

diszciplínaként elkönnyelve maguk is hozzájárulnak az akadémiai világ látszatának és hitelességének fönntartásához.

Úgy tűnik tehát, hogy az akadémiai világ fátyla – amely rangsorokból, minősítésekből, tudományos hitelesítésekből és egymásnak adományozott fokozatokból szövődik – áthatolhatatlan és sérthetetlen. Halandó nem lebbentheti föl; tudós nem hatolhat át rajta. Titkos volt és titkos is marad. Honnan veszi tehát a szerző a bátorságot és az erőt, hogy mégis áthatoljon rajta, vagy legalább bepillantást engedjen nekünk?

*

1968 májusa ad erőt ehhez és teszi hitelessé a leleplezést. Bourdieu pátosza és a *Homo Academicus* drámái ereje ide vezethető vissza. A nagy leleplezést az teszi lehetővé, hogy a szerző az egyetemi világot nemcsak látszatként értelmezi, hanem valóságosan is, mégpedig a társadalmi és történeti mozgások valóságába el- és visszavezetve. A párizsi diáklázadás – mint minden megmozdult társadalom – közvetlenül is érzékelhetővé tette mindenkinek azt az erőteret, amely felé az egyetemi élet szimbólumrendszere csak mutat. A társadalmi hatalom erőterét. Ez a valóságos erő és dinamika jelent meg és vált nyilvánvalóvá akkor, amikor az egyetem szimbolikus világa alatt megmozdult a föld, és a föllebbenő fátyol hirtelen látni engedte a hatalom leplezetlen arcát.

Mondottuk: ez Bourdieu nagy élménye, amely – bevallva-bevallatlanul – arra serkentette, hogy bemutassa az egyetem titkos világát. A leplezetlen egyetem a maga szomorú és megfakult szimbolikájával, érdektelenné vált és varázsvesszett rangjaival többé nem a rejtett hatalomról és kulturális tőkéről szól, hanem a nagyon is kézzel fogható pénzről és a nagyon is könyörtelen adminisztrációról. Vagyis a gépezetről, amelyet mindenki, aki érdekelt benne, eddig csak rejtegetett. A szereplők, mint egy megzavart színjátékban, megszegyenülten somfordálnak el a mellékajton (lásd a függelék kijózanító számsorait).

A *discourse analysis* – amelyre a *Homo Academicus* mesteri, sőt művészi példa – két évtized óta sem vált dominánssá a felsőoktatás kutatásában. A művészet, hogy csupán sejtetünk, miközben leírunk, hogy elleplezünk, miközben leleplezünk, nem csak egyetlen kutató sajátja. Inkább egy kutatói kultúra. Abban a világban, amely a hierarchiák eltörlésében, a különbségek eltüntetésében jeleskedik, megrendülve veszünk kézbe egy húsz év előtti dokumentumot, amely úgy leplez le, hogy mégis megértő marad a rejtőzködő iránt. Nem lerombolni akarja ezt a rejtőzködő világot, hanem csak megérteni. Nem elpusztítani akarja a *homo academicust*, hanem – ha ketrecre zárva is – megóvni a jövőnek.

Hiszen, mondja a szerző, kicsit mindnyájan *homo academicusok* vagyunk itt Európában.

(Pierre Bourdieu: *Homo academicus*. Paris: Edition de Minuit 1984; Cambridge: Polity Press 1988.)

Kozma Tamás



A TANÁRI PÁLYA VONZEREJE

A 2001 őszén – belső használatra – kiadott OECD munkaanyag a tanárok iránti kereslet és kínálat alapvető elemeit, meghatározó tényezőit veszi sorra. A kiadvány címe angolul talán egyértelműbb – „Teacher demand and supply”, mely első hallásra a gazdasági folyamatokat jellemző tételeket juttatja sokunk eszébe. Ez nem is áll olyan távol a valóságtól, mivel az OECD, mint a világ fejlett országait tömörítő szervezet fő törekvése, hogy a fenntartható gazdasági fejlődés érdekében állítsa a társadalom különböző alrendszereit, így az oktatást is.

A kiadvány naprakészsége és frissessége vitathatatlan. Előreláthatólag 2002. júniusában kerül nyilvánosságra az itt bemutatott anyag, mely várhatóan az OECD-OLIS web-oldalán szintén olvasható lesz. Ez a százharminc oldalas, puha kötésű munkaanyag a főcím mellett egy magyarázó alcímet is kapott – A tanítás minőségének fejlesztése és a tanári munkaerőhiány kezelése –, mely beszédesebb az előbbinél. Ez már jelzi azokat a fő problémákat és egyben törekvéseket, mely a világ számos fejlett országának oktatásügyét jellemzi.

A kiadványt az OECD Oktatási, Foglalkoztatási és Szociális ügyekkel foglalkozó Igazgatósága jelentette meg Párizsban, melynek szerkesztője Paulo Santiago volt. A mű egy rövid bevezető után öt fő témakörre tagolódik. Az első rész a közoktatásban foglalkoztatott tanári munkaerő alapvető jellemzőit írja le, valamint a fő trendeket, melyekkel az oktatáspolitikusoknak már most szembe kell nézniük. A második és harmadik fejezet a mérleg két serpenyőjét mutatja be, a tanári munkaerő iránti kereslet és a kínálat meghatározó tényezőit, továbbá a felmerült problémák megoldási lehetőségeit. A következő rész az oktatási rendszer strukturális elemeit és az azokat befolyásoló kormányzati döntések kihatásait elemzi. S végül, de nem utolsósorban a tanári munka minőségéről esik szó, mely jelentős kihatással van a tanulói teljesítményekre. A bemutatott anyag irodalomjegyzékkel és többoldalas melléklettel zárul.

A kiadvány, mint említettem munkaanyag, s mint ilyen, behatárolt nyelvi stílussal bír. Az olvasó számára

tehát nem egy olvasmányos mű, de nem is ez volt megírásának célja. Akik kezébe veszik – gondolom elsősorban szakemberek – számos új információval, jól áttekinthető grafikonokkal és összegző ábrákkal találkozhatnak. Az anyag leíró jellegű, de előremutató javaslatokat is megfogalmaz. Több kutatás eredményéről is beszámol, mintegy alátámasztva mondanivalóját. A leírt kutatások többsége az Amerikai Egyesült Államok oktatási rendszeréhez köthető, s elsősorban kvantitatív módszerekkel próbálja feltárni a makroszinten zajló folyamatokat.

A kiadvány a közoktatásban dolgozó tanári munkaerő keresleti és kínálati oldalát befolyásoló irányítási mechanizmusokról ír. Áttekinthető fogalmi keretet nyújt az olvasó számára a vizsgált téma elemzéséhez, a tanári munkaerő különböző aspektusainak világos megkülönböztetéséhez. A szerzők szerint az oktatáspolitikai végső célja – a tanítás minőségének fejlesztése. S ennek a munkanyagnak az egyik legfőbb érdeme, hogy megerősítette azt az állítást, miszerint a „tanári minőség a tanulói teljesítmény legfontosabb meghatározó eleme.” Következésképpen a színvonalas, hatékony munkát végző pedagógusok megtartása és felvétele kulcsfontosságú az egész oktatásügy számára. Ez a feladat pedig főként azokra az OECD tagországokra nehezedik teherként, ahol a kvalifikált tanári munkaerőbázisa fokozatosan szűkül. A nemzetközi tendencia azt mutatja, hogy mind több fejlett országnak kell szembenéznie a szakképzett tanárok hiányával a már létező, idősödő tanári állomány jelensége folytán. Egyre több tanár éri el a nyugdíjkorhatárt és ez a jövőbeli „tanárkínálatra” mindenképpen kihat. A kvalifikált tanári munkaerő-hiány jelensége figyelmeztette a politikai döntéshozókat arra, hogy a tudásalapú társadalmak egyik alapeleme – az oktatás színvonala – lehet veszélyben. A kérdés így fogalmazódott meg: – hogyan lehet egyidejűleg fejleszteni a tanári munka minőségét és fenntartani a munkaerő keresleti és kínálati oldalának egyensúlyát? A válasz megadásához még több információval kellene rendelkezni, hogy mely tantárgyak (pl.: matematika, természettudomány), évfolyamok, iskola-szintek és régiók (pl.: elmaradott kistérségek) esetében merül fel erőteljesebben ez a probléma.

A *tanárihiány* témájának részletes tárgyalása mellett az első tartalmi fejezetben megjelenik a tanári munkaerő alapvető jellemzőinek leírása. A munkanyag jól követhető grafikonok segítségével mutatja be az OECD tagországaiban a teljes munkaerőhöz viszonyított pedagógus munkaerő nagyságát, a különböző iskolaszintekben dolgozó tanárok kor és nemek szerinti megoszlását. Néhány oldallal később megjelennek az 1992–1999 közötti folyamatokat bemutató idősoros grafikonok, melyek jól jelzik a tanári munkaerő előregedő és

elnőiesedő jellegét. Ezeknek a tendenciáknak jelentős költségvonzatai vannak, mivel egy ilyen kondíciókkal rendelkező munkaerő bérköltsége nagyobb és az új 21. századi kihívásokra való felkészítésük is nagyobb összeget emészt fel. Továbbá, az egyre több nyugdíjba vonuló tanár közvetett kihatással lesz a jövőbeni munkaerő kínálati oldalára. A felmerülő nagy kérdés, hogy a közoktatási rendszer hogyan reagál a tanári munkaerő keresleti és kínálati oldalának egyensúlytalanságára. S az oktatáspolitikai milyen módon tudja összehangolni a rendszer e két alapvető elemét.

Az OECD egyes tagállamaiban a fő probléma, hogy a kereslet nagyobb, mint a kínálat. Erre a helyzetre az adott iskolarendszer rövidtávon reagálhat úgy, hogy a meghirdetett állásra nem szakos tanárt, vagy alacsonyabb képességű tanárt vesz fel, vagy a jelenleg foglalkoztatott pedagógusok tanítási terheit emeli meg. Ez utóbbit kétféleképpen is megoldhatja; vagy az osztályok létszámát növeli, vagy az osztályok számát emeli fel. Ami a legfontosabb, hogy mindkét esetben a tanítás minősége szenvedhet csorbát. Hosszútávon már nagyobb a mozgásteret az oktatáspolitikának, ilyenkor nagyobb az esély a tanárkínálat növelésére. Többféle útja lehet ennek: – a tanárképzés nagyságának jelentős felemelése, a munkakörülmények javítása stb. annak érdekében, hogy a tanári szakma versenyképesebb legyen más foglalkozási ágakhoz képest. A jelek szerint a kínálati oldalt, illetve az oktatási rendszer struktúráját érintő döntések (pl.: tanári szakma vonzerejének növelése) jóval ígéretesebbek lehetnek, mint a keresleti oldalon tehető oktatáspolitikai lépések.

A fejlett államokban a tanári pálya vonzereje az utóbbi években láthatóan csökkenőben van. Ez a hanyatlás szoros kapcsolatban áll a tanárképzés csökkenésével, főként, ha ezt más szakmákhoz viszonyítjuk. Az OECD idősoros adatai szerint az 1994–99-es periódusban a tanári jövedelmek nagysága – országonként eltérő mértékben de – csökkent. Mind az alapfokon, mind az alsó-középfokon tanító tanárok esetében a legnagyobb csökkenés Írországnál, Portugáliánál és Spanyolországnál figyelhető meg. A 2.19. számú ábra az alapfokon tanítók bérét hasonlítja össze a közszolgáltatási szektor egyéb munkavállalóinak fizetésével. Ez a táblázat jól jelzi a tanítói szakma elismertségének fokát. A jövedelmi helyzet mellett más tényezők is, úgymint pl. a munkakörülmények szintén romlottak ezen a pályán. Bár arról a trendről nem állnak rendelkezésünkre adatok, melyet a pedagógusok jeleznek évek óta, hogy véleményük szerint folyamatosan csökken szakmájuk presztízse. Mégis az egyre inkább jelentkező tanárihiány jól mutatja ezt a tendenciát. Egy másik érdekes és egyben új jelenség, hogy a nők könnyebben találnak más szakmákban munkát maguknak, így megélhetés-

ként nem választják a pedagógus-pályát. Ez főként a jól képzett, okos, fiatal nőkre érvényes, akik korábban még kevesebb álláslehetőséget találhattak az oktatási rendszeren kívül.

A tanári professzió vonzerejét jelzik a munkahely-váltás gyakoriságát mérő adatok. Ingersoll (2000)¹ kutatási eredményei szerint a tanári szakmára inkább jellemző a munkahely-elhagyás (14,3 százalék), a nővéreknél (12 százalék) és más foglalkoztatottaknál (11 százalék) alacsonyabb ez az arány. Ezek az arányszámok két elemből tevődnek össze: – az egyik az elköltözők, a másik a lemorzsolódók tábora. A tanári szakma esetében a foglalkoztatottak 7 százaléka költözött el lakóhelyéről, 7,3 százaléka pedig teljes egészében elhagyta pályáját. Ez utóbbi nagyobb arányban igaz a matematika szakos és a természettudományokat oktató tanárookra. Ingersoll szerint ez a jelenség új keresleti folyamatokat gerjeszt. Más adatok is azt mutatják, hogy az új tanárok iránti kereslet elsősorban nem a növekvő tanulólétszámnak köszönhető. Az 1990-es évek elején folyó empirikus kutatások arra keresték a választ, hogy milyen típusú tanárok hajlanak a pályaelhagyásra és miért. Az eredmények azt mutatták, hogy a *pályaelhagyás* erősen korrelál a tanárok személyes karakterjegyeivel. Egy másik fontos megállapítás szerint pedig egy U-alakú kapcsolat fedezhető fel az életkor/tanítási tapasztalat és a tanári pályán maradás között. A pályakezdés első éveiben magas a lemorzsolódási arány, mely több tényezőre vezethető vissza. Egyrészt sokan, akik a tanításnak adták a fejüket, más elképzelésekkel indultak el a pályát, mint amit később megtapasztaltak. Másrészt még fiatalként több lehetőségük adódott a pályaválasztásra, főként, ha kedvezőbb feltételeket ígértek. A görbe másik oldalán helyezkednek el azok az idős, sokat tapasztalt pedagógusok, akik a nyugdíjkorhatár közeledtével már pályafutásuk befejezése mellett döntenek.

Ingersoll a már említett kutatása eredményeként öt kategóriába sorolta azokat a lehetséges okokat, melyek a tanári pálya elhagyására készítetik az érintetteket. Ezek a következők: 1. az iskola személyi állományát érintő döntések (pl.: leépítés, elbocsátások, iskolabezárás), 2. családottság, elégedetlenség (pl.: elégedetlenség a tanári pályával, mint karrierrel, az iskolával és a bérhellyel), 3. személyes okok (pl.: elvándorlás, gyermekvállalás, egészségi problémák), 4. törekvés másik állás betöltésére (pl.: továbbképzés annak érdekében, hogy több lehetőség legyen a munkahely megváltoztatására az oktatáson belül vagy kívül), 5. nyugdíjazás. A felmérés adatai azt mutatják, hogy a pályaelhagyók közül legtöbben személyes okokra hivatkoztak

(40 százalék), sokan voltak elégedetlenek a szakmájukkal (28,5 százalék), továbbá a nyugdíjazás szerepelt legkisebb arányban (12,9 százalék) a pályaelhagyás lehetséges okai közül. Az elemzők tovább bontották a 2. kategóriát, s így fel tudták fedni a pályával való elégedetlenség mélyebb, eredendő okait. Ingersoll kutatásából nyert adatok szerint a pályaelhagyás legfőbb oka az alacsony tanárbéreknek köszönhető. Ezen túl nagy arányban jelölték meg az elégtelen adminisztrációs támogatást, a tanulókkal kapcsolatos fegyelmezési problémákat és alacsony motivációs szintjüket. Ezek az elemzések elsősorban az oktatáspolitikusok számára jelzértékűek, miszerint az új tanárok pályára vonzása mellett nagyobb figyelmet kell fordítani a meglévő, tapasztalt tanári állomány megtartására.

Milyen tényezők határozzák meg a *tanárok iránti keresletet*? – tehetjük fel a kérdést, ha már oly sok szó esik ebben a kiadványban a kereslet és kínálat fogalmairól. Hogyan lehet definiálni a keresletet a közoktatási rendszerben? A szerzők magyarázata szerint a kereslet az, amelyet megmutatja, hogy hány tanár foglalkoztatása szükséges az adott oktatási szférában ahhoz, hogy a teljes iskoláskorú népesség szükségleteit a megfelelő módon ki lehessen elégíteni. Másképpen fogalmazva: – hány üres tanári állás van egy adott időpontban az iskolarendszerben. Ezekről a kérdésekről a második fejezet szól részletesen, melyben a tanárok iránti keresletet befolyásoló tényezők részletes leírását különböző kvantitatív elemzések egészítik ki. A kiadvány szerzői fontosnak tartják ennek a témának az elemzését, mivel ez hozzásegít a keresleti oldal dinamikájának megértéséhez és egy olyan oktatáspolitikai kidolgozásához, mely biztosítani tudná a megfelelő tanárkínálatot. A fejezet elején az olvasó egy nagy táblával találkozhat, melyben a tanári munkaerő keresleti oldalát meghatározó tényezőket és a közöttük lévő kapcsolatokat ábrázolták a szerzők. E tényezők felsorolása elég hosszadalmas, de fontosságuk miatt álljanak itt: – iskoláskorú népesség nagysága (demográfiai szempont), tanítási technika: átlagos osztálylétszám és tanítási teher, jelentkezési és benmaradási arány, a tankötelezettség felső korhatára, a tanulói óraszám, a tantervre vonatkozó politikák, a tanulók választott oktatási programjai, tanfolyamai, a szülők preferenciái a magán- vagy az állami oktatás irányába.

Az iskoláskorú népesség nagysága nem véletlenül került az első helyre, mivel ez az egyik legerőteljesebb faktor, mely befolyásolni tudja a tanárok iránti kereslet mértékét. A populáció koreloszlása, s azoknak a változása messzemenő hatást gyakorol az iskolai személyzet kívánt nagyságára. A kiadvány egy észak-ame-

1 Ingersoll, Richard M. (2000) Turnover Among Mathematics and Science Teachers in the U.S.

rikai példát hoz fel, ahol az 1940- és 60-as években jelentkező „baby-boom” próbatétel elé állította az amerikai közoktatási rendszert. A múltbeli példán kívül több ábra a 2000–2010 között várható demográfiai trendet mutatja, mely szerint az OECD tagországok nagyobb részében az iskoláskorú gyermekek számának csökkenése figyelhető meg.

A soron következő tényezők – osztálylétszám, tanítási óraszám – nemcsak önmagukban befolyásolhatják a keresletet, hanem ezek erős oktatáspolitikai eszközök is, melyekkel tudatosan lehet manipulálni. Az olvasó ennek a résznek az olvasásakor akár matematika órán is érezheti magát, mert a szerzők egyenletekkel tették érthetőbbé mondanivalójukat. A lényeg az, hogy az átlagos osztálylétszám, a tanárok tanítási órászáma és az egy tanulóra jutó átlagos óraszám együttesen határozza meg a tanár-diák arányt. Ez utóbbi összekeverhető az osztálylétszámmal, de természetesen ez két különböző dolog. Szakmai viták vannak éppen ebben a témában, hogy az osztálylétszám mennyiben hat a tanulói teljesítményre. A fejezet végén az eltérő véleményeket, kutatási eredményeket részletesen elemzi a kiadvány.

A tanári munkaerő iránti keresletre ható tényező a tankötelezettség felső korhatárának megállapítása is. Az OECD tagországainak oktatáspolitikáját a felső korhatár megemlése jellemzi, mely természetesen tovább növelheti a tanárok iránti keresletet. A cél azonban nem feltétlenül ez, hanem a fiatalok iskolarendszerben tartása, tudásuk növelése az élethosszig tartó tanulás eszméjéhez hűen. A tanulók adott órászáma szintén befolyásolja az iskolai személyzet kívánt nagyságát. Az OECD államok esetében nem fedezhető fel egyértelmű trend, hogy emelik vagy csökkentik a diákok órászámát. Mind a tantervvel kapcsolatos döntések, mind a tanulók által választott kurzusok közvetve hatnak a különböző szaktantárgyakat tanító pedagógusok iránti szükségletre. S végül a közoktatási rendszer tanár-ellátottsága szempontjából az sem teljesen lényegtelen, hogy a szülők az állami- vagy a magániskolákat részesítik előnyben.

A kiadvány bevezető részében találjuk meg a *tanári munkaerő kínálatáról* szóló pontos definíciót. A meghatározás szerint ez azoknak az egyéneknek a száma, akik hajlandóak tanítani a jelenlegi oktatási rendszerben. A szerzők fő törekvése az volt, hogy meghatározzák azokat a tényezőket, melyek a tanári szakma keresettségét alakítják. Álláspontjuk szerint ezek a következők: a tanárbérek színvonala, a tanári karrier szerkezete, a minőségi munka alapján juttatott elismerések,

munkakörülmények, a tanári szakma státusa, személyes körülmények, tanárképzés és végzettség, álláshelyhez jutás lehetősége.

A kiadvány harmadik, tartalmi kérdéseket érintő fejezete tárgyalja a tanárkínálat problémáit. Egy rövid bevezető után itt egy újabb nagy ábrát találunk, mely vázolja az oktatási rendszerben mozgó tanárok lehetséges útjait. Ezt követően a tanári munkaerő potenciális bázisait, forrásait fogalmazza meg. A teljesség igénye nélkül ide sorolhatók a gyakorló tanárok, akik a közoktatási rendszeren belül más pozíciót választanak, a felsőoktatásból kikerülő pályakezdő fiatalok vagy a magániskolákból átvándorló tanárok.

Milyen ösztönzők alakítják a tanári szakma vonzerjét? – teszik fel a kérdést a szerzők. A munka összeállításakor arra törekedtek, hogy a hatékony oktatáspolitikai kialakítása érdekében jól értelmezzék a tanárok által hozott, saját pályájukat érintő döntéseket. Közös céljuk, hogy csökkentsék a tanári pályáról történő lemorzsolódást, főként azokon a területeken, ahol tanárhiány lépett fel. Ennek érdekében vizsgálják a tanári munkaerő kínálati oldalát befolyásoló ösztönzőket, szerepüket a rendszerben.

A felmérések szerint az egyik legfontosabb ösztönző erő a tanári pályára való belépésre és maradásra a tanári fizetések relatív nagysága. Sok politikai döntéshozó támogatja a tanárbérek jelentős emelését annak érdekében, hogy a tehetséges, minőségi munkát végző pedagógusokat a pályán tartsák. Murnane és Olsen kutatásai² alátámasztják ezt a vélekedést, igazolják, hogy a jobban megfizetett tanárok hosszabb ideig maradnak a pályán. Más kutatások szintén azt bizonyították, hogy a tanárok nagy része a más szakmákban elérhető magasabb kereseti lehetőségek miatt hagyja el eredeti szakmáját. A kép azonban nem teljesen egyértelmű. Murnane másik kutatása (1996) éppen arról számol be, hogy a pályájukat elhagyó tanárok egyegyede öt éven belül visszatér az osztályterembe. Mi készíti őket erre a lépésre? Beaudin (1993) szerint a visszatérők nagy része a munkaerőpiacon kevésbé versenyképes szakkal rendelkező tanár, illetve a több éve pályán lévő, tapasztaltabb pedagógus, akinek több már a „vesztenivalója”. A tapasztalatok szerint a pályaelhagyók nagy része egyrészt pályafutása kezdetén hagyja el szakmáját, másrészt a fiatal, magasabb társadalmi státusú nőkre igaz ez az állítás. Más vizsgálatok azt mutatták, hogy a középiskolai tanárok – szaktantárgyuktól függően – relatíve rövidebb ideig maradnak szakmájukban, mint az alapfokon tanító pedagógusok.

2 Murnane, Richard J. and Randall J. Olsen (1990) The Effect of Salaries and Opportunity Cost on Duration in Teaching: Evidence from North Carolina. *Journal of Human Resources*, Winter 25 (1): 106–124.

A legtöbb országban a tanárok többségét egységes bértábla szerint foglalkoztatják. Fizetésük a tanítási évek számától és végzettségük típusától függ. Így az azonos kondíciókkal bíró pedagógusok azonos bért kapnak. A kompenzációra – a minőségi munkavégzés függvényében – kevés esély van. Bár sok politikai döntéshozó amellett érvel, hogy ha ez az egyöntetű bértábla elmozdulna egy, a minőségi munkát is elismerő kompenzációs forma irányába, akkor ez a tanítás minőségét is előnyösen befolyásolná. Ez a törekvés a gyakorlatban még nem vált be. Az Amerikai Egyesült Államokban az utóbbi 75 év próbálkozásait követően ennek az új rendszernek a bevezetése kudarcra végződött. „Mi megpróbáltuk, de nem működött” – hangzik az önkritikus összegzés. A pedagógusszakszervezet és a tanárok többségének ellenállásán akadt fenn ez az új kezdeményezés. A kutatók azt a következtetést vonták le egyik felmérésükből, hogy az érdem szerinti bérezés nem nyújtott megoldást a tanárok motivációs problémáira. A felügyelők értékelésén alapuló többlettuttatások megítélése pedig rossz hangulatot szült.

A pedagógus munkaeörkínálati oldalát a bértábla színvonalán és struktúráján kívül befolyásolják a munkavégzés feltételei – pl.: tanítási teher, biztonságos körülmények, munkaeszközök minősége. Ez a tényező jó indikátora a munkahellyel való elégedettségnek. A témában folyó vizsgálatok szerint a tanárok többségének fontos, hogy döntéshozatali helyzetben lehessen munkahelyén. Az oktatáspolitikusok nagy részének álláspontja összhangban van ezzel, miszerint a pedagógusszakmánál – hasonlóan más szakmákhoz – nagyobb autonómiát kell adni. Ha a tanárok több felelősséggel tartoznának munkájukért, akkor ez egyben fejlesztené a tanítási gyakorlatuk minőségét is. Ha emelkedne a tanítás, mint szakma „profizmusa”, akkor a tanári munkaerő társadalmi státusa automatikusan megnőne. Több érv és ellenérv merült fel azzal kapcsolatban, hogy a tanárok kapjanak vagy ne kapjanak nagyobb autonómiát szakmájukon belül. Az „igen” mellett felsorakoztatott érvek: a tanítás túlzottan összetett és szituációfüggő ahhoz, hogy központilag lehessen szabályozni, a központi irányítás csökkentheti a szakma vonzerejét, a tanárok „jobb bánásmódot” érdemelnek, az osztálytermi munka minősége így fejlődhet. Az ellenérvek: a tanárok és tanítógazdák színvonala olyan alacsony, hogy nem lehetne rájuk több felelősséget és autonómiát ruházni, a nagyobb autonómia megadásánál fontosabb tényezők hatnak a tanári pálya vonzerejére, – ettől még nem lenne magasabb színvonalú az osztálytermi munka. A felmérések szerint a tanári munkaerő egy része szívesebben dolgozna nagyobb felelősségvállalással, másik része ellenzi ezt. Arról azonban nem készült kutatások, hogy mi történ-

ne, ha egy oktatáspolitikai döntés folytán magasabb szintre emelnék a tanárkínálat „profizmusát”. Kérdés az, hogyan lehetne ezt elérni? A fejlődésnek két aspektusa lehet; az egyik, ha a tanárok több felelősséget éreznének munkájuk iránt (elszámoltathatóság), a másik, ha bekapcsolódnának különböző kutatási tevékenységekbe, mely az önvizsgálaton (reflexió) keresztül fejlesztene saját tanítási gyakorlatukat. A szakmai munkájuk minőségi fejlődése pedig egyértelműen pozitív hatással lenne a tanulói teljesítményre.

Az oktatáskutatók körében számos olyan tényező ismert, mely pontos jelzője lehet a tanári szakma színvonalának. Ide sorolhatók: – tanárképzés színvonala, szaktárgyi tudás, tanítási tapasztalat, továbbképzésben való részvétel. A másik oldalon ugyanakkor még több olyan nem, vagy nehezen mérhető készség és képesség áll – kommunikációs- és együttműködési készség, verbális képességek, rugalmasság, kreativitás, feladat-orientált hozzáállás, elkötelezettség a tanulói sikerek iránt –, mely nélkülözhetetlen a minőségi tanítói munkához. Kérdés, hogy kik tudnak mindezeknek az elvárásoknak megfelelni? S akik megfelelnek, azoknak elegendő-e a tanári szakma jelenlegi vonzereje? (*Teacher Demand and Supply. Improving Teaching Quality and Addressing Teacher Shortages. OECD, Paris.*)

Imre Nóra



ÉRTELMISÉGI DILEMMÁK

Szalai Erzsébet *Ezredváltó dilemmák* című könyvében a szerző néhány közelmúltban született esszéjét, publicisztikai írását foglalta kötetbe, melyek többsége a közelmúlt egy-egy aktuális kérdéséhez kapcsolódik és a *Kritikában* vagy a *Népszabadságban* jelent meg. A kötet ezeken kívül egy vitát bemutató válogatást tartalmaz, amely az *Élet és Irodalom* hasábjain zajlott pár évvel ezelőtt. Ezúttal az érintett témák közül az értelmiséget kiemelve elsősorban az erről szóló írások és a vita ismertetésére szorítkozom, s nem a kötet egészének ismertetésére. Az értelmiségről szól ugyanis a kötet terjedelmes része, erről a kötet bevezető írása, mely 1998 októberében jelent meg a *Kritikában*, s ezt követte pár hónappal később egy másik, az *Élet és Irodalomban* megjelent írás, ami az említett vitát is kiváltotta.

A kötet bevezető írásában (*Értelmiségi szerepek az ezredvégen*) Szalai Erzsébet az értelmiség szerepének átalakulását elemzi. Bár az értelmiség rendi szervező-