikat jórészt a médiából szerzik.

A SZEZ és tagszervezetei kívül rekedtek a közszolgálati reformok, a közszolgálat munkajogi szabályozásának előkészületein.

Nem vagy csak elvétve születnek megállapodások.

A SZEZ megengedhetetlennek tartja az érdekegyeztetés megkerülését, a társadalmi párbeszédre vonatkozó jogszabályok figyelmen kívül hagyását. Az érdemi párbeszédet, a hasznos eszmecserét, a konstruktív partnerséget, a kompromisszumokra és megállapodásra törekvést tekinti a kormányzat és a szakszervezetek közötti együttműködés kívánatos és eurokonform módjának. Ebben a felfogásban kezdeményezi a tárgyalások **sürgős megkezdését** a közszféra munkavállalóit érintő időszerű kérdésekről, különös tekintettel a közszféra jövő évi béreit és kereseteit érintő ügyekről. A SZEZ bízik abban, hogy ezek a tárgyalások eredményre vezetnek, és a helyzet nem kényszeríti arra, hogy követeléseinek más törvényes eszközökkel szerezzen érvényt.

9. A SZEZ országos aktívaértekezlete a demokratikus közviszonyok elengedhetetlen feltételének tekinti, hogy az ország ügyeiről hatalmi és pártpolitikai érdekektől mentes legyen a közvélemény tájékoztatása az adófizetők pénzén fenntartott közszolgálati médiumokban. Ehhez tapasztalt, széleskörű ismeretekkel rendelkező kommunikációs szakemberek kellenek. Ezért a SZEZ aggodalommal szemléli a Magyar Televíziónál megkezdett nagyarányú elbocsátásokat, és szolidaritását fejezi ki azok iránt, akik méltatlanul kerültek az elbocsátandó televíziósok listájára.

Budapest, 1999. szeptember 21.

A SZEZ
országos értekezletének részvevői

KÖZLEMÉNY LAPUNKRÓL

A régi formában, de megváltozott tartalommal megjelenő Pedagógusok Lapját településenként minden alapszervezetünknek - a hírlevél korábbi címlistája alapján - ingyen megküldjük. A PSZ szervezetei tehát előfizetés nélkül kapják meg a lapot, mégpedig településenként egy címre postázva. Az egyes intézményekhez a PSZ települési szervezetei juttatják el.

Minthogy azonban számos önkormányzat, oktatási és kulturális intézmény, valamint egyéni érdeklődő is szeretne hozzájutni a PSZ sajtóorgánumához, ezt - előfizetés ellenében - eljuttatjuk hozzájuk.

Az évi előfizetési ár 2.400 forint, amelyet egy összegben kérünk. Az intézmények banki átutalással (számlaszám: 11707024-20100456) fizethetnek elő, az egyéni érdeklődőknek pedig - megrendelő levelük alapján - csekket postázunk. Csak a befizetés megérkezését követően, utólag tudunk számlát küldeni.

Továbbra is szívesen fogadjuk a hirdetéseket a következő fizetési feltételekkel: egész oldalas hirdetés (A/4-es formában, fekete-fehérben) 80.000 forint, fél oldalas 40.000, negyed oldalas 20.000 forint. Az apróhirdetés közlési ára: szavanként 30 forint. Minden egyes díjtételt 25 százalékos áfa terhel.

AZ OKTATÁSI TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSAI

1. A képesítési feltételek módosítása

A közoktatási törvény 16. §-a egy új (5) bekezdéssel egészül ki:

"(5) A nevelési-oktatási intézményekben és a pedagógiai szakszolgálat intézményeiben a pedagógus foglalkoztatása - a 17. §-ban meghatározott feltételek szerint - pedagógus-munkakörben vagy szakvizsgázott pedagógus-munkakörben történik. A 17. § (1)-(4) bekezdésben foglaltakat (képesítési feltételek!) az óraadó tanár tekintetében is alkalmazni kell."

A közoktatási törvény 17. §-ában írt módosítás szerint:

- A tv. a szakképzésben részt vevő iskoláknál szakít azzal a korábbi szabályozással, amelyik egyetemi szintű tanári végzettséget ír elő a szakmai-elméleti tantárgyat oktató pedagógus részére. Egységes követelményeket határoz meg a szakmai-elméleti tantárgyakhoz, a szakmai előkészítő ismeretek oktatásához. A tv. hatálybalépésével hatályát veszti a szakmai előkészítő ismeretekre vonatkozó képesítési követelményeket meghatározó 17. § (1) bekezdés f) pont, és így módon a szakközépiskolában és szakiskolában a munkáltató döntésétől függően alkalmazni lehet az egyetemen vagy a főiskolán szerzett - a képzés szakirányának megfelelő - tanári vagy más felsőfokú oklevéllel rendelkező személyt.

- Az iskolákban nehézséget okoz az idegennyelv-szakos tanárok alkalmazása. A korábbi rendelkezések alapján a középiskolában foglalkoztatható az, aki a főiskolán nyelvtanári végzettséget szerzett. Ugyanakkor nincs lehetőség arra, hogy az ugyancsak főiskolai nyelv- és irodalom szakos tanári végzettséggel gimnáziumban vagy szakközépiskolában oktassanak. Ez a megkülönböztetés szakmailag nem indokolt, ezért a módosítás feloldja az ellentmondást.

- A korábbi rendelkezés minden olyan esetben, amikor az oktatás nem magyar nyelven folyik, kettős követelményt írt elő: a tantárgynak megfelelő felsőfokú iskolai végzettséget és szakképzettséget, valamint a nevelés-oktatás nyelvének tanítására jogosító végzettséget és szakképzettséget. Ez a rendelkezés azonban különösen a nemzeti, etnikai kisebbségi oktatásban okozott problémát, mivel szinte lehetetlenné tette a pedagógus-munkakörök betöltését. A módosítás ezért kibővíti azokat a felsőfokú iskolai végzettségeket és szakképzettségeket, amelyek meglétével részt lehet venni a nem magyar nyelven folyó iskolai nevelésben, oktatásban. Figyelembe veszi azt is, hogy a felsőoktatásban most nyílik meg annak lehetősége, hogy az alapképzésben vagy a szakirányú továbbképzésben elsajátítsák az adott tantárgy kisebbségi oktatásához szükséges nyelvi ismereteket anélkül, hogy nyelv- és irodalom szakos tanári szakképzettséget szerezne a tanuló.

2. A nevelési-oktatási intézmények feladatainak bővülése és ezen módosítások hatása a pedagógiai programokra és a pedagógusok feladataira

Az óvodákban, iskolában folyó pedagógiai tevékenység szerves része kell, hogy legyen a nevelés.

a) E tevékenység megerősítése nem csak a rendelkezésre álló pénzügyi lehetőségek függvénye. Nyilvánvalóan a pedagógiai programok felülvizsgálatánál is az eddiginél nagyobb hangsúlyt kell helyezni a gyermekek és a tanulók erkölcsi, érzelmi, értelmi fejlődésével összefüggő feladatok ellátására.

b) A pedagógiai programban - az iskolák helyi tanterve mellett - hangsúlyosabb szerepet kap a nevelési program, amelyben meg kell határozni az iskolákban folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelveit, célját, feladatait, a személyiség fejlesztésével kapcsolatos feladatokat, a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő pedagógiai tevékenységet, a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását segítő programot.

c) Új szabályozást kap a kollégium is, melynek lényege, hogy a kollégiumban a nevelőmunka mellett oktatómunkának is folynia kell. A kollégium pedagógiai programjának ezért nemcsak a nevelés alapelveit és célkitűzéseit kell meghatározni, hanem a tanuló

fejlődését, tehetséggondozását, felzárkóztatását, pályaválasztását, középiskolai kollégium esetén az önálló életkezdést elősegítő tevékenységnek az alapelveit is. A kollégiumnak ki kell dolgoznia a tanuló életrendje, tanulása, szabadideje szervezésének pedagógiai elveit is.

d) A tv. előírja minden óvodának, iskolának és kollégiumnak, hogy segítse elő az egyén fejlődése mellett a közösségi élet kialakulását és fejlődését is. E tevékenységhez megfelelő időt is rendel, amely beszámít a pedagógus kötelező óraszámának a teljesítésébe.

A közoktatásról szóló törvény alapelvei tartalmazzák azokat a rendelkezéseket, amelyek meghatározzák a törvény további előírásait, illetőleg amelyeket figyelembe kell venni a törvény egyes rendelkezéseinek értelmezésénél és alkalmazásánál. A javaslat előtérbe állítja az óvodák, iskolák és kollégiumok neveléssel-oktatással összefüggő feladatait. A nevelési-oktatási intézmények felelőssége nemcsak az egyes gyermekekre, tanulóira terjed ki, hanem arra is, hogy elősegítsék a gyermek- és tanulóközösségek kialakulását és fejlődését. Kiemelt hangsúlyt kap a gyermek, tanuló szüleivel, illetőleg a szülők közösségével való együttműködési kötelezettség.

Ennek megfelelően a tv. 2. §-a a következő (4) bekezdéssel egészült ki:

"(4) Az óvoda, az iskola, a kollégium - az e törvényben meghatározott feladatai ellátásának keretei között - felelős a gyermekek, tanulók testi, értelmi, érzelmi, erkölcsi fejlődéséért, a gyermek- és tanuló közösség kialakulásáért és fejlődéséért.

Ennek érdekében

a) a gyermek, a tanuló személyiségének fejlesztésében, képességeinek kibontakoztatásában együttműködik a szülővel,

b) a gyermekközösség, a tanulóközösség kialakítása, fejlesztése során a szülők közösségével együttműködve végzi nevelő-oktató munkáját."

Az óvodai nevelési programra vonatkozó előírások lényegesen kibővülnek. A módosítások az óvoda nevelési jellegét erősítik. Kiemelt figyelmet fordít az óvoda és a szülők kapcsolatára, amelyet ugyancsak helyben kell meghatározni. A pedagógiai munka hatékonyságának figyelemmel kísérését, a hiányosságok időbeli felismerését teszik lehetővé, ha minden óvodában kialakítják az ellenőrzési, mérési, értékelési, minőségbiztosítási rendszert. A pedagógiai munka alapjául szolgáló nevelési program ki kell hogy egészüljön azoknak az eszközöknek és felszereléseknek a jegyzékével, amelyek a meghatározott feladatok teljesítéséhez szükségesek. Ennek az oktatási miniszter által kiadott minimális eszköz- és felszerelési jegyzékre kell épülnie.

Ennek megfelelően a tv. 47. §-a helyébe a következő rendelkezések léptek:

"47. § Az óvoda nevelési programja tartalmazza:

a) az óvoda nevelési alapelveit, célkitűzéseit;

b) azokat a nevelési feladatokat, amelyek biztosítják a gyermek fejlődését, közösségi életre felkészítését, a szociálisan hátrányos helyzetben lévők felzárkóztatását;

c) a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő pedagógiai tevékenységet;

d) a szülő, a gyermek, a pedagógus együttműködésének formáit, továbbfejlesztésének lehetőségeit;

e) nemzeti vagy etnikai kisebbségi óvodai nevelésben részt vevő óvoda esetén a kisebbség kultúrájának és nyelvének ápolásával járó feladatokat;

f) az óvodában folyó nevelőmunka ellenőrzési, mérési, értékelési, minőségbiztosítási rendszerét;

g) a nevelési program végrehajtásához szükséges, a nevelőmunkát segítő eszközök és felszerelések jegyzékét."

A korábbi rendelkezések elsősorban az iskola helyi tantervének tartalmi kérdéseire fordítottak figyelmet. Az elmúlt idők gyakorla-

ta alapján azonban bizonyossá vált, szükség van annak részletesebb szabályozására is, hogy az iskoláknak milyen módon kell meghatározniuk a nevelési feladataikat. Az iskola pedagógiai programja ennek megfelelően két nagy egységre bontható: a nevelési programra és a helyi tantervre. A nevelési programban kell meghatározni azokat a legfontosabb elveket, amelyeket minden pedagógusnak meg kell tartania a nevelő-oktató munkája során. A pedagógiai programnak kell választ adnia arra a kérdésre is, hogy milyen módon nyújt segítséget az iskola a bármely oknál fogva lemaradó, leszakadó tanulók részére. A közösség fejlesztésével összefüggő feladatoknak ugyancsak meg kell jelenniük a nevelési programban.

Ezen követelményeknek megfelelően a tv. 48. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezések léptek:

[(1) Az iskola pedagógiai programja meghatározza:]

"a) az iskola nevelési programját, ennek keretén belül

- az iskolában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelveit, céljait, feladatait, eszközeit, eljárásait;
- a személyiségfejlesztéssel kapcsolatos feladatokat;
- a beilleszkedési, magatartási nehézségekkel összefüggő pedagógiai tevékenységet;
- a tehetség, képesség kibontakoztatását segítő tevékenységet;
- a gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos feladatokat;
- a tanulási kudarcnak kitett tanulók felzárkóztatását segítő programot;
- a szociális hátrányok enyhítését segítő tevékenységet;
- a pedagógiai program végrehajtásához szükséges nevelő-oktató munkát segítő eszközök és felszerelések jegyzékét;
- a szülő, tanuló, pedagógus és a kollégiumi nevelő együttműködésének formáit, továbbfejlesztésének lehetőségeit."

A módosítás kiegészíti a törvénynek a kollégiumra vonatkozó hatályos rendelkezéseit. Az új szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kollégiumban folyó nevelő-oktató munka az érintett tanulók részére a családi neveléshez hasonló légkört és felkészítést kell hogy biztosítson. A kollégiumnak nemcsak az a feladata, hogy az iskolai tanulmányok sikeres folytatására és befejezésére felkészítse a tanulót, hanem az is, hogy fejlessze személyiségét és képességeit. A kollégium csak akkor tudja ellátni megfelelően feladatait, ha működése és tevékenysége során kapcsolatot tart a szülőkkel, illetve a tanulók iskolájával.

Ezen igény kielégítése érdekében a tv. 49. §-a helyébe a következő rendelkezések léptek:

"49. § (1). A kollégium - a Kollégiumi nevelés országos programjában foglaltak alapján - pedagógiai programot készít, vagy ilyen módon készített pedagógiai programot választ, figyelembe véve az érdekelt iskolák pedagógiai programját.

(2) A kollégium pedagógiai programja tartalmazza:

- a) a kollégium nevelési alapelveit, célkitűzéseit;
- b) a tanulók életrendje, tanulása, szabadideje szervezésének pedagógiai elveit;

c) a tanulók fejlődését, tehetséggondozását, felzárkóztatását, pályaválasztását, középiskolai kollégiumok esetén az önálló életkezdést elősegítő tevékenységének elveit;

d) nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozók kollégiumi nevelése esetén a nemzeti, etnikai kisebbség kulturális és anyanyelvi nevelésének feladatait;

e) a hátrányos helyzetű cigány kisebbséghez tartozó tanulónak szervezett felzárkóztató, tehetséggondozó, társadalmi beilleszkedést segítő foglalkozások tervét;

f) a kollégiumi közösségi élet fejlesztésének módszereit, eszközeit, a művelődési és sportolási tevékenység szervezésének elveit;

g) a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő tevékenységet;

h) a kollégium hagyományait és továbbfejlesztésének tervét;

i) az iskolával, a szülővel való kapcsolattartás és együttműködés formáit;

j) a kollégiumban folyó nevelő-oktató munka ellenőrzési, mérési, értékelési, minőségbiztosítási rendszerét;

k) a pedagógiai program végrehajtásához szükséges nevelő-oktató munkát segítő eszközök és felszerelések jegyzékét."

A módosítás a pedagógus jogait és kötelezettségeit annak tükrében fogalmazza újjá, egészíti ki, hogy az óvodákban, iskolákban és kollégiumokban kiemelkedő szerepet kell hogy kapjon a nevelés mint feladat. Kihangsúlyozza, hogy a pedagógust megilleti a személyiségi jogainak, méltóságának tiszteletben tartása, a nevelő-oktató tevékenység keretében végzett munkájának értékelése és elismerése. Ugyanakkor világossá teszi, hogy a pedagógus köteles hasonló tiszteletet és megbecsülést adni a gyermeknek, tanulónak és a szülőknek.

A pedagógusok kötelezettségei között megjelenik a gyermekekkel, tanulókkal való egyéni törődés, a társadalmi normák megismertetése, a közösségi együttműködési, magatartási szabályok megtartására történő felkészítés.

A közösségi élet megszervezéséhez, feladatainak megoldásához a tv. külön időkeretet biztosít. Az időkeret felhasználható a tanulókkal való egyéni törődés feladatainak megoldásához is [tv. 52. § (7) bekezdése].

Az iskolának számos olyan feladatot kell megoldania, amelyek nem illeszthetők bele a tanítási órák keretébe, nem valósíthatók meg osztálykeretben, sok esetben még az iskola falai között sem. A pedagógiai programban meghatározott követelmények elsajátításához jó lehetőséget biztosítanak a különböző kulturális, művészeti foglalkozások, nyelvi táborok, erdei iskolák [tv. 53. § (2) bek. e) pont].

Következő lapszámunkban a mérés, ellenőrzés, minőségbiztosítással kapcsolatos módosítások jogi vonatkozásairól adunk - a teljesség igénye nélkül - tájékoztatást, ideértve azt is, hogy hogyan jelentkeznek ezek a feladatok intézményi, fenntartói, ágazati szinten, és milyen hatásuk van a pedagógusok foglalkoztatására.

Dr. Selmeciné dr. Csordás Mária
jogtanácsos

KÖVETKEZŐ SZÁMUNKBÓL

- A JÖVŐ ÉVI KÖLTSÉGVETÉSI TERVEZET BUKTATÓI
- KÖZOKTATÁSUNK A XX-XXI. SZÁZAD FORDULÓJÁN: A PEDAGÓGUSOK ÉLETMÓDJA
- AZ EURÓPAI SZAKSZERVEZETI MOZGALOM IDŐSZERŰ KÉRDÉSEI
- TAGOZATRÓL TAGOZATRA
- A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK TARTALMA

KÖZOKTATÁSUNK A XX-XXI. SZÁZAD FORDULÓJÁN

Minősbiztosítási dilemmák*

ÍRTA: SZIVÁK JUDIT

1999. június 22-e óta végre pontosan tudjuk, milyen a jó, a minőséget képviselő iskola.

Pontosan tudjuk, mert törvény született róla.

Mégis tanulságos lenne megkeresni a magyar közoktatás legjelentősebb csoportjait: vajon mit mond számukra a minőség, a minősbiztosítás fogalma.

Vajon egyáltalán meg tudják-e határozni, értelmezni tudják-e jelentését a maguk számára?

Vajon milyen minősbiztosítási rendszerben gondolkodik vagy gondolkodna szívesen a pedagógus, a szülő, a fenntartó és az oktatásirányítás?

"A minősbiztosítás olyan tudatos intézményi tevékenység, mely az intézmény szakmai céljainak és tényleges működésének állandó közelítését szolgálja a gyerekek, szülők, pedagógusok, fenntartók,

valamint a munkaerőpiac igényeinek mind teljesebb kielégítése céljából." (Minőségfejlesztés a közoktatásban. 1999. Oktatási Minisztérium)

Mivel immár törvényi szinten is rögzített dokumentum képezi a hazai minősbiztosítás koncepcionális alapját, másként fogalmazva kötelező érvényű definícióval rendelkezünk, nagyon fontos, hogy miként értelmezzik ezt a meghatározást a közoktatás szereplői, irányítói.

Talán még ennél is fontosabb, hogy milyen irányítói szándék, akarat jelenik meg a sorokban és a sorok mögött.

A meghatározások műfaji követelménye az egyértelműség. "A törvény: tiszta beszéd."

Megkísérjük megvizsgálni miről is szól ez a "beszéd", s hogy mennyire "tiszta".

Egy meghatározás értelmezési lehetőségei

A minősbiztosítás fenti meghatározásában három kulcselemet különíthetünk el.

Az első kettő szoros tartalmi (nyelvi) kapcsolatban fogalmazódik meg, és minősbiztosítás megnevezéssel az intézményi működés azon *folyamatairól, tevékenységeiről* szól, melyek segítik a *célok* elérését, megvalósulását.

A harmadik elem a *vevői igényeknek való megfelelést*, a vevői elégedettség optimális közelítését tűzi ki célul.

Egyelőre tehát mérésről, ellenőrzésről szó sincs. A meghatározás a szakma által elfogadott, korszerű minőségfogalmat tartalmaz.

Nézzük, mit jelent ma az iskolák számára a vevői elégedettség, és milyen eséllyel képviselhető a gyakorlatban!

Ha vásárolunk valamit, azt tekintjük minőségnek, ami használatra alkalmas és hibátlan, tehát a vevő elégedett vele. Ha értelmezhető az oktatásban a vevő fogalma, vajon mit jelenthet a használatra való alkalmasság vagy a hibátlanság?

Mit jelenthet ez az iskola, az iskolát használók és irányítók számára?

Tehát mi az, ami használatra alkalmas és hibátlan?

A tudás? Önmagában is nehezen értelmezhető absztrakció, ha arra gondolunk hányféle ismeret, készség, képesség... bonyolult kontextusa.

A tudás valamiféle manifesztálódása, például egy versenyeredmény vagy felvételi teljesítmény?

A legtöbbben talán e fentiekre szavaznának. Az a jó iskola (gondolja ma a legtöbb pedagógus és szülő), ahol a gyerekek teljesítménye az átlag feletti. Ahová nehéz bejutni, és ahonnan sokan jutnak tovább nívós intézményekbe. A jó iskola szinonimája tehát ebben az olvasatban a: kemény, hajtós, színvonalas, teljesítményorientált...

Ez a felfogás nem egyszerűen azt tükrözi, hogy a "tudás hatalom", hanem megerősíti és legitimálja egy csupán intellektuális értékekben gondolkodó, csupán azokra odafigyelő, a piac mindennapos túlélésére kényszerített iskola képét.

A minősbiztosításban a kimenet hangsúlyozása magában rejtheti a fenti veszélyeket.

* A teljes tanulmány - az OKKER Kiadó gondozásában - a Minőség és gyakorlat című kötetben jelenik meg.

Mire gondolhatunk még, ami használatra alkalmas és hibátlan? Talán magára a tanulóra.

Személyiségére, érdeklődésére, tanuláshoz való viszonyára, azokra az értékekre, attitűdökre, melyekre az iskola taníthatja. Mindezek nem elsősorban tananyagfüggők, sokkal inkább a nevelési közeg által közvetítettek. Ha a tanulókat kérdeznénk meg, talán úgy fogalmaznának: "ne kelljen félni az órákon, jól érezzük magunkat, a tanárok ne csak leadják az anyagot"...

A tanulók számára ez a jó iskola.

Több száz gyerekfogalmazást olvastam, melyeknek címe az: "álmaim iskolája" volt. Egyáltalán nem áll messze a minősbiztosítás kérdésétől e fogalmazások elemzése. Napjaink tanulói nem álmodnak már, a gyermeki "fantázia" (egyre kevésbé érték) csupán a mindennapi tapasztalatok hibáitól szeretné megszabadítani az iskolát.

"Álmaim iskolája nem létezik, mert soha nem is létezhet. Az iskola mindig ugyanolyan lesz." (6. osztályos tanuló.)

Felmerül a pedagógia "aranycsinálásának" örök kérdése: hogyan lehet olyan iskolát csinálni, ahol jó lenni és jó tanulni? Ahol harmónia van a személyiség és az intellektus fejlődése között?

Talán ez lenne az iskola minősége, avagy a minőség iskolája?

Persze ez már tartalmi kérdés, melyről keveset hallhatunk a minősbiztosítás kapcsán.

Megkockáztatjuk, ha az iskolafenntartókat kérdeznénk a minőségről, ők elsősorban gondtalan, szabályosan működő iskoláról beszélnének. Minőség kapcsán a teljesítményen túl elsősorban a törvényes működést, az adminisztratív fegyelmet, a racionális gazdálkodást és a fenntartó iránti lojalitást említene.

Ez az iskola tehát elsősorban mint bürokratikus, gazdálkodó és végrehajtó szervezet működne "hibátlanul".

Nem véletlen, hogy a fenntartók részéről a leggyakoribbak nem a pedagógiai működést, hanem a törvényességet célzó vizsgálatok.

A minőség fenti kritériumai mind mérhetőek kisebb, nagyobb pontossággal, és joggal részei is minden minőségellenőrző rendszernek. (Külön tanulmány tárgya lehetne, hogy mekkora érvényességgel és megbízhatósággal folynak jelenleg az ilyenszerű vizsgálatok)

Látható tehát, és a közoktatás gyakorlatában érzékelhető is, milyen sok szereplője van a vevői körnek (külső, belső vevők...).

Kevésbé látható az, hogyan egyeztethetők össze ezek a sokszor ellentmondó elvárások, igények.

A megoldáshoz vezető szemléleti váltás és stratégiák helyett jóval gyakoribbak a "közkeletű tévhitek:

- A vevőközpontúság a vevőknek fontos.
- A vevők laikusak.
- A vevő mindig csak kér.
- Ha a vevőnek igaza van, akkor a vevő uralkodik.
- A vevőközpontúság lényege, hogy mindig azt kell kínálni, amit a vevő éppen keres." (Setényi János: A minőség kora. Bp. 1999. Raabe. 84. o.)

A kimeneti és a folyamatszabályozás tartalma, egysége

A törvényhozás szándéka kétségkívül a közoktatás minősége iránti felelősség. Felelősség az iránt, hogy látható legyen a hazai oktatás eredményessége, a kimenetek munkaerő-piaci bevétele. Felelősség azzal kapcsolatban, hogy mennyiben szakmai "belügy" az, mi történik a tanulók személyiségében, intellektusában az iskolában eltöltött évek alatt.

A felelősség azonban nemcsak a szándékban manifesztálódik, de legalább annyira a megvalósulás, megvalósítás módjában.

A minőség fejlesztésének szándéka megvalósulhat egy szigorú és következetes ellenőrző rendszerben (kizárólag kimeneti szabályozás), egy a szervezeti folyamatok fejlesztését katalizáló rendszerben (kizárólag folyamatszabályozás), valamint e két típusú szabályozás egészséges, optimális és az adott célnak megfelelő alkalmazásával.

Mielőtt továbblépnénk, szükséges tisztázni a kimeneti és a folyamatszabályozás fogalmait.

"Folyamatnak az intézményi működés egy adott területén, egy adott cél érdekében szervezett, egymásra épülő tevékenységek sorozatát nevezzük. Szabályozott folyamatról akkor beszélhetünk, ha a folyamat lépései, szereplői és felelősei a dolgozók előtt ismeretek, végrehajtottak és a vezetés által ellenőrizettek."

(Setényi: i. m. 108. o.)

A folyamatszabályozás a minőségbiztosítás egyik állandóan jelen lévő eleme, mely az intézményi munka szabályozását jelenti: világosan meghatározva a tevékenységek lépéseit, szereplőit és felelőseit, valamint a folyamatok rendszeres önértékelését a kitűzött minőségi célok függvényében.

A folyamatok megkülönböztetésére és szabályozására azért van szükség, hogy kezelhetővé és már jóval a végállapot előtt értékelhetővé váljon az intézmény szakmai munkája, a korrekciók szükségessége.

"A folyamatszabályozás használata által:

- megragadhatóvá válik a napi munka ezerarcú, személyes vonása,
- személyeskedés nélkül javíthatóvá válik a munka szakmai tartalma,
- kiszámítható és egyöntetűbb szakmai teljesítmény biztosítható,
- a folyamatokkal kapcsolatban világos elvárások érvényesíthetők," (Setényi: i. m.)
- lehetőség nyílik a korrekcióra, a célok megvalósulásának követésére a folyamat több pontján, jóval a kimenet eredményei előtt.

A kimeneti szabályozás: a rendszerek irányítása teljesítményeik feltárása, ellenőrzése alapján. Ilyen értelemben tehát az intézmények megítélése és szabályozása számára: a funkcionalitásról, a környezetükkel való kapcsolatáról, az intézmények fejlődéséről nyújt információkat.

Míg a kibernetika számára elsősorban visszajelző funkciója van, addig a közgazdaságtudomány a "ráfordítás-megtérülés", azaz a gazdaságosság megítélése szempontjából használja, végül a vezetélmélet a minőségbiztosítás oldaláról közelíti a fogalmat.

Igen ritkák még a vevőorientáltság gyakorlati példái; a fogyasztóvédelem, a vevőszolgálat fogalmai erősen rendszeridegennek tűnnek a közoktatás piacán.

A vevői elégedettség célként való tételezése akkor lesz egyértelmű, ezáltal teljesíthető törvényi előírás, ha az említett kérdések tisztázására mind az elmélet (a fejekben), mind a gyakorlat (szervezeti megoldások, technikák) szintjén megtörténik.

Ennek segítése, a feltételek megteremtése természetesen nem a törvény feladata, hanem a törvényalkotóé.

A kimeneti szabályozás korszerű felfogása a pedagógiai hozzáadott érték függvényében kezeli és minősíti az intézmények teljesítményét, így realisabb képet nyújt az eltérő lehetőségekkel, adottságokkal rendelkező szervezetek valóságos fejlesztő munkájának eredményeiről.

A kimeneti szabályozás a folyamatos önértékeléssel szemben az adott (kimeneti) állapot, teljesítmény mérését alkalmazza, így kevés információt nyújt a kimenethez vezető folyamatokról, azok korrekciójáról.

Rokonítható vele az a minőségfelfogás, mely a minőséget egy adott normához, standardhoz viszonyítja.

Mivel a magyarázatok, rendelkezések sorában erőteljesen bontakozik ki egy elsősorban ellenőrző, a mérések szerepét hangsúlyozó minőségi elvárás (kimeneti szabályozás), így kikerülhetetlen, hogy tisztázzuk e mérések helyét, szerepét.

Ehhez két kérdéskört érdemes körüljárnunk.

1. Az első tisztázandó fogalom, miszerint a minőség-ellenőrzés csupán a minőségbiztosítás egyik eleme. Nagyon fontos mind a közoktatás-irányítás, mind az iskolák számára, hogy pontos adatokkal rendelkezzen a kimenet teljesítményeiről, az elért eredmények színvonaláról. A pedagógiai tevékenység összetett és hosszú távú hatásrendszere miatt ezek az eredmények azonban többszörösen relatívak. (Gondoljunk csak a hozzáadott érték fogalmára, jelentőségére!)

A kimeneti teljesítmények önmagukban tehát csakis megfelelő kontextusban és az iskola hatékonyságának csupán egyik mutatójaként értelmezhetőek. Gondoljunk csak arra, ha elfogadjuk azt a minősítést, miszerint az a jó iskola, ahol magasak az eredmények és a továbbtanulási mutatók, akkor a magyar közoktatás nagyobbik felének intézményei eleve esélytelenül pályáznak e címre. Ez alapján nem lesznek "jó" iskolák a falusi kisiskolák, a hátrányos helyzetű gyerekek "gyűjtőhelyei", az évenként közzétett középiskolai rangsor utolsó harmada. (Nehezen húzható meg a határ vonal.)

Egy ilyen típusú kimeneti szemlélet az ellenőrző rendszerek sajátossága, és egyértelműen egy teljesítménycentrikus, a piac mindennapi kihívásait túlélni kényszerülő iskolarendszert motivál.

Tudomásul kell vennünk, hogy ez a fajta szemlélet az iskolán belül és az oktatásirányításban is jelen van, és annál inkább számot kell vetni vele, mivel a minőségbiztosítás nem pusztán technika, hanem sokkal inkább szemléleti kérdés.

A kimenet mérésének a szakma és a gyakorlat számára is elfogadható értelmezése arról kell szóljon, hogy az adott kimeneti teljesítmények mennyiben közelítették meg az előírt követelményeket és a pedagógiai programban vállalt célokat. Azt kell és lehet tehát mérnünk, hogy az adott cél megvalósulása során mekkora volt a pedagógiai hozzáadott érték.

Talán nem érdektelen két kis kitérő sem a jelenség kapcsán.

Egy iskolaértékelési tanfolyam egyik hallgatója kifejező hasonlattal élt a kimeneti szabályozással kapcsolatban. Olyan ez – mondta: „mint a régi típusú mérőrendszer. A gyártás végén meghatározott szabványok alapján kiemelésre került a selejt. Csakhogy ez által nem lett kevesebb a selejt, legfeljebb nem jutott ki az üzletbe. Az iskola pedig nem olyan anyaggal dolgozik, hogy megengedhetné magának a selejtet. Nekünk az nem segítség, hogyha megtudjuk: mit nem tanítottunk meg. Abban kellene tanács: mit kellene tenni, hogy megtanulják!”

A magyar pedagógiai közszemléletet jól illusztrálja nyelvhasználat is. Akár a köznyelvben, akár a szakmai terminusokban a minőség szó értelmezése mögött a minősítés jelentésköre, vagyis a kimeneti szabályozás, a mérés szemlélete jelenik meg.

Az első értelmező asszociációk biztosan nem a folyamatok szabályozásáról és fejlesztéséről szólnak, hanem inkább a „besorol, rangsorol, ellenőriz” igék köré rendeződnek.

2. A másik, talán még fontosabb probléma, hogy miként hasznosíthatja egy kiépülő minőségbiztosítási rendszer a mérések, eredmények adatait, milyen szerepe van ebben az iskolaértékelésnek?

A teljesítmények mérésének alapproblémája, hogy nem szólnak a teljesítményhez vezető útról, így a további fejlesztések számára sem adnak kiindulópontot. Kisebbség nagyobb megbízhatósággal kiállítható a bizonyítvány egy iskola végzős évfolyamáról, de nagyon nehéz helyzetbe kerül az adott intézmény, ha le akarja fordítani a kapott közepes vagy jeles „osztályzatát”, ahogyan a diákok számára sem jelzi a megszerzett érdemjegy, hogy mit kellene tenniük a jobb jegyért.

Lássuk be, elég furcsa volna azt a tanácsot adni egy iskolának, hogy: legyen szorgalmasabb!

Egy fővárosi önkormányzat külső mérést rendelt meg annak érdekében, hogy megállapítsa: az egyik iskolájában folyó természettudományos program eredményes volt-e.

A mérés során a természettudományos tárgyakban nyújtott, elvárt tanulói teljesítményeket nem találták kielégítőnek. A bizonyítvány kiállítatott.

Az iskola azonban talán a mai napig sem tudja, hogy a sikertelenség oka mi volt. A nem megfelelően felkészült pedagógusok, a program iránti nem megfelelő elhivatottság, a vezetés támogatottsága, a munkacsoportok együttműködésének hiánya, netán a rossztanészközválasztás?

A folyamatszemléletű iskolaértékelés, illetve minőségbiztosítási rendszer a teljesítményeket minden esetben folyamatokhoz rendeli, és azt vizsgálja: a működtető folyamatok optimálisan szolgálják-e a cél elérését, hogy mely folyamatok sikeressége vagy sikertelensége vezetett az adott teljesítményhez.

(Egy ilyen típusú folyamatmodellt a későbbiekben bemutatunk.)

A folyamatszemléletű értékelés a fejlesztő-segítő rendszerek sajátja, mely az iskola belső kompetenciájára építve (ha szükséges, azt kifejezve) elsősorban az önellenőrzésre és a minőség fejlesztésére törekszik.

Ez az irányítási szemlélet nem arra serkent, hogy elrejtjük vagy megmagyarázzuk a hiányosságokat, hanem arra, hogy magunk tárjuk fel azokat és megtaláljuk a saját válaszainkat.

A minőségbiztosítás fent vázolt (erősen polarizált) mögöttes filozófiai természetesen nem kizáró jellegűek. Egy intelligens minőségbiztosítási rendszer (ahogyan a jelenlegi magyarországi modellek is) tisztában van a fejlesztés és az ellenőrzés, a kimenetek és a folyamatok kapcsolatával, szerepével.

A kimeneti teljesítmények, értelmezésünkben a célokban megfogalmazott és a tényleges hozzáadott érték magállapítása mellett, elengedhetetlen és egyenrangú feladat az intézmények

fejlesztése érdekében: a célok elérését működtető folyamatok elemzése a célok optimálisabb közelítése érdekében.

Tehát azt gondoljuk, hogy e két elem nem elválasztható, nem csupán egymást követő feladatokat jelent.

Azt gondoljuk, hogy alapvetően határozzák meg egy közoktatás minőségi szemléletét ezek a mögöttes „hitek, nézetek”.

Azt gondoljuk, hogy (kivéve a nagy regionális, országos vagy nemzetközi méréseket) minden iskolaértékelés alapértelmezésben az iskoláért (azok használóiért) történik, így annak megközelítése és módszertana is folyamatjellegű kellene legyen, vagyis azt a célt kellene szolgálnia, hogy az értékelés a működés erős és gyenge pontjait tárja fel, a fejlesztéshez adjon konkrét, az iskola számára is kezelhető támpontokat.

Az iskolai működés különböző szinteken történik, így az elért teljesítmények mögött feltárható és szabályozható iskolai folyamatok, területek állnak.

A leginkább elkülöníthető szintek: a stratégiai (diagnózis, célképzés, tervezés), a szervezeti (folyamatok működtetése) és a tanórai (tényleges végrehajtás: tanulás-tanítás) szintjei.

Ha kiindulunk abból a szakmai közmegegyezésből, hogy:

„Az értékelés az intézmény, a fenntartó és a központi oktatásirányítás jóváhagyott dokumentumaiban megfogalmazott szakmai célkitűzéseket veti össze a tényleges működés eredményeivel” (Oktatási Minisztérium: Minőségfejlesztés a közoktatásban, 9. o.), akkor nyilvánvaló, hogy az értékelés minden esetben egy-egy iskola adott céljának megvalósulását vizsgálja.

Amint azt már említettük, nehezen értelmezhető az iskola számára, ha az értékelés minősítő jelleggel csupán „osztályzattal” illeti a cél elérésének eredményességét, a kimenetet mérve azt állapítja meg: mekkora a kitűzött cél és a végállapot közti eltérés.

Az iskolának elsősorban arra van szüksége, hogy pontosan be tudja határolni azokat a működési területeket, folyamatokat, melyek az adott teljesítményhez vezettek.

Ehhez nyújthat segítséget az a **folyamatmodell**, melyben jól elkülöníthető a kimenetek mérésének helye, szerepe is. (Lásd a **tanulmány végén, a 16. oldalon.**)

Egy pusztán kimeneti eredményeket mérő modell egy statikus teljesítményállapotot rögzít, rosszabb esetben minősít.

A folyamatmodellben megjelölt területek, szintek és mutatók használatával logikusan és az iskola teljes horizontján vizsgálhatók az egyes célok megvalósulását biztosító vagy hátráltató folyamatok, az adott teljesítmény eléréséhez vezető út.

A modell lehetőséget nyújt egy adott cél megvalósulásának vizsgálatára a tervezéstől, az irányítás, a testületi működésen keresztül egészen a tanórai megvalósulásig, vagyis a kimeneti teljesítmény az iskolai folyamatok eredményességének tükrében válik mérhetővé.

Egy vázlatos példa a modell működéséről:

Az iskola kiemelt, vizsgálendő célja a multikulturális nevelés, a roma tanulók felzárkóztatása.

A cél megvalósulását mérhetjük a végzős tanulók különböző tantárgyi, attitűd ... vizsgálataival, és megállapíthatjuk (amennyiben volt pontos diagnózis a folyamat elején) a pedagógiai hozzáadott értéket.

És vizsgálhatjuk a cél elérésének vagy éppen el nem elérésének folyamatait a szervezeti működésekben az említett három szinten, ezek összessége, mindennapi gyakorlata biztosítja ugyanis az eredményességet, és mutatja meg az eredményesség gátjait, a fejlesztendő területeit is.

A stratégiai szinten: a célok megfogalmazása adekvát volt-e, találkozott-e a helyi társadalom igényeivel, elvárásaival, a fejlesztés rendelkezik-e speciális, kidolgozott programokkal, a tanterv tükrözi-e a megfogalmazott preferenciát az óratervekben, a tanész-

Egy iskolaértékelési tanfolyam egyik hallgatója kifejező hasonlattal élt a kimeneti szabályozással kapcsolatban. Olyan ez – mondta: „mint a régi típusú mérőrendszer. A gyártás végén meghatározott szabványok alapján kiemelésre került a selejt. Csakhogy ez által nem lett kevesebb a selejt, legfeljebb nem jutott ki az üzletekbe. Az iskola pedig nem olyan anyaggal dolgozik, hogy megengedhetné magának a selejtet. Nekünk az nem segítség, hogyha megtudjuk: mit nem tanítottunk meg. Abban kellene tanács: mit kellene tenni, hogy megtanulják!”

A magyar pedagógiai közszemléletet jól illusztrálja nyelvhasználat is. Akár a köznyelvben, akár a szakmai terminusokban a minőség szó értelmezése mögött a minősítés jelentésköre, vagyis a kimeneti szabályozás, a mérés szemlélete jelenik meg.

Az első értelmező asszociációk biztosan nem a folyamatok szabályozásáról és fejlesztéséről szólnak, hanem inkább a „besorol, rangsorol, ellenőriz” igék köré rendeződnek.

2. A másik, talán még fontosabb probléma, hogy miként hasznosíthatja egy kiépülő minőségbiztosítási rendszer a mérések, eredmények adatait, milyen szerepe van ebben az iskolaértékelésnek?

A teljesítmények mérésének alapproblémája, hogy nem szólnak a teljesítményhez vezető útról, így a további fejlesztések számára sem adnak kiindulópontot. Kisebb-nagyobb megbízhatósággal kiállítható a bizonyítvány egy iskola végzős évfolyamáról, de nagyon nehéz helyzetbe kerül az adott intézmény, ha le akarja fordítani a kapott közepes vagy jeles „osztályzatát”, ahogyan a diákok számára sem jelzi a megszerzett érdemjegy, hogy mit kellene tenniük a jobb jegyért.

Lássuk be, elég furcsa volna azt a tanácsot adni egy iskolának, hogy: legyen szorgalmasabb!

Egy fővárosi önkormányzat külső mérést rendelt meg annak érdekében, hogy megállapítsa: az egyik iskolájában folyó természettudományos program eredményes volt-e.

A mérés során a természettudományos tárgyakban nyújtott, elvárt tanulói teljesítményeket nem találták kielégítőnek. A bizonyítvány kiállítatott.

Az iskola azonban talán a mai napig sem tudja, hogy a sikertelenség oka mi volt. A nem megfelelően felkészült pedagógusok, a program iránti nem megfelelő elhivatottság, a vezetés támogatottsága, a munkacsoportok együttműködésének hiánya, netán a rossz taneszközüválasztás?

A folyamatszempléletű iskolaértékelés, illetve minőségbiztosítási rendszer a teljesítményeket minden esetben folyamatokhoz rendeli, és azt vizsgálja: a működtető folyamatok optimálisan szolgálják-e a cél elérését, hogy mely folyamatok sikeressége vagy sikertelensége vezetett az adott teljesítményhez.

(Egy ilyen típusú folyamatmodellt a későbbiekben bemutatunk.)

A folyamatszempléletű értékelés a fejlesztő-segítő rendszerek sajátja, mely az iskola belső kompetenciájára építve (ha szükséges, azt kifejezve) elsősorban az önellenőrzésre és a minőség fejlesztésére törekszik.

Ez az irányítási szemlélet nem arra serkent, hogy elrejtjük vagy megmagyarázzuk a hiányosságokat, hanem arra, hogy magunk tárjuk fel azokat és megtaláljuk a saját válaszainkat.

A minőségbiztosítás fent vázolt (erősen polarizált) mögöttes filozófiai természetesen nem kizáró jellegűek. Egy intelligens minőségbiztosítási rendszer (ahogyan a jelenlegi magyarországi modellek is) tisztában van a fejlesztés és az ellenőrzés, a kimenetek és a folyamatok kapcsolatával, szerepével.

A kimeneti teljesítmények, értelmezésünkben a célokban megfogalmazott és a tényleges hozzáadott érték magállapítása mellett, elengedhetetlen és egyenrangú feladat az intézmények

fejlesztése érdekében: a célok elérését működtető folyamatok elemzése a célok optimálisabb közelítése érdekében.

Tehát azt gondoljuk, hogy e két elem nem elválasztható, nem csupán egymást követő feladatokat jelent.

Azt gondoljuk, hogy alapvetően határozzák meg egy közoktatás minőségi szemléletét ezek a mögöttes „hitek, nézetek”.

Azt gondoljuk, hogy (kivéve a nagy regionális, országos vagy nemzetközi méréseket) minden iskolaértékelés alapértelmezésben az iskoláért (azok használóiért) történik, így annak megközelítése és módszertana is folyamatjellegű kellene legyen, vagyis azt a célt kellene szolgálnia, hogy az értékelés a működés erős és gyenge pontjait tárja fel, a fejlesztéshez adjon konkrét, az iskola számára is kezelhető támpontokat.

Az iskolai működés különböző szinteken történik, így az elért teljesítmények mögött feltárható és szabályozható iskolai folyamatok, területek állnak.

A leginkább elkülöníthető szintek: a stratégiai (diagnózis, célképzés, tervezés), a szervezeti (folyamatok működtetése) és a tanórai (tényleges végrehajtás: tanulás-tanítás) szintjei.

Ha kiindulunk abból a szakmai közmegegyezésből, hogy:

„Az értékelés az intézmény, a fenntartó és a központi oktatásirányítás jóváhagyott dokumentumaiban megfogalmazott szakmai célkitűzéseket veti össze a tényleges működés eredményeivel” (Oktatási Minisztérium: Minőségfejlesztés a közoktatásban, 9. o.), akkor nyilvánvaló, hogy az értékelés minden esetben egy-egy iskola adott céljának megvalósulását vizsgálja.

Amint azt már említettük, nehezen értelmezhető az iskola számára, ha az értékelés minősítő jelleggel csupán „osztályzattal” illeti a cél elérésének eredményességét, a kimenetet mérve azt állapítja meg: mekkora a kitűzött cél és a végállapot közti eltérés.

Az iskolának elsősorban arra van szüksége, hogy pontosan be tudja határolni azokat a működési területeket, folyamatokat, melyek az adott teljesítményhez vezettek.

Ehhez nyújthat segítséget az a **folyamatmodell**, melyben jól elkülöníthető a kimenetek mérésének helye, szerepe is. (Lásd a tanulmány végén, a 16. oldalon.)

Egy pusztán kimeneti eredményeket mérő modell egy statikus teljesítményállapotot rögzít, rosszabb esetben minősít.

A folyamatmodellben megjelölt területek, szintek és mutatók használatával logikusan és az iskola teljes horizontján vizsgálhatók az egyes célok megvalósulását biztosító vagy hátráltató folyamatok, az adott teljesítmény eléréséhez vezető út.

A modell lehetőséget nyújt egy adott cél megvalósulásának vizsgálatára a tervezéstől, az irányítástól, a testületi működésen keresztül egészen a tanórai megvalósulásig, vagyis a kimeneti teljesítmény az iskolai folyamatok eredményességének tükrében válik mérhetővé.

Egy vázlatos példa a modell működéséről:

Az iskola kiemelt, vizsgálendő célja a multikulturális nevelés, a roma tanulók felzárkóztatása.

A cél megvalósulását mérhetjük a végzős tanulók különböző tantárgyi, attitűd ... vizsgálataival, és megállapíthatjuk (amennyiben volt pontos diagnózis a folyamat elején) a pedagógiai hozzáadott értéket.

És vizsgálhatjuk a cél elérésének vagy éppen el nemérésének folyamatait a szervezeti működésekben az említett három szinten, ezek összessége, mindennapi gyakorlata biztosítja ugyanis az eredményességet, és mutatja meg az eredményesség gátjait, a fejlesztendő területeit is.

A stratégiai szinten: a célok megfogalmazása adekvát volt-e, találkozott-e a helyi társadalom igényeivel, elvárásaival, a fejlesztés rendelkezik-e speciális, kidolgozott programokkal, a tanterv tükrözi-e a megfogalmazott preferenciát az óratervekben, a taneszkö-

közök kiválasztásában, készült-e diagnózis a majdani hozzáadott érték megállapításához...?

A szervezeti szinten: a vezetés és a testület elkötelezett-e az ügy iránt, a vezető megfelelően gondozza, segíti-e a speciális programot, a testület megfelelően felkészült-e rá, van-e felelős-gondozó csapata a programnak, ennek melyek a feladatai és jogköre, hogyan áramlik az információ belül és a helyi közösséggel a folyamatokról, a szülők, tanulók látják-e a felzárkóztatás eredményeit, tényleges eredmények....?

A tanóra szintjén: a speciális programok konkrét tanórai megvalósulásai a motiválás, a differenciálás, a viselkedésformálás, a módszerek, vagyis a pedagógiai- didaktikai tevékenységek szintjén...?

Az ismertetett modell természetesen csupán egyfajta lehetséges megközelítés.

Azt igyekeztünk bemutatni, hogy egy folyamatszempléltű minőségbiztosításban milyen iskolaértékelés lehet funkcionális, a mi olvasatunkban az iskola számára használható és segítséget nyújtó.

Az elmúlt évtizedek öröksége és a jelen ellentmondásai

A továbbiakban megkíséreljük megvizsgálni, milyen gyökerei és esélyei vannak a kimeneti és a folyamat típusú minőségfelfogásnak a hazai közoktatás gyakorlatában, valamint a minőségbiztosítás főbb modelljeiben:

Az iskolák és fenntartók gondolkodását az iskolában folyó mérésekkel, értékelésekkel kapcsolatban a mai napig meghatározzák a szakfelügyelet-szaktanácsadás hazai történetének tanulságai.

Egészen a második világháború végéig a helyi önkormányzatoknak jelentős iskolafelügyeleti szerepe volt, s bár korán felmerült az ellenőri és tanácsadói szerep közötti feloldhatatlan ellentét, az intézmények kimondva, kimondatlanul megszoktak, "elfogadtak" egy alapvetően minősítő jellegű pedagógiai szolgáltatást. Ehhez járult hozzá, hogy a későbbiekben "a politika által preferált lépéseket szakmai köntösben erőltették a gyakorlatra, másrészt "szakmai újításokat" politikai jelszavakkal álcázva kívántak erőszakosan terjeszteni".

A szaktanácsadói rendszer lassú kiépítését a helyi hatalom képviselői olyan módon akadályozták (féltvén a hatalombirtoklás eszközét), hogy sok helyen a szaktanácsadók gyakorlatilag ugyanazt a felügyelői munkát végezték, mint korábban. A névváltozás ellenére tehát a szemléletváltás lassan jön létre, az iskola talán a mai napig a külső utasítások végrehajtásához szokott, s nem az önfejlesztő folyamatok menedzseléséhez.

A minisztérium által kiadott brosrák alapján a jelenlegi oktatási kormányzat határozottan kívánja szétválasztani az ellenőrzés és a tanácsadás szolgáltatórendszerét, mégis történeti és elvi párhuzamot is érezhetünk a minőségbiztosítás kimeneti szemlélete (a külső értékelés hangsúlyozása) és a felügyeleti rendszer, valamint a folyamatszabályozás (belső értékelés hangsúlyozása) és a tanácsadói rendszer között.

Az írásban deklarált szándékok ellenére erősen érezhető egy ellenőrző modell kiépülése. (Lásd Az OKÉV jogköreit a kormányhatározatban!)

Egy bizonyos: napjaink iskoláiban, pedagógusaiban még élnek azok a hagyományok, melyek alapvetően természetesnek tartják a külső ellenőrzés általi irányítást, és kétségeik vannak a belső kompetenciákkal kapcsolatban.

Érdekes módon az Oktatási Minisztérium által megrendelt közvélemény-kutatás egyetlen kérdést sem tartalmaz az iskolák önértékelésével kapcsolatban, csupán a külső ellenőrzésről-értékelésről informálódik. Ugyanakkor a minisztérium tíz felkínált terv eleme közül a pedagógusok számára a legvonzóbb a szakmai továbbképzések biztosítása volt a helyi minőségbiztosítási rendszerek bevezetésének támogatására, vagyis éppen az emlegetett belső kompetencia megszerzése.

Jó példa erre az a beszélgetés, melyre egy fővárosi általános iskola pedagógusaival került sor.

Most fogtak hozzá saját minőségbiztosítási rendszerük kiépítéséhez. Az egyik, amit panaszkodtak, hogy az intézményeknek nincs választási lehetőségük a számukra legszimpatikusabb, legadaptí-

vabb modell kiválasztásához, mert a fenntartó által kötött szerződés alapján minden iskola csakis a fenntartó által választott modellben (cégben) gondolkodhat. (Az önálló választás finansziális keretei nem kidolgozottak, s ez sok esetben nem is áll érdekében a fenntartónak.)

Ennél is elgondolkodtatóbb volt, hogy az említett minőségbiztosítási rendszer kidolgozásában sok mindent az iskolára bízta a szakemberek. Általános hangulatként volt érzékelhető, hogy sokkal inkább kész rendszereket, kész mérőeszközöket vártak volna el. Kevés a kompetencia és főként a meggyőződés arra, hogy a saját rendszerüket képesek támogatással, de önállóan fejleszteni.

A történet szól a múltból (lásd felügyeleti rendszer hagyományai), de szól a jövőről is.

Csak külső szakértők segítségével nem lehet adaptív minőségbiztosítási rendszereket létrehozni.

Azt a szemléletet kell kialakítani az iskolákban (és főként a fenntartóknál), hogy értsék, akarják és tudják saját folyamataikat értékelni és fejleszteni.

Ezért a külső értékelő, segítő, minőségbiztosítási szakértő legfontosabb feladata nem saját kompetenciájának üzleti védelme, hanem annak átadása és "beüzemelése".

Hosszú távon nem maradhat a minőségbiztosítás valamiféle "sámánisztikus" képesség és eszközrendszer.

Ezen a téren elvitathatatlan érdeme a minisztériumi szintű oktatásirányításnak az az ismeretterjesztő munka, mely az elmúlt esztendő jellemzi, bár a vállalkozói szféra egyeduralma továbbra is jól érzékelhető, és alapvető piaci tény a saját kompetencia, szakértelem szerzői jogvédelme.

Mintha a gyors piacosodás egyik gyerekbetegségével nézne szembe a hazai minőség ügye is.

Ha végignézünk az oktatási piacon, nagyon kevés "állami tulajdonú" modellt, kutatást, fejlesztést találunk.

Az iskolavezetők berkeiben mesés számok keringenek egy-egy minőségbiztosítási rendszerrel kapcsolatban. Az induló pályázati rendszer tanulságai, konkrét számai és főként a hozzájárulás intézményszintű lehetőségei még ismeretlenek, fontos volna empirikus adatokat nyerni a tapasztalatokról.

A hazai minőségszemlélet alakításában például óriási szerepe lehet a pályázatok elbírálási szempontjainak, annak, hogy elsősorban milyen típusú modelleket (kimeneti, folyamat...) finanszíroz a kormányzat.

A hagyományokon, beidegződéseken túl sok minden más is "köti" az iskolák, pedagógusok kezét, miközben egyre több irányból kényszerülnek minőségbiztosítási rendszerük átgondolására.

Nyilván minden modellben jelentős szerepet játszanak az értékelő mozzanatok, s a tényleges pedagógiai tevékenység, ha tetszik, a tanóra értékelése nélkül nem ítéltető meg egy intézmény pedagógiai hatékonysága. (Az eredményessége sokkal inkább.)

A tanóra értékelése pedig gyakorlatilag a pedagógus értékelését jelenti.

Régóta problematikus területe ez az iskolaértékelésnek, beszéljünk akár egy külső, akár egy igazgatói óralátogatásról.

A probléma gyökere nem a technikák hiányában rejlik, hanem a pedagóguspálya szakmaiságában, a szakma professzionális elvárásai és azok mérhetőségének kérdésében.

A tanári szakma esetében ugyanis a professzió szabályai igen kidolgozatlanok, valamiféle humán, "elhivatott" kód veszi körül, mely sok esetben a szakma rosszul felfogott "érvédelméből" is származik.

Eközben egészen új elvárások és kihívások döngetik a szakma falait. Az új elvárások elsősorban a szerephatárok és kompetenciák erős kibővülését jelentik (tantervkészítő, innovátor, minőségbiztosító...), s napjainkban a minőség, hatékonyság, elszámoltathatóság "szentháromságával" írhatók le.

A munkaerő-piaci versenyhelyzet, a tantervi változások és a kormányzat minőségpolitikája a mennyiséggel szemben a minőség elvárásait fogalmazzák meg.

A hatékonyság is elsősorban piaci fogalom, mely feltételezi a mérhetőséget, összehasonlíthatóságot. Ezzel összefüggésben jelent meg a hozzáadott érték kategóriája is, mely azonban egyelőre csupán a tanulmányok, konferenciák és nem a gyakorlat kidolgozott valósága.

A használók iránti egyéni és intézményi felelősség, a fogyasztók választási szabadsága és részvételük erősödése pedig megfogalmazta a szakma elszámoltathatóságának igényét.

Ezek jórészt a szakmán kívülről érkező elvárások, melyek nehezen értelmezhetők napjaink pedagógustársadalma számára, és

még nehezebben mérhetőek egy időben behatárolt iskolaértékelés során. Egy felerősödött fenntartói, szakmai (külső) és használói kontroll mellett, lepusztult szakmai feltételek közepette, az új elvárásoknak való megfelelések mérésére, értékelésére nehéz lesz valódi partnereket találni a pedagógustársadalomban. Mindez pedig annál nehezebb lesz, minél inkább kívülről érkeznek az elvárások, a kompetenciák és az értékelők.

A kívülről jövő elvárások egyébként is neuralgikusan érintik a szakmát, hiszen a nevelés az, amihez "mindenki ért", amibe mindenki beleszól, amiben mindenki talál kifogásolni valót.

A fogyasztói szemlélet belsővé válása nem megy egy csapásra, és főként nem sikerülhet egy korrektül szabályozott partneri viszony kiépülése nélkül (gondolunk itt a szülőkre, tanulókra, fenntartókra egyaránt).

Végezetül egy közhelynek számító gondolat: amennyiben fontossá vált az oktatás piaci szemléletű minőség-ellenőrzése (lásd fogyasztói elégedettség), hogyan feledkezhetnénk meg arról a piaci (mellesleg alapvető pszichés és szociológiai) tényről, miszerint a pedagógusok érdekeltsége nélkül semmiféle újítás, innováció nem válhat sikeressé. Ez az érdekeltség nyilván egyrésztől finansziális, melyhez a valódi teljesítmény alapján történő előrelépés lehetőségét kellene biztosítani. Másrésztől érdekeltté válhat az elhivatott pedagógus, amennyiben megérti, elfogadja és belsővé teszi a minőség gondolatát, ez azonban szintén csak akkor következhet be, ha aktív részese saját önértékelő rendszere kidolgozásának, működtetésének. Ehhez pedig olyan külső segítség az optimális, mely nem summázza, hanem indikálja a folyamatokat.

A bevezetésre váró minőségbiztosítási rendszerek, ahogyan az intézmények sem tekinthetnek el a fenti dilemmák megválaszolásától.

A minisztériumi koncepció kritikája és a jellegzetes modellek bemutatása

Nézzük, miként jelennek meg ezek a "válaszok" a jelenleg hozzáférhető dokumentumokban?

Tartalomelemzésünk alapjául az Oktatási Minisztérium: Minőségfejlesztés a közoktatásban című kiadványát választottuk, abból a megfontolásból, hogy jelenleg ez a kiadvány fogja egybe a *minisztériumi koncepciót és a legjellegzetesebb modelleket*, valamint azért, mert összefoglaló ígérennyel ez a kiadvány segíti tájékozódni a választás előtt álló iskolákat.

Bevezetésül célszerű elkülönítenünk a nemzetközi gyakorlatban is élő legfontosabb minőségértelmezéseket.

1. A minőség valamiféle abszolút normáknak való megfelelés. Ezt az értelmezést használhatjuk regionális, országos és nemzetközi összehasonlító mérések alkalmával. Kifejezetten a kimeneti szabályozás eszköze.

2. A minőség adott helyen és időben egy intézmény meghatározott céljainak minél optimálisabb közelítését jelenti.

Ez a meghatározás az iskola belső folyamataira, azok eredményeire, az iskolai önértékelésre és önfejlesztésre helyezi a hangsúlyt. A szabályozás folyamatjellegű.

3. A minőség a használhatóságot, a gyakorlati alkalmasságot jelenti. A legerősebben piaci típusú minőségfelfogás, mely a használók igényein és elégedettségén alapszik.

A *minisztériumi állásfoglalásban* mindhárom minőségértelmezés megjelenik, de számtalan ellentmondás vagy annak tűnő tisztázatlanság található.

"Új rendszerre van szükség, mely pozitív, megerősítő, fejlesztő

tő jellegű.", olvashatjuk nem kis szakmai örömmel, hiszen a fentiekben éppen a fejlesztő hangsúlyú rendszer mellett érveltünk.

Ezek után a címszavakat vizsgálva, *sorrendben*: az ellenőrzésről, az értékelésről és a minőségbiztosításról esik szó.

Felmerül a kérdés:

Az ellenőrzés, értékelés nem részei a minőségbiztosításnak?

"...az értékelés mellett a minőségbiztosítás tekinthető olyan területnek, ahol komolyabb áttörés lehetséges és szükséges." (11. o.)

A szerkesztési sorrend logikája mennyiben átgondolt?

1. Ellenőrizzük az intézmény törvényes működését (7. o.).
2. Értékeljük a célok és eredmények összhangját (9. o.).
3. Tudatosan tevékenykedünk a célok elérése érdekében, az igények kielégítése céljából (10. o.).

Természetesen fel sem merül, hogy mindez fontossági sorrend lenne, hogy egy ellenőrzéscentrikus szemlélettel állunk szembe, csupán értetlenkedik a szerző a sorrendiségen.

Az értékelésben nincs szerepe az intézmények önértékelésének?

Az értékelés fejezetben az intézményi "önértékelés" témaköre egyetlen mondatban fordul elő, ott is sajátos kontextusban, miszerint a továbblépés lehetőségei között "az intézmények számára hozzáférhetővé kell tennünk (nem felkészíteni őket!!!: a szerző) azokat az önértékelési rendszereket, melyek *fogyasztóközpontú* megközelítésükkel (az iskolaközpontú megközelítés nem fontos!: a szerző) segítik... a munka belső áttekintését" (10. o.).

Ezen a ponton az értetlenség mellé már komoly szakmai aggodalom is társul.

Milyen létjogosultságú egy olyan értékelési rendszer az intézmények szintjén, mely csak külső szakértőkkel dolgozik, mely csak az ő tevékenységüket akarja "professzionálni", s szót sem ejt az iskola belső értékelő tevékenységéről?

Sokat szoltunk már történetileg, elméletileg és a jelen gyakorlatából is kiindulva a külső szabályozás, értékelés szerepéről egy minőségbiztosítási rendszer kapcsán. Természetesen fontos szerepe van, de ez a kizárólagosság, melyről a tanulmány árulkodik nem a segítségnyújtásról és nem a fejlesztés középpontba állításáról szól, sem lingvisztikai, sem egyéb értelemben.

Mi a kapcsolata a minőségbiztosításnak és a fejlesztésnek?

A minőségbiztosítás a minőség fejlesztését, ellenőrzését és fenntartását jelenti.

Az ellenőrzés kérdéseiről sokat tudhatunk meg, de a fejlesztésről szinte semmit.

Az egyetlen ilyen jellegű feladatot a képzéssel kapcsolatban fogalmazza meg a dokumentum.

Nézzük a feladatokat megjelölő cselekvéseket:

Kutatások elindítása, modellek összefoglalása, programok megismerése, standardok kidolgozása, rendszerek körének meghatározása, jogi, gazdasági, szakmai keretek kidolgozása...

Úgy tűnik, a dokumentum nem az iskolának készült. Az irányítás és az ellenőrzés koncepciója rajzolódik ki, melyben az iskolák számára létkérdést jelentő fejlesztés részletkérdés (talán még az sem), és az egyes (a továbbiakban olvasható) modellek alkalmazására hárított feladat.

Valóban: a közoktatás irányításnak nem feladata a belső iskolai fejlesztésről való gondolkodás. Egy közoktatás-politika számára azonban elvi jelentőségűnek kell lennie, hogy olyan koncepciót dolgozzon ki, melynek ez áll a középpontjában.

A kötet további szerzői és tanulmányai mintha egy másféle minőségmodellt képviselnének, pontosabban képviselnek jól leírható elképzeléseket.

Halász Gábor tanulmánya rendkívül magas szakmai színvonalon és komoly problémaérzékenységgel kezeli a kérdést.

Csak egyetérthetünk eme megállapításával: "A helyi szereplők ... minőségfejlesztéssel kapcsolatos hatáskörökkel való felruházása az ilyen kompetenciák és különösen az ebben való érdekeltség fejlesztése nélkül igen kevés eredményt hozhat." (25. o.)

Minőségértelmezése differenciált, és elsősorban a folyamatszabályozás és fejlesztés alapjain áll.

"Szervezeti értelemben a minőség nem más, mint a minőséggel való törődésnek a szervezetben való folyamatos jelenléte, vagyis a szervezeti működésnek az a jellemzője, hogy a résztvevők folyamatosan minőségproblémákat érzékelnek, és ezekre folyamatosan reflektálnak." (27. o.)

Rendkívül diplomatikusan fogalmazza meg az alapvető dilemmát: ki végezze a minőség értékelését: "A politika elveheti tőlük ennek a felelősségét, és odaadhatja másnak, de megteheti azt is, hogy ... egyszerűen eszközökkel ruházza fel őket, és érdekeltté teszi őket abban, hogy ilyet végezzenek." (29. o.): Tanulmányunk egyértelműen ez utóbbi mellett szeretne voksolni. Mindez nem tenné szükségtelenné a külső programok, szakértők jelenlétét, csak egy sajátos szerepfelfogást, szemléletet igényelne a minőségbiztosítási modellek, szakemberek számára.

A kimeneti teljesítmények mérésével kapcsolatban is óva int azok kockázatától, s csakis a bemeneti teljesítményekkel összevetve tartja indokoltnak azok vizsgálatát.

Hasonló szemléletű Sugár Karolina, Setényi János és Baráth Tibor írása, akik a minőségbiztosítást a szervezeti önszabályozás eszközeként definiálják, hangsúlyozva szintén a folyamatok, a hosszú távú fejlesztés jelentőségét.

Most pedig tekintsük át az egyes modelleket a tanulmány kérdésfeltevése alapján: mekkora jelentőséget tulajdonítanak a kimeneti, illetve a folyamatszabályozásnak, a külső és a belső értékelésnek, a mérésnek vagy a fejlesztésnek?

Az elemzés nem egyszerű feladat, hiszen számos átfedés, megegyezés van a modellek között. A tartalomelemzés módszerét hívtuk segítségül a néhol rejtve megjelenő preferenciák összehasonlítására.

Szeretnénk előrebocsátani, nem maguk a modellek, azok működése, csupán a bemutatkozásukban rejlő filozófia az elemzés tárgya, hiszen nincs jó vagy rossz rendszer, és "nincsenek üdvöztető módszerek".

A hazai adaptációra került modellek egyike sem alapul csupán az egyik szabályozásra. Mindegyikben megtalálhatjuk a kimeneti szabályozás elemeit (teljesítménymérések) és a folyamatszabályozás lépéseit. Különbségek talán egyrészt az arányokban vannak, másrészt abban, ki mit ért a fenti fogalmakon, az azokból adódó feladatokon.

Talán a leginkább "pedagógiai" rendszer a széles körben elterjedt TQM (Teljes Körű Minőségirányítás) modell, mely **alapelvei között** sorolja fel a szervezeti folyamatok figyelését és fejlesztését.

Az elvárt és a valós helyzet közötti eltérést a szervezet "gyengeségeként" definiálja, és folyamatszabályozáson e gyengeségek számbavételét, rendszeres-rendezett csökkentését érti. Nem az egyének hibáit, hanem a folyamatok gyengeségeit keresi!

A legerőteljesebben képviseli a szervezet **belső erőinek** bevonását, mozgósítását, a folyamatok fejlesztésében való **részvételt**.

Nyilvánvalónak tekinti, hogy "egy adott terület folyamatait ... az abban tevékenyen részt vevő ismeri a legjobban". Ennek értelmében a szervezet minden munkatársa egyszerre végzi napi feladatait, és részt vesz a folyamatos fejlesztésben. Külön kiemelésre érdemes, hogy a modell éppen az ebből adódó motivációk (alkotómunka, felelősség, önmegvalósítás) kiépülésére alapozhat.

Mindezek érdekében a többi rendszerhez képest nagyobb szerepet szán a rendszeres továbbképzésnek, a **belső oktatók** (facilitátorok) képzésének, vagyis a szervezeten belüli **kompetenciák** kiépítésének.

Az ellenőrzés-értékelés és a fejlesztés kiegyensúlyozott összhangjára törekszik.

Az értékelés szerepe a céloknak való megfelelés segítése, a fejlesztés számára adatok biztosítása és az érintettek elégedettségének vizsgálata. A **mérések a folyamatokra irányulnak** elsősorban, mivel hitük szerint "egyedül a folyamatok mérése révén válik lehetővé egyrészt a saját célokhoz való viszonyítás, másrészt a folyamatok másokkal való összehasonlíthatósága." (Figyelem: nem a teljesítményekről van szó!)

Az EFQM (European Foundation for Quality Management) modell számára is fontosak a folyamatok, melyek, az **önértékelés területei** között kapnak helyet. A "folyamatkritérium" erősen kötődik az ISO-rendszerhez, hiszen a folyamatok "napról napra" történő eredményesebb működtetése "csak rendszeres méréssel és elemzéssel valósítható" meg. A modell számszerűsíti is a minőséggel kapcsolatos kategóriákat, azok arányait. A folyamatok közel azonos értéket, fontosságot kapnak (14%) az "üzleti eredményekkel" (15%).

A pontrendszer élén magasan az első helyen a **vevői elégedettségét** találjuk (20%), minőségfogalmuk alapja tehát ennek elérése.

Ennek érdekében az EFQM alapgondolata az **iskolai önértékelés** köré rendeződik. Az önértékelés az adottságok felmérését (vezetés, stratégia, emberi erőforrások, folyamatok menedzselése) jelenti, és arra vonatkozik, hogyan vonja be a szervezet az embereket a folyamatos fejlesztésbe, hogyan figyel a vevőkre, hogyan valósítja meg céljait a folyamatok kézbentartásával.

Mint láthatjuk tehát, az értékelés elsősorban **belső önértékelést** jelent, melynek célja a folyamatok szabályozása és mérése, végső soron pedig a minőségképpen megfogalmazott **vevői elégedettség elérése**.

A Gallup QPSA (Közszolgáltatás Minőség Audit) a minőséget "nem állapotként fogja fel, hanem a minőség megteremtődésének folyamatára helyezi a hangsúlyt".

Az alapelvek sorában a **saját erősségek** felismerése és fejlesztése, a pedagógiai **hozzáadott érték mérése** és célként a **fogyasztó által vezérelt minőség** kialakítása szerepel.

A modell filozófiájában tehát erősen koncentrálna a minőség folyamataira és arra, hogy mindez megegyezések rendszerén keresztül érvényesüljön, vagyis a **külső és belső szakértelem egyensúlyára**.

A fentiek tükrében mégis némi ellentmondás feszül a felsorolt alapelvek és a rendszer tényleges működése között.

Világosan kiderül, hogy (már csak hagyományai okán is) elsődleges hangsúlyt helyez a mérésre és értékelésre, erősen **ellenőrző típusú** a rendszer. A mérés fontosságát hangsúlyozza a diagnózis, a minőségi célok kitűzése, a sikerek megállapítása és a köztámogatás megszerzése szempontjából is, bár szimpatikus módon elhatárolja magát a pusztán teljesítménymérésektől, és **összesített "minőség-indikátor rendszer"** alkalmazását tartja fontosnak.

Miközben a saját erősségeket hangsúlyozza küldetésében, jellegzetességei között a relatív elmaradások mérését emeli ki.

A legerőteljesebb **ellentmondás** a folyamatok fejlesztése és az ellenőrzés-értékelés hangsúlyai között érzékelhető. Említettük, hogy a minőséget folyamatként, annak fejlesztéseként definiálja, majd a "legteljesebb A programot" olvasva **csupa méréssel** kapcsolatos teendővel találkozunk (statisztikai, a szervezeti működésre vonatkozó információk elemzése, a vezetés, a tantestület kikérdezése, tudásmérések). Csupán a lista legvégén szerepel a célmeghatározó konzultáció a további ajánlott lépésekről.

A modell tehát inkább a filozófia és nem a gyakorlat szintjén érdekelt a belső kompetencia, a minőségi folyamatok fejlesztésében.

Az ISO típusú minőségbiztosítási rendszer közismerten a **kimeneti szabályozás** professzionális képviselője. A közoktatás intézményei leginkább ettől a típusú rendszertől tartanak, holott annak alapelve (mely korrektül kristálytiszta) bármely más rendszernek is nélkülözhetetlen eleme kell legyen. Gondolunk itt arra, hogy **REND** legyen az intézményben. Az érdekeltek elvárásainak tisztázása, a folyamatok ismertsége és áttekinthetősége, az egyértelmű elvárások a szervezet dolgozóival szemben, a hibákból való tanulás, mind-mind alapfeltételei bármiféle minőségi fejlesztésnek.

Azt gondoljuk, hogy a szervezeti fegyelem és szabályozottság megteremtésében az egyik legkidolgozottabb rendszer, melynek ipari hagyományai jól átültethetők az oktatásban is a **megfelelő funkcióval**.

Ezen azt értjük, hogy alapos előkészítője és dokumentálója lehet bármely más, választott minőségfejlesztő rendszernek.

Különösen jól alkalmazható a szervezeti folyamatok megismerésére, mérésére. Olyan szervezetiértékelési rendszerben gondolkodik, mely a **szervezeti folyamatokra** koncentrálna, azok részletes és alapos feltárásának algoritmusát dolgozza ki.

Nem csupán feltárja az intézményi folyamatokat, de azok részletes leírását, tervezését, bevezetését, ellenőrzését és javítását is vállalja, vagyis (ellentétben a közhittel) a **folyamatok fejlesztését** is hangsúlyozza.

Mindezt összekapcsolja minden munkatárs képzésével, a projektek résztvevőinek alapos felkészítésével, vagyis a belső **működőtető kompetencia** kiépítésével.

Az elemzett modellek sorában nem értékénél fogva került utolsó helyre a CED Rotterdam-MPI projekt.

Középponti gondolata az iskola **belső gondozási rendszerének (BRG)** kiépítése, a belső erők által fejlesztett és önértékelés által ellenőrzött minőség létrehozása. Ebben a tekintetben egyedülálló a modell. Az egyetlen, melynek programjában szerepel az egyes pedagógus, az egyes tanuló és az egyes tanóra.

Kiindulópontja, hogy "az iskolai eredmények minősége **osztálytermi folyamatok** során dől el", ezért az egyes pedagógust kell felkészültté tenni a minőség fejlesztésére.

Ez az a gondolat és feladat, melyet talán a legnagyobb örömmel üdvözlőnének az iskolák vezetői és tanárai egyaránt, hiszen éppen a pedagógiai működés alapvető színtere, a tanóra az, amely a legkevesebb szerepet játszik az eddig ismertetett rendszerekben.

A feladatok végrehajtását belső munkacsoportokra bízva, így kiemelt szerepet kap a koordináció és együttműködés a szervezeten belül.

Ez alapján a **"BRG...elsősorban szervezetfejlesztő, team-építő, illetve innovációmenedzselési folyamat"**.

Az elemzés segítségével talán világosabban láthatóvá váltak az egyes minőségbiztosítási modellek szemléleti vagy éppen gyakorlati eltérései, legalább is a vizsgált kérdések mentén.

Nem győzzük hangsúlyozni, hogy ezek a különbségek nem értékelő szándékkal kerültek említésre. Minden modellnek vannak értékei, jól meghatározható felhasználási területe és kipróbált eredményei.

Valljuk be: az iskolák számára a választás továbbra is nehéz (nem említve a meghatározottságot). Azért is érezzük fontosnak a minőségbiztosítás alapfogalmainak tisztázását (kimenetek és folyamatok, külső-belső értékelés, fejlesztés és ellenőrzés), s ezek megjelenésének vizsgálatát a felkínált modellekben, mert az iskolák valójában nem modellek között tudnak választani.

Az iskolák az adottságaik, hitük, szándékuk és kompetenciájuk alapján először azokra a kérdésekre keresik a választ:

Mi az, amivel egyedül nem boldogulok, amiben segítségre van szükségem?

Milyen típusú segítséget látnánk szívesen?

Hogyan kezdünk hozzá?

Hogyan lesz a szándékból eredmény?

Mennyibe fog ez nekünk kerülni?

Meggyőződésünk, hogy választani is csak az tud, aki kompetens e kérdésekben, ezért az első és legfontosabb feladat az intézmények belső kompetenciájának megteremtése.

Meggyőződésünk, hogy a minőségbiztosításban a kimenetek mérése csak eszköz jellegű a pedagógiai munka hatékonyságának emelése érdekében, valamint hogy a kimeneti teljesítmények javítása s a fogyasztók elégedettsége is az intézményi folyamatok önértékelése és önfejlesztése által biztosítható.

FOLYAMATMODELL

(Szivák Judit tanulmányához)

SZINTEK:	TERULETEK:	MUTATOK:
STRATÉGIAI	Pedagógiai program ↓ Helyi tanterv	⇒ - diagnózis - sikerkritériumok - önértékelés, minőségi célok ⇒ - a fentiek érvényesülése...
SZERVEZETI	Vezetés Szervezeti folyamatok Nevelési-oktatási folyamatok Belső vevők (testület) Használók	⇒ - személyes, szakmai kompetenciák - vez.-i tevékenység területei.. ⇒ - kommunikáció - feladat és felelősségmegosztás - belső értékelési rendszer ⇒ - speciális programok - felelős munkacsoportok - programok kimenete (hozzáadott érték!) ⇒ - jellemzői..... - légkör, elégedettség ⇒ - tanulói, szülői elégedettség - kapcsolatok minősége - visszacsatolási mechanizmusok
OPERACIONALIZÁLÁS	Tanóra Tanórán kívüli Egyes pedagógus Egyes tanuló	⇒ - megvalósuló oktatási nevelési tevékenységek, módszerek (motiváció, differenciálás) ⇒ - kognitív, pszichés, szociális mutatók ⇒ - "karriertervek"

I. Kiemelt foglalkozások kereseti arányai nemzetközi összehasonlításban

ILO kód	Foglalkoztatás FEOR		Magyarország 1998. év		Csehország 1997. év	Szlovákia 1997. év	Észtország 1996. év	Ausztria 1997. év	NSZK* 1997. év
	kód	megnevezés	alapbér	kereset	kereset	rends. bér	kereset	tarifabér	tarifabér
11	2111	bányamérnök	2,398	2,515	2,475	2,330		2,476	2,258
12	7113	vájár	1,080	2,651	1,727	1,953		1,343	1,206
20	7211	hentes	0,937	1,063	1,258	1,214	1,634	1,423	1,166
24	7216	pék	0,871	0,988	0,965	1,122	1,380	1,321	1,340
25	7312	fonó	0,926	1,144	0,937	1,033	1,082	0,841	0,944
44	2616	újságíró	2,016	1,679	2,136	1,869	1,699	1,762	1,704
49	7352	nyomdász	1,892	2,234	1,220	1,443	2,302	1,758	1,360
52	2115	vegyésmérnök	3,050	2,849	2,233	2,101		2,092	2,453
63	7414	hengerész	1,525	1,736	1,578			1,343	0,970
67	7425	hegesztő	1,421	1,474	1,405	1,033		1,343	1,039
82	7621	csőszelő	1,377	1,379	1,320	1,421	1,666	1,343	1,636
84	7635	festő-mázoló	1,097	0,975	1,070	1,233	1,535	1,306	1,446
98	5124	szakács	1,086	0,986	0,995	0,922	1,122	1,000	0,961
99	5123	felszolgáló	0,882	0,895	0,959	1,049	1,060	0,894	0,882
105	8351	mozdonyvezető	1,859	2,092	1,796	2,090	1,608	1,209	1,331
111	8357	autóbuszvezető	1,202	1,545	1,376	1,357	1,496	1,342	1,467
127	5231	postai kézbesítő	1,106	0,975	1,109	0,995	0,737	1,265	1,213
145, 146	2410	felsőfokú int. tanár	1,799	1,906	1,929	1,786	1,766	3,125	3,073
147, 148	2421	középiskolai tanár	1,684	1,673	1,462	1,675	1,473	2,584	2,563
150	2431	ált. isk. tanár	1,449	1,389	1,274	1,332	1,209	2,325	2,314
151	2432	óvónő	1,323	1,144	0,995	1,063	1,174	1,408	1,510
152	2211, 2212	orvos	1,874	2,006	2,208	1,958	1,882	2,672	2,785
153	2213, 2214	fogorvos	1,786	1,590	2,208	2,113	2,142	2,672	2,785
154	3211, 3212	ápoló (középfok)	0,934	1,105	1,080	0,984	1,003	1,485	1,395
159	7431	gímű- és mot. szerelő	1,386	1,313	1,232	1,297	1,305	1,416	1,269
Fonó, szakács, felszolgáló, postai kézbesítő átlaga			1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Forrás: SzCsM-OMMK, valamint Statistics of Occupational Wages..., ILO 1998. és Statik 1997. ÖGB.

* Észak-Rajna Westfália tartomány

Az összeállítás a legegyszerűbb szakképzettséget igénylő foglalkozások (fonó, szakács, felszolgáló, postai kézbesítő) átlagához viszonyítja az egyes országok kiemelt foglalkoztatási csoportjainak kereseti arányait.

TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS

Az arányosan elismerhető szolgálati időről

(1997. évi LXXXI. törvény 39. §.)

E témában sokan megkeresték szakszervezetünket, ezért fontosnak tartjuk, hogy erről tagságunkat a Pedagógusok Lapjában tájékoztassuk. Többen megkérdezték: szerez-e az a dolgozó évente 365 napi szolgálati időt, aki egész évben dolgozik, de igen alacsony keresettel? Hogyan alakul annak a szolgálati ideje, aki napi 4 óras munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban áll?

1997. január 1-jétől él az a szabály, hogy amennyiben a biztosítottnak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében - ide nem értve a Munka törvénykönyve értelmében teljes, illetőleg az adott munkakörre irányadó, jogszabályban meghatározott munkaidőben foglalkoztatottakat - elért nyugdíjjárulék-alapot képező keresete, jövedelme a külön jogszabályban meghatározott minimálbérnél kevesebb, akkor a biztosítási időnek is csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe. Ebben az esetben a szolgálati idő és a biztosítási idő aránya azonos a nyugdíjjárulék alapját képező kereset, jövedelem és a mindenkor érvényes minimálbér arányával.

A szolgálati időt az adott naptári évre (évben) - a biztosítási jogviszony időtartamára - az alábbiak szerint kell kiszámítani:

Először meg kell állapítani a szóban forgó időszak alatt elért nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem és az erre az időszakra számított minimálbér összegét.

Másodszor, ha az adott naptári időszakban a ténylegesen elért nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem kevesebb, mint az ugyanazon időszakra számított minimálbér összege, akkor a nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem összegét el kell osztani a minimálbér összegével. Majd végül az így kapott hányadost meg kell szorozni az adott időszak naptári napjainak számával. Ha az így kapott szám nem egész szám, azt egész számra fel kell kerekíteni.

Az adott időszakra vonatkozó minimálbér számításánál figyelmen kívül kell hagyni annak az időszaknak a naptári napjait, amelyeken a biztosítás szünetelt, vagy a biztosítottnak nem volt nyugdíjjárulék-köteles keresete, jövedelme.

Példák

1. A közalkalmazott 1998-ban közalkalmazotti jogviszonyban heti 20 órában dolgozott, havi 16.000 Ft munkabérrel. A biztosított egész évben nem volt keresőképtelen beteg.

A szolgálati idejének számítása:

- 1998-ban elért nyugdíjjárulék-köteles kereset, jövedelem összesen $12 \times 16.000 \text{ Ft} = 192.000 \text{ Ft}$. Az erre az időszakra számított minimálbér összege: $12 \times 19.500 \text{ Ft} = 234.000 \text{ Ft}$.

- A naptári évben (1998. január 1-től 1998. december 31-ig) a ténylegesen elért nyugdíjjárulék-köteles kereset kevesebb, mint az egész évre vonatkozó minimálbér összege, ezért $192.000 : 234.000 = 0,82$.

- Az így kapott hányadost meg kell szorozni az év naptári napjainak számával: $365 \text{ nap} \times 0,82 = 299,3 \text{ nap}$, amely egész számra kerekítve: 299 nap.

Figyelembe vehető szolgálati idő 1998-ban tehát 299 nap. Ezt a szolgálati időt kell felvezetnie a munkáltatónak (TÁKISZ, FÁKISZ) a biztosított Nyugdíjbiztosítási Egyéni Nyilvántartó (NYENYI) lapjára.

2. A közalkalmazott 1999. február 1-jétől május 31-ig közalkalmazotti jogviszonyt létesített heti 20 óras munkavégzésre, havi 18.000 Ft munkabérrel. A biztosított keresőképtelen beteg 1998. március 1-je és március 10-e között. 1999-ben a minimálbér 22.500 Ft. 1998. március hónapban a minimálbér napi összege $22.500 \text{ Ft} : 30 = 750 \text{ Ft}$. A táppénzfolyósítás idejére járó összeg: $750 \text{ Ft} \times 10 = 7.500 \text{ Ft}$. A március 11-31. közötti időszakra figyelembe vehető minimálbér: $22.500 \text{ Ft} - 7.500 \text{ Ft} = 15.000 \text{ Ft}$.

Az említett időszakban elért nyugdíjjárulék-köteles kereset

február	hónap	18.000 Ft
március	hónap	14.000 Ft
április	hónap	18.000 Ft
május	hónap	18.000 Ft

összesen: 68.000 Ft

Az erre az időszakra számított minimálbér összege:

február	hónap	22.500 Ft
március	hónap	15.000 Ft
április	hónap	22.500 Ft
május	hónap	22.500 Ft

összesen: 82.500 Ft

Az adott időszakban - 1999. február 1. és május 31. között - a ténylegesen elért nyugdíjjárulék-köteles jövedelem kevesebb, mint az ugyanazon időszakra vonatkozó minimálbér összege, ezért $68.000 : 82.500 = 0,82$.

Az így kapott hányadost kell megszoroznunk az adott időszak - a táppénzfolyósítás időtartamával csökkentett - naptári napjainak számával:

február	28	naptári nap
március	21	naptári nap
április	30	naptári nap
május	31	naptári nap
összesen	110	naptári nap

$110 \text{ nap} \times 0,82 = 90,2 \text{ nap}$, amely egész számra kerekítve 90 nap. $90 \text{ naptári nap} + 10 \text{ táppénzes nap} = 100 \text{ naptári nap}$ a figyelembe vehető szolgálati idő. Ezt a szolgálati időt kell felvezetni a NYENYI-lapra.

A példából kitűnik, hogy nem minden esetben előnyös a dolgozóknak a részmunkaidőben történő foglalkoztatás. Ugyanis, ha valaki napi 4 óras munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban például a minimálbér fele összegét keresi, az egy egész évi munka ellenére csak fél év nyugdíjra jogosító szolgálati időt szerezhet.

Horváth Erzsébet
tb-szakértő

Újra a Gárdonyi Géza Alapítvány nevében

Szeptember 8-i számunkban a 23. oldalon közöltük a kuratórium felhívását: a nehéz sorban lévő nyugdíjas kollégák nyújtsanak be pályázatot alapítványi támogatásra.

Sajnos, eddig kevesen éltek ezzel a lehetőséggel. Ezért kérjük tisztségviselőinket, biztassák az érdekelt nyugdíjas kollégákat, hogy - a hivatkozott számban közölt módon - sürgősen juttassák el segélyezési kérelmüket az alapítvány kuratóriumának.

Kollektív szerződés, intézményi megállapodás, közalkalmazotti szabályzat

Ígéretünkhöz híven ezúton próbálunk segítséget nyújtani a Munka törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény kollektív szerződést érintő módosító rendelkezéseinek értelmezéséhez.

I.

1. Az Mt. 30. §-a szerint:

Kollektív szerződés szabályozhatja:

a) a munkaviszonyból származó jogokat és köteleességeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét;

b) a kollektív szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer.

2. Az Mt. 31. § (1) bekezdésében a kollektív szerződés megkötésének jogát a szakszervezet számára biztosítja:

kollektív szerződést egyrésztől a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több munkáltató, másrésztől a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

3. A közalkalmazotti munkáltatónál is alkalmazandó módosítás értelmében:

"Mt. 31. § (2). Ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet nincs, a munkáltató és az üzemi tanács a 30. § a) pontjában meghatározott kérdéseket üzemi megállapodásban szabályozhatja.

(3) A (2) bekezdés szerint megkötött üzemi megállapodásra - a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel - a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(4) A (2) bekezdés szerint megkötött üzemi megállapodás hatályát veszti, ha az üzemi tanács megszűnik, illetve, ha a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötnek."

4. Az Mt. 21. § (4) bekezdése meghatározza, hogy mely szakszervezet rendelkezik képviselettel:

"E törvény alkalmazásában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek azt a szakszervezetet kell tekinteni, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik."

A fenti szabályok helyes értelmezésével tehát csak ott rendezhető kollektív szerződésbe tartozó kérdés intézményi megállapodásban, ahol nincs szakszervezet, vagy van ugyan, de nem rendelkezik képviselettel. Mint látszik, nagy jelentősége van annak, hogy ne csak tagságunk legyen, hanem tagjaink vállalják is a tisztségviselői feladatok ellátását.

II.

Amennyiben a munkáltatónál van az Mt. 21. § (4) bekezdésben foglaltaknak megfelelő, képviselettel rendelkező szakszervezet vagy szakszervezetek, úgy intézményi megállapodásban kollektív szerződési rendelkezéseket akkor sem lehet szabályozni, ha a szakszervezet vagy szakszervezetek nem szereztek jogosultságot a kollektív szerződés megkötésére.

1. Melyik szakszervezet jogosult kollektív szerződést kötni?

A bonyolult reprezentativitási szabályt az Mt. 33. § (2)-(5) bekezdései tartalmazzák:

Mt. 33. § (2). A szakszervezet - a (3)-(5) bekezdésben foglalt eltéréssel - jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést meg-

kötni, ha jelöltjei az üzemitanács-választáson a leadott szavazatok több, mint felét megszerezték.

(3) Ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemitanács-választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több, mint felét.

(4) Ha a szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése a (3) bekezdés alapján nem lehetséges, a reprezentatív szakszervezetek [29. § (2) bekezdése] együttesen kötik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha e szakszervezetek jelöltjei az üzemitanács-választáson együttesen megszerezték a leadott szavazatok több, mint felét.

(5) Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés-kötése nem lehetséges, a kollektív szerződést a munkáltatóval az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az üzemitanács-választáson együttesen a leadott szavazatok több, mint hatvanöt százalékát megszerezték.

2. Az Mt. 33. § (6) bekezdése rendezi azt a helyzetet is, amikor a fent ismertetett módon nincs lehetőség a kollektív szerződés megkötésére.

Mt. 33. § (6). Ha a (2), illetve (3) bekezdésben foglalt esetben a szakszervezet, illetve a szakszervezetek jelöltjei az üzemitanács-választáson a szavazatok több, mint felét nem szerzik meg, a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. A munkavállalóknak erről szavazni kell. A szavazás akkor érvényes, ha ezen az üzemi tanács választására jogosult munkavállalók több, mint fele részt vesz.

Ilyen esetben a kollektív szerződést aláírni csak akkor lehet, ha a közalkalmazottak többsége azt elfogadta.

Ha a közalkalmazottak nem szavazzák meg a kollektív szerződést, akkor sem kollektív szerződés, sem intézményi megállapodás nem rendezi azokat a kérdéseket, amelyeket jogszabályok kollektív szerződésbe utalnak. Így pl. a túlórákorlát az évi 144 órát nem haladhatja meg.

III.

A Kjt. 1997. IV. 27. napjától hatályos módosítása megszüntette a közalkalmazotti tanácsnak azt a jogát, mely szerint közalkalmazotti szabályzatban kollektív szerződési rendelkezésekről megállapodhatott, feltéve, hogy a munkáltatónál kollektív szerződés kötése az Mt. 33. §-ában meghatározott módon jogosult szakszervezet nem volt. Hangsúlyozom, hogy ilyen joga a közalkalmazotti tanácsnak ma már nincs!! (A Kjt. 18. §-át hatályon kívül helyezték!)

Ugyanakkor a Kjt. 17. § (3) bekezdése kifejezetten megtiltja, hogy közalkalmazotti szabályzat kollektív szerződésre tartozó kérdéseket szabályozzon.

Remélem, hogy a módosítást is magyarázó összefoglalás segítséget nyújt annak eldöntéséhez, hogy milyen intézményi dokumentumok szabályozhatják a kollektív szerződésbe tartozó kérdéseket. A következő lapszámban - a teljesség igénye nélkül - közreadjuk azt az összeállítást, amely a kollektív szerződésben szabályozható, illetve szabályozandó kérdéseket ismerteti.

Dr. Selmeciné dr. Csordás Mária
jogtanácsos

Hogy ne legyen pusztába kiáltó szó!

Tapasztalataink szerint a **Pedagógusok Lapja** egyrészt növekvő érdeklődést kelt, másrészt tisztségviselőink jelentős része még nem tekinti forrásnak és munkaeszköznek, olykor el sem olvassa. Pedig meggyőződésünk, hogy a lap jól segítheti mindennapi munkájukat. Ehhez azonban olvasni és gyűjteni kell, hogy a korábbi számok is folyamatosan hozzáférhetőek legyenek. Jogsegélyszolgálatunk szerint gyakran olyan kérdésekben is információt kérnek, amelyekről a lapban részletes ismertetést adtunk. A rákérdezés is azt bizonyítja, hogy a PSZ-tisztségviselők egy része nem ismeri, nem olvassa ezeket. Különösen nem tudja az egy-két hónappal korábban megjelent számokat visszakeresni. Sok még a zökkenő a helyi terjesztésben is, a településen belüli eljuttatás számos helyen késlekedik, akadozik. Ennek helyi megszervezésére is nagyobb figyelmet kell fordítani.

Felmenthető-e a keresőképtelen közalkalmazott?

Szeptemberi számunkban ismertettük a Munka törvénykönyvében (továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben (továbbiakban: Kjt.) történt módosításokat. Az augusztus 17-én hatályba lépett új előírásokkal bővebben foglalkozott a napi sajtó is, nem egy esetben pontatlanul. Nyilván azért terjedt el az a téves nézet, hogy a betegállományban levő munkavállalónak fel lehet mondani, mert megszűnt ez a felmondási tilalom. A félreértések eloszlatása érdekében érdemes ezzel a kérdéssel alaposan foglalkozni.

Bevezetőül meg kell jegyezni, hogy az Mt. és a Kjt. szóhasználatát nem mindig azonos, s ez nehezíti az előírások megértését. Zavaró az is, hogy az Mt. a módosításig felmondási tilalom kifejezést használta, most ez felmondási védelem.

Az Mt. szerint a felmondási védelem a munkáltatói rendes felmondás esetére vonatkozik, ez a Kjt.-ben a munkáltatói felmentésnek felel meg. Az Mt. új 90. §-ában meghatározott felmondási védelmi esetek a Kjt. 30. §-a (1) bekezdés a)-e) pontjaiban meghatározott indok alapján történő munkáltatói felmentésre vonatkoznak. Az Mt. felmondási ideje a Kjt.-ben felmentési idő, míg a felmondási idő alatti munkavégzés alóli mentesítés az Mt.-ben a felmentési idő, a Kjt.-ben pedig a felmentési időn belül a munkavégzés alóli mentesítés. Cikkünkben a továbbiakban a Kjt. elnevezéseit használjuk.

A felmentési védelem időtartama alatt a felmentés nem közölhető

Az Mt. 90. § (1) bekezdése a) pontja változatlanul tiltja a felmentést a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év alatt, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkoztatási megbetegedés miatti keresőképtelenség esetén a táppénzre való jogosultság időtartama alatt. A további felmentési védelemre adó okok is változatlanok a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezéstől kezdve a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, a polgári szolgálatnak a teljesítésére vonatkozó felhívás kézhezvételétől számított időtartamáig. Az alapvető változás az, hogy a felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja, illetve csoportos létszámcsökkentés esetén a felmentés közlését megelőző 30 nap az irányadó [Mt. 90. § (4) bek.]. Eddig ugyanis a felmentési védelem szempontjából a felmentési idő első napján kellett az arra okot adó körülménynek fennállnia. Vagyis, ha a munkáltató a felmentési idő kezdetét megelőző egy hónappal előbb közölte a felmentést, amikor a közalkalmazott nem volt

keresőképtelen, de ezután megbetegedett, és a felmentési idő első napján keresőképtelen volt, akkor a felmentési tilalom reá vonatkozott.

Mikor kezdődik a felmentési idő?

A felmentés közlését követő megbetegedés most nem jelenti a felmentés hatálytalanítását. A felmentési idő azonban csak a védelemre okot adó körülmény lejártát követően kezdődik, mégpedig ha annak időtartama a 15 napot nem érte el, akkor azonnal, a 15 napot meghaladó védelmi idő esetén csak 15 nap, illetve 30 napot meghaladó védelem esetén 30 nap elteltével. Ha pedig megkezdődik a felmentési idő, akkor egy esetleges újabb keresőképtelenség már nem jelent újabb védelmet, a megkezdődött felmentési idő lejártával a közalkalmazotti jogviszony megszűnik. Ez a joghátrány azokat a közalkalmazottakat sújtja, akik valóban betegek, és ezért gyakran kényszerülnek betegállományba menni. Nyilván fenntartja a Legfelsőbb Bíróság azt az álláspontját, hogy a keresőképtelenséget okozó betegség esetén egy évig a felmentési védelem akkor is fennáll, ha ezen idő egy része alatt a közalkalmazott már nem jogosult táppénzre, de orvosi igazolás szerint ez az állapota fennáll.

A közalkalmazottakra vonatkozó felmentési védelem

A Kjt. 28. §-a szerint az Mt.-nek a felmondási védelemre vonatkozó 90. §-át a közalkalmazotti jogviszony tekintetében is alkalmazni kell. Ez nem jelenti azt, hogy a Kjt. 31. §-ában szereplő felmentési védelmek már nem alkalmazhatók. Ugyanis a munkáltató nem szüntetheti meg felmentéssel a közalkalmazotti jogviszonyt a következő időtartam és az azt követő harminc nap alatt:

a) a külföldön nemzetközi szervezetnél vagy államközi egyezmény alapján külföldön végzett munka;

b) tartósan külföldön szolgálatot teljesítő személy utazására tekintettel a házastárs részére engedélyezett fizetés nélküli szabadság ideje;

c) ösztöndíjas külföldi tanulmányút és az esetleges azt megelőző tanfolyam ideje;

d) a munkáltató által vagy hozzájárulásával más szervek által iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre küldés miatti munkavégzés alóli mentesítés időtartama.

Ezek a felmentési védelmek fennállnak. A Kjt. új 34. § (3) bekezdése felsorolja a különösen jogellenesnek minősülő munkáltatói felmentési eseteket, és az Mt. 90. §-a mellett hivatkozik a Kjt. 31. §-ában foglalt

védelmi esetekre is. Ugyanis, ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltatói felmentés a felmentési védelembe (tilalomba) ütközés miatt jogellenes, akkor a munkáltató nem kérheti a bíróságtól, hogy a közalkalmazottat ne helyezze vissza állásába, a visszahelyezés mellőzését ilyenkor csak a közalkalmazott kérheti.

Védi-e a törvény a nyugdíj előtt állókat?

Elég nehéz megtalálni az erre vonatkozó előírást, de - minden ellenkező híresztelés ellenére - az ún. védett kor fennmaradt. Az Mt. 89. §-a új (7) bekezdéssel egészült ki. Eszerint a munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg felmentéssel a közalkalmazotti jogviszonyt az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül. Az Mt.-ben ezt a védettségi kört a 87. § a) pont jelöli meg. E szerint az illető a reá irányadó (tehát a felemelt) öregségi nyugdíjkorhatárt - az egyes munkakörökben a korkedvezmény figyelembevételével - már elérte, és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik. A Kjt.-ben ugyanez az előírás az új 37/B. § a) pontjában található. Az pedig, hogy ez a relatív védelem a Kjt. hatálya alatt is alkalmazandó, a Kjt. 38. §-ából derül ki, amikor csak az Mt. 89. § (1)-(6) bekezdéseinek alkalmazását zárja ki, de a 89. § (7) bekezdést nem. (Elnézészt kell kérni az olvasótól, de ennyire bonyolult a két törvény együttes alkalmazása.)

Kikre nem vonatkozik a felmentési védelem?

Az Mt. 90. § (3) bekezdése szerint a felmondási védelmek nem vonatkoznak azoknak a közalkalmazottaknak a felmentésére, akik öregségi nyugdíjra szereztek jogosultságot, illetve akik előrehozott öregségi nyugdíjban vagy szolgálati nyugdíjban részesülnek. A Kjt. hatálya alatt ezt a Kjt. 37/B. § a), b) és d) alpontjai tartalmazzák. Amint már arra előző számunkban felhívtuk a figyelmet, az előrehozott öregségi nyugdíjasra vonatkozó előírások csak azokat érintik, akik azt 1999. augusztus 17. napját követően veszik igénybe! Azokra, akik már jelenleg is előrehozott öregségi nyugdíjban részesülnek, ez a korlátozás nem vonatkozik. Az is fontos, hogy az előrehozott öregségi nyugdíj szempontjából nem az számít, hogy a közalkalmazott már arra jogosulttá válna, hanem, hogy igényli-e, vagyis *folyósítják-e* részére ezt az ellátást. Nem lehet felmenteni például egy 56 éves tanítónőt azzal az indokkal, hogy előrehozott öregségi nyugdíjra jogosulttá vált, ha ő ezt az ellátást nem veszi igénybe.

Erdős Gáborné dr.
jogi szakértő

MEGTILTHATJA-E A FENNTARTÓ

az önkormányzati intézménytől végkielégítéssel távozó közalkalmazott másik önkormányzati intézménynél történő alkalmazását?

Az önkormányzatok létszámcsökkentést eredményező döntéseivel kapcsolatosan több megyében alkotmányserő gyakorlat kialakulását tapasztaljuk:

Az önkormányzatok az 1999. évi költségvetésről szóló 1998. évi XC. tv. 5. sz. mellékletében biztosított egyszeri hozzájárulás, illetve a belügyminiszter pályázatában foglalt szabályokra hivatkozva megtiltják az intézményvezetőknek, hogy olyan munkavállalót alkalmazzanak, akinek jogviszonyát felmentéssel megszüntették, és végkielégítésben is részesült.

Ennek következtében olykor nagyszámú közalkalmazott kényszerül munkanélküli járadékot igénybe venni, holott az intézményekben munkájukra szükség lenne.

A tilalom oka a jogszabályok tökéletes félreértése, azok törvényi felhatalmazás nélküli önkényes kiegészítése.

Az 1998. évi XC. tv. 5. sz. mellékletének 16. pontja a következő rendelkezést tartalmazza:

"16. Hozzájárulás a létszámcsökkenéssel kapcsolatos kiadásokhoz. A központi költségvetés egyszeri hozzájárulást biztosít a (3000,0) helyi önkormányzatoknak az Országos Egészségbiztosítási Pénztár által finanszírozott körön kívüli feladatellátás racionálisabb megszervezése, szükségtelen foglalkoztatás megszüntetése folytán felszabaduló létszám miatti, 1998. szeptember 30. napját követően hozott döntéseikhez kapcsolódó kötelezettségei teljesítéséhez.

További feltétel, hogy az önkormányzati szintű létszámcsökkentéssel kapcsolatban meghozott döntés az álláshely megszüntetését is jelentse. Az öregségi nyugdíjkorhatárt két éven belül elérők esetében a kisebb összegű kötelezettségvállalással járó munkaviszony-megszüntetési forma (felmentés vagy korengedményes nyugdíjazás) támogatható.

A támogatás folyósítása a nettó finanszírozás keretében történik. A pályázat feltételeit a belügyminiszter a pénzügyminiszterrel egyetértésben 1999. január 31-ig jelenteti meg."

A belügyminiszter - többek között az Önkormányzatok Közlönye 1999. évi 2. száma IV. részében (85. oldal) - megjelentette a pályázati kiírást, meghatározva azokat a feltételeket, amelyek alapján az egyszeri hozzájárulás igényelhető.

A pályázathoz többek között csatolni kell az önkormányzat költségvetési rendeletének kivonatát, melyben a költségvetési létszámkeret meghatározásra került, és a létszámcsökkenéssel együtt az álláshely megszüntetése is megállapítható.

Az álláshelyek megszüntetésének kötelezettsége azt jelenti, hogy értelemszerűen ezekre az álláshelyekre nem lehet utóbb munkavállalókat kinevezni. Sem olyanokat, akiknek más intézményben végkielégítéssel szűnt meg a jogviszonyuk, sem olyanokat, akik bármely okból munkára jelentkeznek.

Szó sincs azonban arról, hogy ha a létszámleépítést, álláshely-megszüntetést követően az intézmények bármelyikében a foglalkoztatást érintő előre nem látott, váratlan változás következik be (halálozás, lemondás stb.), a korábban végkielégítéssel távozó közalkalmazott kinevezésére ne kerülhessen sor.

Az ilyen tilalom alkotmányos jogokat sért, ugyanakkor nemcsak a munkavállalók számára hátrányos, hanem indokolatlanul korlátozza az intézményvezetők munkáltatói jogkörének gyakorlását is. A támogatást az köteles visszafizetni, és a jogosulatlan gazdasági előny megszerzése vagy csalás büntetett az követi el, aki ugyanazon álláshelyre vagy feladatbővülés nélkül létesített új álláshelyre nevez ki munkavállalót, de ez esetben mindegy, hogy az korábban végkielégítéssel elküldött volt-e vagy sem.

Kérjük szakszervezeti tisztségviselőinket, az intézményvezetőket, hogy jelezzék az ilyen tartalmú fenntartói intézkedéseket, szükség esetén - azok megsemmisítése érdekében - forduljanak az illetékes közigazgatási hivatalokhoz.

Dr. Selmeciné dr. Csordás Mária
jogtanácsos

Hány törvény módosította júniusban a Kjt.-t?

A Kjt. ez évi júniusi módosítása magán viseli az átgondolatlan és kapkodó törvény-előkészítés, illetve törvényhozás minden jelét. A módosított törvény ennek következtében nem szolgálja a jogbiztonságot, akadályozza a megfelelő jogalkalmazást, és még zavarosabbá teszi a hatálya alá tartozó intézmények és közalkalmazottak - eddig is nehezen megállapítható - jogi helyzetét.

A módosított Mt. és Kjt. új előírásai egyértelműen hátrányosak a munkavállalókra, és így a közalkalmazottakra nézve is. Elég utalni a felmondási védelem leszűkítésére, a nyugdíjas állapot új meghatározására, és az ahhoz fűzött kedvezőtlen jogkövetkezményekre. A hátrányos előírásokon felül a jogalkotási technika még az előírások megismerését és értelmezését is szinte lehetetlenné teszi.

Miért?

Az Mt.-t és a Kjt.-t módosította az 1999. évi LVI. törvény, mely a Magyar Közlöny ez évi 53. számában jelent meg. A

módosító előírások túlnyomó része 1999. augusztus 17-én lépett hatályba. Teljesen váratlanul - érdekegyeztetés nélkül - született egy újabb Kjt.-t módosító törvény is. Az 1999. évi LXIII. törvény (megjelent a Magyar Közlöny június 21-i 54. számában) szabályozza a közterületi felügyeletet, és módosította, kiegészítette a Kjt.-t. Elképzelhetetlen, hogy egy egészen más területet szabályozó törvény módosítson egy, gyakorlatilag ugyanazon időben már módosított törvényt.

Miről szól az újabb módosítás?

A módosító törvény egy VIII. fejezetet iktatott be a Kjt.-be, mely előírja a közalkalmazotti alapnyilvántartás vezetését, és egy új mellékletet is tartalmaz, mely megszabja a közalkalmazotti alapnyilvántartás adatkörét.

Ez a módosítás pedig a kihirdetés napján, tehát június 21-én már hatályba is lépett, bár a jogalkotásról szóló törvény előírja: a jogszabály hatálybalépésének időpontját úgy kell meghatározni, hogy

kellő idő maradjon a jogszabály alkalmazására való felkészülésre.

A törvényt módosítást betervezők nyilván az egyes ágazati minisztériumokkal sem egyeztettek, mert a közoktatási törvény eddig is előírta a közoktatásban foglalkoztatott közalkalmazottakra vonatkozó adatok nyilvántartását. Így kérdéses, hogy melyik nyilvántartást kell az iskolákban, óvodákban vezetni.

A törvényi előírás - megítélésünk szerint - jogsértést is tartalmaz. A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény 19. §-a (2) bekezdése szerint a közfeladatot ellátó szervek hatáskörében eljáró személyek neve és beosztása - ha törvény másként nem rendelkezik - bárki számára hozzáférhető és nyilvános adat.

Ennek az előírásnak felel meg a Kjt. 1996. évi módosítása alkalmával a törvény 3. §-ába bekerült előírás, mely szerint a közalkalmazott neve és beosztása közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerhe-

ti. Ezek a törvényi előírások összhangban is vannak egymással és érthetőek is. Azonban a Kjt. legújabb 83/B. §-a (2) bekezdése szerint a közalkalmazott neve és besorolására vonatkozó adat minősül közérdekű adatnak, melyet a közalkalmazott előzetes tudta és beleegyezése nélkül nyilvánosságra lehet hozni. A beosztás és a "besorolásra vonatkozó adat" azonban nem azonos fogalom. Mivel a Kjt. kötött besorolási rendszert alkalmaz, így a képesítés és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján minden közalkalmazott illetményét ki lehet számítani, de ezt nem lehet nyilvános adatnak tekinteni. Nem tűzódik közérdekű ahhoz, hogy mindenki meg tudja - majdnem kizárólagos pontossággal - állapítani, mennyi egy pedagógus, egy iskolatitkár vagy iskolai fűtő fizetése.

A beosztás azt jelenti: intézményvezető, intézményvezető-helyettes, tanár, tanító. Még elfogadható, hogy osztályfőnök, gyermekvédelmi felelős, ennek megismerése közérdekű. A besorolásokra vonatkozó adat azonban nem tartozik a szülőre, vagy egy város, község nyilvánosságára. (Meg-

jegyzendő, hogy a köztisztviselőkre vonatkozó alapnyilvántartásban is a Ktv. szerint "besorolásra vonatkozó adat" megnevezése szerepel, de szerintünk már itt is túllépett a törvény az adatvédelemben meghatározott körön.)

A Kjt. esetében azonban felmerül a kérdés: mit kell alkalmazni, a Kjt. 3. §-át, mely a beosztás nyilvánosságát rendeli el, vagy a Kjt. új és becsempészett 83/B. §-a (2) bekezdését, mely "besorolásra vonatkozó adat"-ot nevez meg?

Kifogásolható még, hogy a Kjt. 83/D. §-a, amikor felhatalmaz különböző hatóságokat, hogy a közalkalmazotti alapnyilvántartásba feladataik ellátása céljából jogosultak betekinteni, nem tartalmazza azt a korlátot, hogy "csak a feladatuk ellátása által indokolt körben" tekinthetnek be az adatokba. Szerintünk az Adóhivatal nem nézheti meg a közalkalmazott fegyelmi büntetését! Az alapnyilvántartás adatait meghatározó melléklet nincs is összhangban a Kjt. előírásaival, hanem csak átmásolja a köztisztviselői nyilvántartás majdnem minden adatát. A melléklet megjelöli

nyilvántartandó adatként a "hatályos fegyelmi büntetést". Ugyanakkor a Kjt. nem rendelkezik arról, hogy meddig áll a közalkalmazott az egyes fegyelmi büntetések hatálya alatt.

A közoktatásban a miniszter nem írta elő a közalkalmazott kötelező minősítését, a nyilvántartásban azonban fel kell tüntetni a minősítés időpontját és tartalmát.

Még egy, az eddigiekhez képest apróság: a közterületi felügyeletről szóló törvény alapján becsempésztek a Kjt. 25/A. §-a (7) bekezdésébe egy olyan előírást, hogy ha a közalkalmazotti intézmény vagy valamely szervezeti egysége a köztisztviselői törvény hatálya alá kerül, akkor úgy kell eljárni, mintha az alapító a közalkalmazotti intézményt megszüntetve, az intézményt az Mt. hatálya alá tartozó szervnek adja át.

Ez nem kifogásolható, mert pontosítás, de miért csak 2000. január 1-jén lép hatályba?

Erdős Gáborné dr.
jogi szakértő

Megjegyzés: A suba alatt, "rólunk nélkülünk" hozott törvénymódosítások ügyében Borbáth Gábor főtitkár levelet írt dr. Stumpf István kancelláriaminiszternek, dr. Dávid Ibolya igazságügyi miniszternek, dr. Chikán Attila gazdasági miniszternek, dr. Óry Csabának, a Szociális és Családvédelmi Minisztérium politikai államtitkárnak és dr. Pál Lajos helyettes államtitkárnak, valamint dr. Majtényi Lászlónak, az Országgyűlési Biztosok Hivatala adatvédelmi biztosának.

Küzdelem a fiskális szemlélettel

Az önkormányzati érdekegyeztetésben dolgozó PSZ-tisztviselők sokszor kilátástalan küzdelmet vívnak a merev, bürokratikus kincstári szemlélettel. Mindez gyakran a legfőbb fiskusi (államkincstári) hivatalból, a Pénzügyminisztériumból sugárzik ki, és a helyi önkormányzatok szintjén sokszorosan újra termelődik. Így volt ez az elmúlt hónapokban is. A PM június hó folyamán kiküldte az önkormányzatokhoz a "Tájékoztató az államháztartás egyes alrendszerei 2000-2002 tervezőmunkájának a költségvetési javaslat kidolgozásának és a költségvetési törvényjavaslat összeállításának feladatairól" szóló tervezési köriratát. A kormány augusztus 17-i döntése - amint erről a kormányzóvivő tájékoztató is szólt - a körirat előírásaihoz képest jelentősen változtatott a tervezés irányain.

Az önkormányzatok szintjén a tervezés azonban még szeptemberben is a júniusi körirat paraméterei szerint folyt. Ezt kifogásolta a PSZ a PM-hez írott levélben. A válasz nem váratott magára sokáig. Thuma József helyettes államtitkár kincstári stílusban írott levele önmagáért beszél. A válasz az államháztartásról szóló tör-

vény több bekezdését felidézi, hogy mikor és hogyan köteles a kormány ez ügyben tájékoztatást adni. Végül a következővel záródik a levél: "Véleményem szerint előbb - a kormány végleges döntését megelőzően - célszerűtlen volna tájékoztatást adni, mert abból sok félreértés keletkezne, s az önkormányzatok is feleslegesen dolgoznának. Költségvetési koncepciójuk elkészítésének november 30-i határideje szempontjából is elégséges a szeptember végi, október eleji információadás." Azaz dolgozzanak, tervezzenek az önkormányzatok a júniusi, már régóta nem érvényes irányszámokkal. Folytassanak előzetes érdekegyeztető tárgyalásokat, civakodjanak a szakszervezetekkel. Majd az októberi köriratból megtudja mindenki, merre vezet az egyenes (görbe) út.

Történelmi múlttra visszatekintő felfogással szembesülünk ismét. Fazekas Mihály kétszáz évvel ezelőtt írott sorai tanúskodnak erről: "Pajtás! Isten áldjon meg, / őrizzen a kártól, / vármegyétől, Fiskustól, / töröktől, tatártól!"

Á. A.

"Menetelés Európába"

Lapunk most megjelent példányaiban - mellékletként - egy kottát talál az olvasó, Bakonyi Béla abaujszántói nyugalmazott zenepedagógus művét. Úgy gondoljuk, az idén 85 éves szerző méltó arra, hogy munkája ilyen módon is eljuthasson az iskolákba, és ahol énekkar van, a karnagyok kezébe. Mert a mű csak megszólaltatva tud hatni igazán.

A kórusmű alkotója 1945 óta tagja szakszervezetünknek. Ami küzdelmes életében állandóan jelen van, az a zene, a zene-tanítás, a kórusmozgalom.

A "Menetelés Európába" című indulóját a Pedagógusok Szakszervezete 80. születésnapján rendezett, Borsod-Abaúj-Zemplén megyei ünnepségen mutatták be először Miskolcon.

A kotta közreadásával segítséget szeretnénk nyújtani ahhoz, hogy a dal máshol is felcsendüljön. Kérjük a tisztviselőket, hogy adják át az énekkart vezető kollégáknak.

Ezzel a címmel a sajtóorgánumban tallózva a velünk vagy rólunk készült írásokból közlünk összeállítást. Így egyrészt egy csokorba gyűjtve áttekintést kaphatunk arról, hogy milyen információk jutottak el gondjainkról, eredményeinkről a társadalomhoz, másrészt azt is láthatjuk, melyek azok a lényeges problémák, törekvések, amelyek még nem vagy nem kellő módon váltak ismertté. Egyszerre célunk tehát a tájékoztatás és tájékozódás.

NÉPSZABADSÁG

(1999. IX. 28.)

A pedagógusok elégedetlenek a béremeléssel

A Pedagógusok Szakszervezete szerint a jövő évi költségvetés alapján sérti a kormányprogramot, mert mind a közoktatási támogatások, mind pedig a pedagógusbérek növekedése elmarad az abban foglaltaktól. *Borbáth Gábor* főtitkár hangsúlyozta: a közoktatási törvény módosításából fakadóan jövőre a szférának 50 milliárd forinttal kellene többet juttatni. A jövő évre ígért 2,5 százalékos reálkereset-növekedés sem fog megvalósulni a közoktatási dolgozók esetében - véli a főtitkár.

(1999. IX. 31.)

Pedagógusok levélírási akciója a bércsökkenés miatt

Az előző tanévben pedagógusokként 3375 forint járt az iskoláknak a minőségi munkavégzés elismerésére, ám az egy nevelőnek kiosztható összeg nem lehetett kevesebb 5400 forintnál, hogy megakadályozzák az egyenlőséget. (...)

A szeptembertől bevezetett keresetkiegészítés valamennyi iskolai dolgozónak adható. Viszont az iskola csak a pedagóguslétszám után igényelheti a fejenként 1500 forintot, ezért a szakszervezet számításai szerint az összeg így csak átlagosan 900 forint.

(...) Csak az összeget tartjuk felháborítóan alacsonynak, ezért október elején levélírási akciót indítunk: a pedagógusokat arra ösztönözzük, írják meg a pénzügyminiszternek, mennyivel csökkent szeptemberi fizetésük az augusztusihoz képest - mondta *Varga László* titkár.

MAGYAR HÍRLAP

(1999. IX. 18.)

Másfél ezerrel több az állástalan pedagógus

Másfélszeresére nőtt a nyilvántartott munkanélküli pedagógusok száma május óta. Több megyében szeptember elején kétszer, háromszor annyi volt a munkanélküli pedagógus, mint az előző tanév végén. A matematika-, informatika-, illetve nyugatnyelvi-tanárokból még mindig kevés van, a többi szakon tanítók azonban csak nehezen tudnak elhelyezkedni.

(...) Huszonnyolc általános iskolával és négy középiskolával kevesebben kezdődött meg szeptemberben a tanítás. Százhusz óvodát érintettek az összevonások - mondta el *Árok Antal*, a Pedagógusok Szakszervezetének titkára. (...)

Szolnokon a közelmúltban három általános iskolát szüntettek meg. A megyei munkaügyi központ adatai szerint jelenleg 405 munkanélküli pedagógus van a megyében. (...)

Székesfehérváron az iskola-összevonások 240 pedagógust érintettek. Jelenleg a megyében 201 állástalan pedagógus van. (...) Baranya megyében 131 pedagógus állása szűnt meg, tíz oktatási intézmény jelezte júniusban a leépítést.

Vas megyében az új tanév előtt nem jelentettek be elbocsátási szándékot az iskolafenntartók, a pedagógus-munkanélküliség mégis kétszeresére nőtt. Hajdú-Bihar megyében megközelíti az ötszázat az állástalan tanárok száma. (...)

(1999. IX. 28.)

Aggódnak az iskolákért a pedagógusok

Jövőre a közoktatás nem számolhat több pénzzel, a költségvetésben ugyanis csak átcímezték az eddig is meglévő forrásokat - fejtette ki *Borbáth Gábor*, a Pedagógusok Szakszervezetének főtitkára. (...)

(...) Az iskolákat fenntartó önkormányzatok forrásainak növekedése jelentősen elmarad a szükségstől. Valójában csak egyik önkormányzattól a másikhoz áramlik át a pénz, s ez a jövőben újra iskolabezárásokhoz vezethet - fejtette ki *Borbáth Gábor*, a szakszervezet főtitkára.

(...) *Borbáth* kifejtette: a jövő évi költségvetési tervezetet egyrészt előzetes egyeztetést nélkül terjesztették be, másrészt az megsérti a kormányprogramot, amely a közoktatás felzárkóztatását és a pedagógusbérek emelését ígerte. (...)

A bérek felzárkóztatásával kapcsolatban *Stark Antal* elmondta: az oktatási miniszter a PSZ legutóbbi választmányi ülésén kötelezettséget vállalt arra, hogy a szakszervezettel közösen dolgozzanak ki rendszert a pedagógusbérek rendezésére.

NÉPSZAVA

(1999. X. 5.)

Megtiltották a végkielégítéssel elbocsátott tanárok alkalmazását

Több száz tanárt érint az az önkormányzati felhívás, amely gyakorlatilag megtiltja az iskolavezetőknek olyan pedagógusok alkalmazását, akiket más intézményben végkielégítéssel bocsátottak el az állásukból. Az önkormányzatok úgy vélik, hogy ez esetben nem finanszírozná a végkielégítés összegét a központi költségvetés. A Pedagógusok Szakszervezete alkotmányvértőnek tartja az eljárást.

(...) *Árok Antal*, a Pedagógusok Szakszervezetének titkára (...) állítja: az önkormányzatok félreértelmezik a jogszabályokat. A költségvetési törvény, illetve a belügyminisztériumi rendelet csupán azt mondja ki: akkor lehet a központi támogatásra pályázni, ha az elbocsátott tanár státusa megszűnik, oda mást nem vesznek fel. Szó sincs azonban arról, hogy amennyiben a létszámleépítést követően az intézmények bármelyikében, a foglalkoztatást érintő váratlan változás - például haláleset, lemondás - következik be, a korábban végkielégítéssel távozó közalkalmazott kinevezésére ne kerülhetne sor.

Az ilyen tilalom - a szakszervezet jogtanácsosa szerint - alkotmányos jogokat sért, sőt az önkormányzatok intézkedése nemcsak a munkavállalók számára hátrányos, hanem indokolatlanul korlátozza az intézményvezetők jogkörének gyakorlását is.

MAGYAR NEMZET

(1999. IX. 11.)

Pedagógusbér itt, pedagógusbér ott

(...) Az Oktatási Minisztérium védekezésre kényszerült az elmúlt hetekben. A kormányprogramot kéri számon az ellenzéki pártok, a szakszervezetek, és nem utolsósorban a tanárok. A tárca válaszában lényege, hogy a kormányprogram négy évre íródott, a kabinet azonban még csak a másod-

dik tanévet kezdte az idén. (...) A PSZ érdekvédelmi titkára lapunknak úgy nyilatkozott, hogy a szocialista-liberális kormányzat pedagógusokat hátrányosan érintő intézkedései ellen éppoly vehemensen tiltakoztak, mint azt teszik a polgári kabinet esetében. Az érdekvédelmi szervezet álláspontja szerint legalább a GDP éves növekedésével lépést tartó béremelésre lenne szükség ahhoz, hogy a közszféra alkalmazottainak felzárkóztatása ténylegesen megtörténjen. Ezért hároméves, ún. bérfelzárkóztató program kidolgozását szeretnék elérni az oktatási tárcánál. (...)

KÖZNEVELÉS

(1999. IX. 17.)

Szakszervezeti álláspont a berről

A szakszervezet alapvetően egyetért a kormánynak, az oktatási tárcának a pedagógusok alapbérét növelő törekvéseivel, azonban három évre szóló bérfelzárkóztató program kidolgozását javasolja - tudtuk meg *Borbáth Gábortól*. (...) A pedagógusok 45,7 százaléka részesült minőségi bérpótlékban, s most a pótlék nagyobbik hányadának alapbérésítése miatt sokan kerülhetnek anyagi hátrányba szeptember 1-jétől, ugyanis a háromszázalékos béremelés nem pótolja a minőségi bérpótlék csökkentéséből származó kiesést. *Borbáth Gábor* szerint a pótlékok mindegyike nem szüntethető meg, mert ha a kormány komolyan gondolja a nevelőmunka erősítését a közoktatási intézményekben, akkor szánnia kell pénzt a kiegészítő nevelési tevékenységekre, honorálni kell a tanárok plusz munkáját.

A minőségbiztosításról szólva a főtitkár leszögezte, hogy a minőségi munka egyik garanciája a pedagógusok kellő felkészültsége, illetve jó mentálhigiénés, testi, lelki állapota. Az előbbire utalva hangsúlyozta *Borbáth Gábor*, hogy a szakszervezet álláspontja szerint a tanártovábbképzés teljes költségét az államnak kell viselnie, az utóbbiról szólva pedig a pedagógusok üdültetésének megoldatlanságára hívta fel a figyelmet. (...)

FEJÉR MEGYEI HÍRLAP

(1999. X. 1.)

A minőségbiztosításhoz szemléletváltásra van szükség

"Miért mondhatjuk egyes intézményvezetők, hogy Kolumbusz módjára járnak tanfolyamokra, fejtágitókra? Hát azért, mert Kolumbusz, amikor elindult, nem tudta, hová megy, amikor odaért, fogalma sem volt, hol van, és amikor megérkezett, nem tudta, hol járt. És mindezt közpénzen tette..."

A (...) megyei pedagógus-szakszervezet oktatási fórumán (...) *Szivák Judit*, az ELTE Neveléstudományi Tanszékének főmunkatársa érdekes példák felsorakoztatásával tájékoztatta a pedagógusokat: mit is jelent a minőségbiztosítás a közoktatásban. (...)

Szivák Judit kifejtette: (...) fontos tudni, a szülő mit vár el, elégedett-e a szülő és a pedagógus... Alapvető a folyamatos fejlesztés elve is: az oktatásban is célszerű az állandó ellenőrzés, mert így menet közben még lehetőség van a korrekcióra. (...)

Válogatta:

Juhász Olga sajtómenedzser

Kitüntetések az oktatási ágazatban (Jogszályváltozás)

Az Oktatási miniszter új rendeletet bocsátott ki az ágazatban adományozható szakmai elismerésekről. Az erre vonatkozó 24/1999. (VI. 25.) OM rendelet az Oktatási Közlöny 1999/22., augusztus 6-i számában jelent meg. A rendelethez kapcsolódóan az OM útmutatót adott ki, amelyet a Köznevelés 1999/29., szeptember 24-i számában olvashatunk. Ebben az összeállításban szerepel valamennyi szakmai elismerésre, köztársasági elnöki kitüntetésre való felterjesztés határideje.

A felterjesztés helye minden esetben az Oktatási Minisztérium Államtitkári Hivatala.

1. *A magyar kultúra napján* (január 22-én) átadásra kerülő szakmai elismerések (Apáczai-díj, Németh László-díj, Karácsony Sándor-díj, Brunszvik Teréz-díj stb.) felterjesztésének határideje: november 20.

2. *A nemzeti ünnepen* (március 15-én) átadásra kerülő Kossuth-, illetve Széchenyi-díjra való javaslattevés határideje: október 20.

3. *A pedagógusnapon* (június 1-jén) adott elismerések (Eötvös József-díj [új kitüntetési forma], Tessedik Sámuel-díj, Arany Katedra Emlékplakett) felterjesztési határideje: március 31.

4. *Szent István ünnepén* (augusztus 20-án) átadott kitüntetések (Magyar Köztársasági Érdemrend és Érdemkereszt különböző fokozatai) javaslattevésének határideje: március 31.

4. *A Pedagógus Szolgálati Emlékéremre* való felterjesztés határideje: az adományozást megelőzően 3 hónap, egyébként folyamatos. Erre az elismerésre nyugállományba vonuló, 25 éves pedagógus szolgálati idővel rendelkező kollégákat lehet felterjeszteni.

Tizenkét évnyi szünet után...

Akik a 80-as években még és már pedagógusok voltak, és szívügyük lett a könyv, az iskolai könyvtár, mégpedig mindkettő az oktató-nevelő munka szolgálatában, azok bizonyára jól emlékeznek az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum értékes hagyományt folytató *Könyv és Nevelés* című folyóiratára. Arra is, hogy ez a bővíző forrás 1987-ben hirtelen elapadt.

Örvendek, hogy - a képnél maradván - most ismét fölfakadt. Az új folyam első számát szeptember 30-án mutatta be a sajtónak a Balassi Könyvesboltban Balogh Mihály főszerkesztő, aki egyben a kiadó intézmény főigazgatója és dr. Jáki László felelős szerkesztő. A 126 oldalas, érdekes rovatokat felölelő kötetbe Pokorni Zoltán miniszter írt magvas köszöntőt, kifejtve a lap hivatását, szerepét korunk egymással versengő információhordozói között.

Októberben is ott az iskolákban a Mentor és melléklete, a Támpont

Szeptemberi számunkban örömmel köszöntöttük a Magiszter című folyóirat volt szerkesztőjének, Gyarmati-Szabó Évának és jól ismert, becsült munkatársainak régi-új vállalkozását, a Mentort, valamint tankönyvkritikai mellékletét, a Támpontot.

A színes, képes folyóirat új száma is változatos tartalommal valószínűleg meg fogja találni a célközönséget, hogy - műfaját megjelölő alcímének megfelelően - a pedagógustársadalom oktatási, egészség- és életmódmagazinja legyen. A Támpont pedig ismét vitára készítő tan- és segédkönyveket tesz mérlegre, mellettük a tankönyvkiadás friss híreivel is szolgál.

Szakszervezetünk támogatólag áll a folyóirat mellé. Erre vall az országos küldöttgyűlés tagjainak szeptember 24-én küldött levél is, mely nyomatékosan figyelmükbe ajánlja a lapot és azt, hogy segítsék annak előfizetését és olvasását. Annál is inkább, mert a magazin - lehetőségeihez mérten - rendszeresen hírt ad a PSZ törekvéseiről, álláspontjáról és a Pedagógus Nyugdíjpénztárról is.

Kitüntetés

Nida István fegyverneki általános iskolai tanár több évtizeden át végzett kiemelkedő szakszervezeti munkájának elismeréseként - nyugdíjba vonulása alkalmából - megkapta az Eötvös József-emlékérem bronz fokozatát.

Segítség a végzős hallgatóknak

A debreceni Kossuth Lajos Tudományegyetem Baráti Köre Egyesület 1994 őszén alakult azzal a szándékkal, hogy az egyetem oktatói, korábban végzett és jelenlegi hallgatói alkalmat találjanak a találkozáshoz, a barátság ápolására, a gondolatok kicserélésére. Az egyesület céljai közt szerepel a többi közt az egyetem hagyományainak ápolása, hírnevének növelése, közös programok szervezése.

Az elnökség azt is tervezi, hogy a diplomaszerezés előtt álló diákok számára segítséget nyújt a pályakezdésben, munkábaállásban. Ezért kéri mindazok jelentkezését, akik e törekvéseiben támogatni tudják.

Az egyesület címe: 4018 Debrecen, Egyetem tér 1. Pf.: 37. [Telefon: (52) 512-900/2547.]

Kirakat

Nem kell bizonygatni, annyira nyilvánvaló, hogy szakszervezetünk feladatkörébe a pedagógusok oktató-nevelő tevékenységének folyamatos segítése is beletartozik. Így - a többi közt - lapunkban olyan könyvek legalább felsorolásszerű bemutatása, amelyeket kollégáink haszonnal forgathatnak. Ha a helyszűke miatt többre nem is, de afféle kirakatba tevéssé föltétlenül vállalkoznunk kell. Ezt tesszük alább néhány, szerkesztőségünknek megküldött kiadvány megemlékezésével.

Az OKKER Kiadó gondozásában jelent meg az *Esélyek és orientációk* című mű, mely Gazsó Ferenc és Laki László tanulságos, gondos kutatási eredményeit összegezve, az ezredforduló magyar fiatalságáról nyújt széles körű áttekintést. Ugyancsak az OKKER adta ki azt a terjedelmes tanulmánykötetet *Tanári pálya és életkörülmények, 1996/98* címmel, mely az Országos Köznevelési Kutatási Központ egyik jelentős műhelymunkája. A gyűjteményt Nagy Mária szerkesztette.

Az Országos Köznevelési Intézet Értékelési és Érettségi Vizsgaközpontjának újabb termését három összeállítással szemléltetjük. A Monitor sorozat '97-es kötete, melyet Vári Péter szerkesztett, a *Tanulók tudásának változása* címet hordozza. A Vizsgatárgyak, vizsgamodellek sorozat I. kötete - *Einhorn Ágnes* szerkesztésében a német nyelvvel, II. kötete pedig - ezt Ütőné Visi Judit fogta egybe - a földrajzzal foglalkozik. Mindegyik több szerző közreműködésével készült.

Az Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum a pedagógusoknak szóló útmutatóként adta közre Fekete György és Varga Domokos tollából a *Bevezetés a mentálpedagógiába* című könyvet.

Az emberi jogok oktatásához szolgál tananyaggal a külföldi eredetű *Kezdő lépések...* összefoglalás, változatos, színes tartalommal, "Alapítvány az emberi jogok és a béke oktatásáért" buzgalmából.

Végül egy minden magyarnak, köztük természetesen a pedagógusoknak is szánt mű, melyet hosszú korrektori tevékenységének gyümölcseként érlelt meg Somogyi Dezső, a *Helyesírási csemegekosár*. A nyelvtanhoz igazodó és számos feladatot tartalmazó könyv ötletesen és biztosan vezet bennünket "a helyesírási dzsungelben". Ára 600 forint. Több helyen kapható, így például az Oktatási Minisztérium könyvtárájánál (V. Szalay u. 10-14.) és a Könyvtárellátóban (XIII. Váci út 19.).

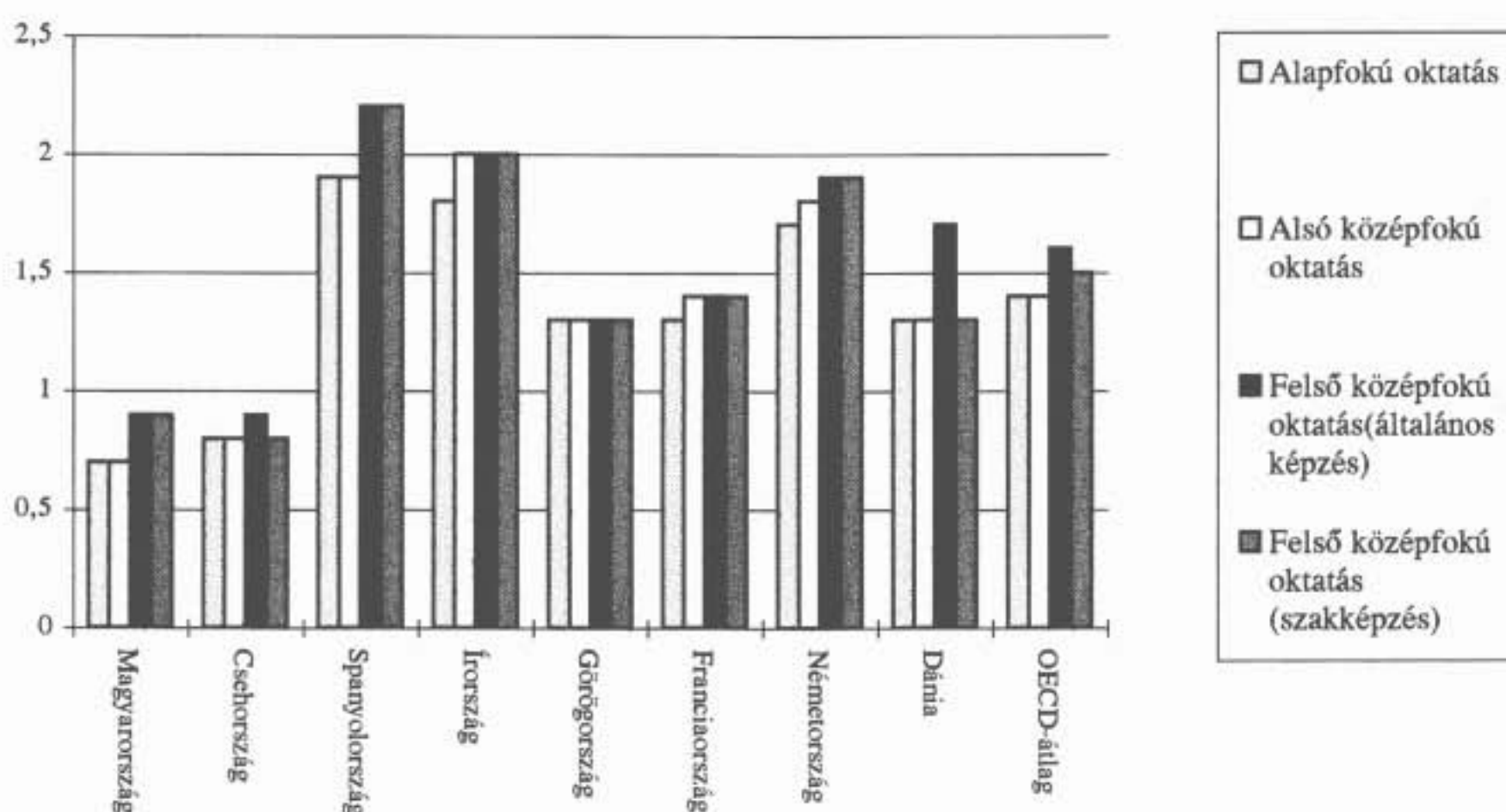
Példamutató kezdeményezés

A budapesti Szent János Kórház Gyermeksebészeti Osztálya alapítványt hozott létre a villamos áramütést szenvedett gyermekek javára. Az alapítók természetesen az égésbalesetek elkerüléséhez is szeretnének segítséget nyújtani, mégpedig rendszeres felvilágosító munkával. Ebben a törekvésükben a pedagógusok részvételére is számítanak.

Bővebb felvilágosítás: Alapítvány az égett gyermekek javára, 1125 Bp. Diósárok u. 1., központi telefonszám: 458-4500. Az alapítvány számlaszáma: 11991102-02121064.

II. A pedagógusok éves átlagkeresete az egy főre jutó GDP-hez viszonyítva

(15 évi munkaviszony után)



OECD-terminológia szerint: alapfokú oktatás 1-4. évf., alsó középfokú oktatás 5-8. évf., felső középfok 9-12. évf. GDP (Gross Domestic Product): az ország területén egy év alatt létrehozott, végső felhasználásra kerülő termékek és szolgáltatások értékének az összessége. A GDP egy lakosra számított értékét az országok gazdasági teljesítményének összehasonlítására használják, általában USD-ban adják meg. Hazánkban a GDP értéke 4433 USD/fő; Csehországban 5052; Spanyolországban 13512; Írországban 20007; Görögországban 11497; Franciaországban 23787; Németországban 25621; Dániában 32146; Lengyelországban 3509; Hollandiában 23108; Nagy-Britanniában 22135 USD/fő (1997. évi adatok).

OECD = Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet.

III. A nemzetgazdasági ágak szerinti kereseti arányok néhány országban

Jele	Nemzetgazdasági ág megnevezése	Magyarország 1998. év		Csehország 1996. év		Lengyelország 1996. év		Hollandia 1994. év		Nagy-Britannia 1996. év	
		arány	sorrend	arány	sorrend	arány	sorrend	arány	sorrend	arány	sorrend
A, B	Mezőgazdaság, halászat	0,720	13.	0,791	14.	0,924	9.	0,852	13.	0,630	13.
C	Bányászat	1,254	3.	1,176	2.	1,917	1.	1,495	1.	1,251	3.
D	Feldolgozóipar	1,006	7.	0,937	8.	0,985	7.	1,020	6.	0,943	7.
E	Vill.energia,gáz-, hő-, vízellátás	1,333	2.	1,166	3.	1,425	3.	1,200	3.	1,236	4.
F	Építőipar	0,799	11.	1,029	6.	0,923	10.	0,979	9.	0,911	9.
G	Kereskedelem, járműjavítás	0,925	9.	0,861	11.	0,849	12.	0,867	12.	0,850	12.
H	Szálláshelyszolg., vendéglátás	0,685	14.	0,860	12.	0,723	14.	0,769	14.	0,625	14.
I	Szállítás, rakt., posta, távközlés	1,123	5.	0,998	7.	1,052	6.	1,009	7.	0,907	11.
J	Pénzügyi tevékenység	2,102	1.	1,661	1.	1,499	2.	1,137	4.	1,420	1.
K	Ingatlanügyi, gazdasági szolgáltatás	1,197	4.	1,063	5.	1,104	5.	0,986	8.	1,124	5.
L	Közigazg., védelem, kötelező TB	1,117	6.	1,159	4.	1,296	4.	1,094	5.	1,058	6.
M	Oktatás	0,883	10.	0,911	10.	0,906	11.	1,211	2.	1,294	2.
N	Egészségügyi, szociális ellátás	0,779	12.	0,918	9.	0,820	13.	0,972	11.	0,927	8.
O	Egyéb közösségi, személyi szolg.	0,943	8.	0,820	13.	0,933	8.	0,974	10.	0,908	10.
	Nemzetgazdaság összesen	1,000		1,000		1,000		1,000		1,000	

Forrás: KSH, valamint ILO Yearbook of Labour Statistics, 1997.

Értékelések a 3. oldalon.