

# ELEGY OSZB „A pedagógusok helyzete” munkacsoport

## Helyzetleírás, alapelvek, magyarázatok, elemzések, feladatok és intézkedések

Az oktatásban foglalkoztatottakkal kapcsolatban az oktatáspolitikai és az oktatásigazgatás érvényesítse az alábbi alapelveket:

- **Bizalom:** teljes transzparencia, az érintettek bevonása, az együttműködés erősítése.
- **Kiszámíthatóság:** közép- és hosszútávon is egyértelmű célmeghatározások, folyamatszabályozás a működés minden területére, feladatok, prioritások minél pontosabb kijelölése és az ütemezések megadása.
- **Megbecsültség:** értelmiségi munkavégzéshez szükséges szakmai autonómia biztosítása, tisztességes bérek, a közalkalmazotti jogviszony helyreállítása, ahol ez szükséges.
- **Támogatás:** a szakmai kihívásokra való válaszok megadása érdekében sokrétű, mind a pedagógusok, mind a vezetők számára szakmai támogatás nyújtása, valamint segítő személyzet biztosítása, szektorsemleges módon, annak érdekében, hogy a pedagógus döntően a nevelés feladataival foglalkozhasson.

### 1. Helyzetleírás

1.1. A pedagógusok helyzetét tekintve ma, a 20-as évek elején Magyarországon két kiemelten meghatározó probléma van: **a bérhelyzet tarthatatlan volta és a pedagógushiány.** A pedagógusbérek ma már mindenki szerint túl alacsonyak, az oktatási szférában dolgozók átlagbére újból a nemzetgazdasági átlagbérek szintje alá csökkent, a pedagógusok átlagbére pedig a diplomások átlagbéreinek mintegy 60-65%-a. A bérek nem vonzzák megfelelő mértékben a fiatalokat a pályára (már nem csak a tehetségesebb, felkészültebb fiatalokat nem vonzzák). A pedagógusok önkiszármányolással és sokuk esetében az iskolai pedagógiai munka bizonyos mértékű színvonalcsökkentésével külön munkák vállalására (jellemzően az amúgy is problematikus „árnyékiskolarendszerben” különórák tartására) kényszerülnek.

1.2. **Rendszeres cafeteria a közoktatásban és a szakképzésben nincs, év végi jutalom a szakképzésben van csak.** Ez utóbbi szakképzési centrumonként nagyon eltérő mértékű (2021 végéről 25 000 Ft. és 268 000 Ft. közötti összegekről tudunk). **Bérpótlékrendszer a szakképzésben lényegében nincs,** csak az osztályfőnöki pótlékot fizetik, ez a szakképző évfolyamokon adminisztrációs díjként ismert. A közoktatásban is méltánytalan a bérpótlékok rendszere, több esetben nincs pótlék, pedig szükség lenne rá.

1.3. A szakképzésben több további, az e területen végrehajtott változtatások nyomán kialakult bérprobléma említhető, ezek egyben súlyos szabályozatlanságokat is jelentenek:

- A szakképző iskolákban 2020. július 1-től nincs a korábban közalkalmazotti jogviszonyban elismert végzettség és a pályán eltöltött idő figyelembevételével kialakított előmeneteli rendszer (karrier út), bértábla. Ennek alternatívája, **az ígért, a béralku lehetőségét biztosító minőségi bérrendszer nem valósult meg.** Az oktatóknak 30%-os béremelést ígértek, ez sem

teljesült. A nem oktatóknak a szakképzési centrumok gazdálkodtak ki 4-10% közötti béremelést.

- **Béralku helyett bérmegállapítás történt.** Az értékelés alapja a fenntartó által bevezetett EQAVET-en alapuló „Hay-rendszer” volt (érzékelhető elemei: az intézményvezetői értékelés és egy máig ismeretlen fenntartói bérkalkulátor). A folyamat nem volt transzparens, két bírósági döntés is van arról, hogy megsértették a szakszervezet tájékozódásra vonatkozó jogát.
- 2020. július 1. óta **nem volt központi költségvetési támogatásból béremelés.** Az idei bércorrekciót, ha van, a szakképzési centrumok éves személyi ráfordításából kell kigazdálkodni.

1.4. A másik kiemelten neuralgikus pontja a pedagógusok helyzetének a **pedagógushiány**. Létezését a kormány tagadja, szakértők, szervezetek viszont számítások, vizsgálatok eredményeinek tömegével támasztják alá, hogy igenis van. A konkrét pillanatnyi helyzetenél is ijesztőbb a folyamatok tendenciája, illetve a pár éven belül bekövetkező felgyorsulása.

1.5. **A pedagógusmunka ma Magyarországon egyszerre túlszabályozott és alulszabályozott.** Túlszabályozott elsősorban a szakmai, pedagógiai tevékenység terén, azért, mert a központi tartalmi szabályozás egyrészt túl részletező, másrészt az esetek nagy részében csak felületesen „átadható” tananyagmennyiség tanítását követeli meg, csak formális, elégtelen képesség- és attitűdfejllesztést tesz lehetővé. Ma a pedagógusok a közoktatásban csak akkor tudják ellátni legfontosabb feladatukat, a személyre szóló, a korszerű pedagógiai elképzelések szerint differenciált nevelést, ha szabályt szegnek, és nem teljesítik a NAT-ban, a kerettantervekben, a helyi tantervekben leírt képtelen feladatokat. Ez az ex lex állapot azonban nyilván tarthatatlan.

1.6. A pedagógus munka ugyanakkor **alulszabályozott** is. A heti kötelezően megtartandó tanóraszám „laza” megadása (22-26 tanóra) értelmetlen, és az alkalmazására irányuló kísérletek jelentős különbségeket alakítottak ki a pedagógusok munkaterhét tekintve. A központi szabályozástól való eltérés lehetőségei (alternatív iskolák) szabályozatlanok, az oktatást irányító minisztérium kegyeitől függ, hogy egy iskolával sikerül-e megállapodni a feltételekről. A pedagógus bérek viszonyítási alapjával kapcsolatos áldatlan helyzet, amely nagyrészt szintén szabályozatlanságot jelent, jól ismert. A nem oktató alkalmazottak (NOKS és technikai személyzet) a szakképzésre vonatkozó jogszabályban még nevesítve sincsenek. A szakképzésben a bérekkel kapcsolatos szabályozatlanság elemeit fentebb már említettük. Számos további, a pedagógusokat – iskolatípustól függetlenül – sújtó, elbizonytalanító szabályozási hiányosság terheli a közoktatás és a szakképzés jogi rendszerét.

1.7. A szakképzésben a foglalkoztatás feltételei a szakképzési rendszerben bekövetkezett változtatások után még szabályozatlanabbá váltak, **a jogforrások hiányosak és ellentmondásosak.** Nincsenek kellő pontossággal meghatározva az oktatók feladatai sem. Nem szabályozottak a besorolások (pl. a könyvtárostanárok esetén az oktatói besorolás). A szabályokat az egyes szakképzési centrumok eltérően értelmezik.

1.8. **A közoktatásban és a szakképzésben a pedagógusok túlterheltek.** Ez nem pusztán az alaptevékenység keretében végzett munka mennyiségével függ össze, hanem annak sokszor nem értelmes voltával, az önállóság hiányával, azzal, hogy a pedagógusoknak számos, alacsonyabb iskolai végzettséggel is ellátható feladatot kell végezniük, összefügg továbbá az adminisztratív részfeladatok túlzottan nagy mennyiségével, kollégáknak a COVID járvány miatti munkából való kiesésével és egyáltalán nem utolsó sorban a pedagógushiánnyal. A túlmunka bérben való elismerése számos feladatvégzés esetén nem történik meg. A valós munkaidő (40 óra), a 32 óra kötött munkaidő elrendelése és nyilvántartása továbbra is problematikus.

**1.9. A szakképzésben a munkaterhelés szabályozása, a többletmunka elismerése csak részben történt meg.** Az irányadó jogszabály (Vhr. 135. §.) alapvetően csak az oktatók által tartott foglalkozásokról, mint többlet feladatokról rendelkezik. Itt külön megállapodások köthetők, az ebben a tanévben alakuló gyakorlat szerint az elszámolás alapja „a tanítási évre vonatkozó munkaidőkeretben” teljesített óratömeg. Ez önmagában jogszabályi aggályokat vet fel, pl. az Mt. szerint 6 hónap a maximális munkaidőkeret. Az egyéb többletfeladatok elismerése a gyakorlatban a szakképzésben jelképes vagy meg sem történik. **Az Mt. szerinti rendkívüli munkavégzés (azaz túlóra) alig-alig létezik. A helyettesítésre vonatkozó szabályok alkalmazása nem egységes** abból adódóan, hogy a szakképzési jogszabályokban tisztázatlan a köznevelési szabályozásból átvett, de azzal szemben nem definiált „eseti helyettesítés” fogalma. Többnyire nem fizetik.

**1.10. A pedagógusok helyzetét jelentős mértékben befolyásolja az eddigieken kívül a képzésük és továbbképzésük rendszere.** Mindkét rendszer alapkérdése, hogy maguk a képzők birtokolják-e azt a tudást, amely lehetővé teszi, hogy képesek legyenek nemzetközi mércével mérve is magas színvonalú tudást segíteni formálódni a leendő pedagógusokban és a már pályán lévőkben. A színvonallal, valamint a képzések módszertanával vannak gondjaink, miközben évtizedeken keresztül másról sem szólt a képzési és továbbképzési rendszerek kidolgozása és fejlesztése, mint hogy milyen szervezeti, bürokratikus kereteket építsünk ki. Az uniós támogatásokból erre fordított – egyébként nem kevés – forrás pedig szinte egyáltalán nem kamatozódik: a végrehajtott fejlesztések eredményei a színvonalasabbak esetén „eltűntek a süllyesztőben”, a többi fejlesztés pedig elsősorban az e téren is meghatározó centralizáltság eredményeként alig-alig hozott eredményt.

**1.11. A szakképzésben a továbbképzések jelenlegi szabályozásának vannak jó elemei, de előkészítetlen volt a változtatás.** A fenntartó a saját maga által megszabott határidőket szegte meg. Végül a fenntartó 2021. júniusban – részben az intézményi és szakszervezeti visszajelzések hatására – a határidők módosítása mellett döntött. Azóta folyamatosan kerülnek fel képzések a megfelelő web-es felületre, a centrumok a nyár folyamán új továbbképzési tervet készítettek 2024-ig. Egyelőre kevés a visszajelzés, a rendszer működőképessége később értékelhető.

**1.12. A pedagógusok előmeneteli rendszere (karrierútja) nem pusztán a bérek változását egy pedagógus szakmai pályafutása során meghatározó egyik legfontosabb tényező, hanem egyben egy értékelési rendszer, elvileg szakmai fejlődésre, megújulásra ösztönöz.** A tapasztalatok azt mutatják, hogy a pedagógus minősítés ez utóbbi funkcióját nem tölti be, a pedagógustársadalom nem fogadta be a rendszert, a legtöbben kényszerből, nagyrészt formálisan teljesítik a követelményeket. A pedagógusok nagy része nem ismeri el, hogy a mesterpedagógusok akár többsége valódi teljesítmények alapján érte el ezt a minősítést, egy részük kedvezményeit igazságtalannak tartják. A portfóliókészítést fölösleges, funkciótlán tevékenységnek tekintik, ami csak elveszi az időt a tartalmi munkától. A teljes közoktatási értékelési rendszerben túlhangsúlyozott a pedagógusok értékelése, a minősítés és a külső értékelő szervezet részvétele. Ezzel a tanfelügyeleti értékelési rendszer éppen a korszerű pedagógiai értékelési elveknek nem felel meg, mert ezen elvek a szervezetek értékelését (szervezeti és pedagógiai kultúra, tanulószervezetté válás), a fejlesztő jellegű értékelést és az önértékelést preferálják.

**1.13. Jelentős feszültségeket gerjeszt, hogy a szakképzésben és a közoktatásban az előbbiben végrehajtott változtatások, a fenntartó szervezet módosulása következtében a pedagógusok helyzetével kapcsolatban nagyon sok téren másfajta viszonyok jöttek létre.** Ez indokolatlan, a közös szervezeti rendszerben való fenntartás, az egységes állami irányítás visszaállítása ezért is alapvető feladat.

## 2. Néhány részletesebb elemzést igénylő kérdés

### 2.1. Bérek

Ha nem is közgazdasági, költségvetési alapossággal, de mondanunk kell arról valamit, hogy **milyen realitásuk van** a leendő kormány oktatáspolitikai elképzeléseiből valószínűleg a legnagyobb forrásokat igénylő intézkedéseknek.

A 3. részben, a feladatok, intézkedések között **a pedagógus alapbérek átlagának a diplomás átlagbér 80%-áig való felemelését javasoljuk majd**, illetve a differenciált bérezés és a pótlékok hozzáadásával a diplomások átlagbérenek szintjére történő emelésről van szó.

Ma a diplomás havi bruttó átlagbér (teljes időben alkalmazottaké) 650 000 Ft körül van, az oktatási ágazatban dolgozóké 400 000 Ft körül. Számoljunk 160 000 oktatási dolgozóval. Mai áron számolva az oktatási büdzsében az éves költség  $(650\,000\text{ Ft} - 400\,000\text{ Ft})/\text{fő/hónap} * 12\text{ hónap} * 160\,000\text{ fő} = 480\,000\,000\,000\text{ Ft}$ -tal nőne, azaz **az emelés kb. 500 Mrd Ft-ot jelentene évente**. Ez a GDP-nek nagyjából az 1%-a. Kizárt valószínűleg, hogy ennél nagyobb arányú növekedést ki lehessen harcolni.

A leírt állapot elérése, tehát a diplomások átlagbér szintjének elérése **programozható 3-5 évre is**. Általában a kiszámítható növekedés is már vonzerőt jelent, ugyanakkor kevésbé terhelnék a nagyon jelentős oktatási kiadásnövekedések az új hatalom pénzügyi helyzetét.

Javaslatunk készítése közben vált ismertté, hogy az ellenzéki összefogás választási programjában a pedagógusbérek 4 év alatt 50%-kal történő emelése szerepel. Bár a teljes szöveget nem ismerjük, fel kell hívnunk arra a figyelmet, hogy pusztán **egy 50%-os fizetésemelés a 2002-ben, majd 2013-17-ben kivitelezett rendezésekhez hasonlóan csak tüneti kezelés lenne, ha fontos egyéb bérrrel kapcsolatos intézkedések nem történnének**. Ezek közül kiemelendő, hogy a béremelésnek a fiatalokat preferáló módon kell végbe mennie, és még fontosabb, hogy megnyugtatóan rendezni kell a bérek viszonyítási alapjának kérdését, olyan viszonyítási pontot meghatározva, amely követi az inflációt és a bérek általános emelkedésének ütemét is. Ezt a konkrét javaslatunkban (3. pont) mi **a diplomások átlagbérehez való kötésben látjuk kivitelezhetőnek**. Az 50%-os emelés mérték is problematikus számunkra, ma már ezt nem látjuk elégségesnek (különösen nem egy négyéves távlatban). A mi konkrét javaslatunk, ahogy az fentebb is szerepelt, az oktatásban dolgozók átlagbérenek a diplomás dolgozók átlagbére színvonalára emelését tartjuk megfelelőnek, az 50%-nál ez magasabb arányt jelentene.

### 2.2. Pedagógushiány

A probléma gyökeres megoldása csak hosszabb távon és valójában – a pálya vonzóképeségnek lényeges növelése érdekében – **az oktatási rendszer egészének megújításával** képzelhető el. A pálya akkor lesz vonzó, ha (1) viszonylag tisztességes jövedelemhez lehet jutni, (2) adott lesz a valódi, értelmiségi munka lehetősége, ami pedig az alapvető szakmai autonómia visszaadásával lehetséges. Utóbbi a pedagógus munka színvonalának emelésével együtt tárgyalható (ld. később).

### 2.3. Minőségpolitika

Az ellenzék győzelme esetén az új kormány oktatáspolitikai tevékenysége során számtalan intézkedés szolgálja majd a pedagógusok munkája minőségének javítását. Néhány fontos ezek közül (ezek már a 100 pontban szerepelnek):

- **A tartalmi szabályozás részletes jellegének megszüntetése**, a pedagógusok szakmai autonómiája kereteinek biztosítása a személyre szóló, differenciált, adaptív oktatás kialakítása érdekében.
- A taneszközrendszerrel kapcsolatos állami monopólium megszüntetése, **a taneszközök szabad választásának biztosítása**.
- **Oktatási programcsomagok** fejlesztése.
- **Jó gyakorlatok terjesztése**, horizontális struktúrák, hálózatok kialakításának, fejlődésének támogatása.
- **Új, a pedagógiai kultúra fejlesztését szolgáló értékelési rendszerek kialakítása**.
- **A pedagógusképzés és a továbbképzés rendszereinek megújítása**.
- A pedagógiai innovációs folyamatok terén a szakmai támogatásban részesített, **helyi, intézmények együttműködésén alapuló kutatási-fejlesztési folyamatok előtérbe állítása**.

Mindezek közül csak azokat tárgyaljuk a 3. részben (Feladatok, intézkedések), amelyek esetén alaposabb megfontolásokra van szükség, mert problémák merülnek fel a változtatások előtt, jelentős mértékben eltérő érdekrendszerek működnek. Úgy véljük, hogy **a pedagógusok helyzetét talán még a bérek elé is helyezhetően a minőségi munkavégzés lehetősége határozza meg**. Ismert, hogy a pedagógusképző intézményekbe ötszörös túljelentkezést produkáló Finnországban nem a bérek jelentik a legfontosabb vonzerőt (a finn pedagógusbérek nem rosszak, de nem is kiemelkedők a világban), hanem a minőségi munkavégzés lehetősége, az értelmiségi lét és tevékenység feltételeinek állam általi biztosítása.

Fontos, hogy a pedagógiai munka mindenféle megítélése során váljék egyre inkább szemponttá a **pedagógiai hozzáadott értéken alapuló értékelés** (bérek, differenciált bérpótlék megállapításában, a pedagógusi munka értékelésében, intézmények minőségértékelése során stb.).

#### 2.4. Értékelési rendszer

Az átalakítás egyik legnehezebb kérdése, hogy **mit kezdjünk a jelenleg működő pedagógusminősítési, intézményértékelési, tanfelügyeleti rendszerrel**, milyen elemeit szüntessük meg (netán a teljes rendszert), milyen új szisztémára van szükség.

A rendszer azonnali, totális megszüntetése, az eddig zajlott folyamatok abszolút figyelmen kívül hagyása **óriási hiba lenne**, jelentős pedagógus csoportokat szembe fordítana az új kormány oktatáspolitikájával. A már minősítésekkel rendelkező pedagógusok számára igen nagy csalódás lenne minősítésüknek egyik napról a másikra történő elvesztése. A pedagógus előmeneteli rendszer (karrier út) ma elsősorban a minősítésben elért szintekhez kötött, **a bérrendszer átalakítása is felveti a kérdést, mi legyen a pedagógusminősítéssel**.

A dolgozók értékelése a legtöbb szakma esetében valójában a munkavégzés során, nem formalizált formában, rendszerint a munkahelyi vezetők által történik, az eredménye sokszor csak egyszerű visszajelzéssel bizonyos tevékenységeknek, magatartásformáknak a megerősítése, sok esetben valamilyen plusz jövedelem biztosítása az egyszeri jutalomtól a bérnövelésig. Ne feledkezzünk meg azokról az általában informális visszajelzésekről sem, amelyeket a dolgozó környezete (munkatársai, „ügyfelei” stb.) biztosítanak.

A modern pedagógiai elképzelések szerint **mindenfajta értékelés alapvető funkciója, hogy az értékelt számára információkkal szolgáljon saját tudása (tulajdonságai, cselekvései stb.) adaptivitásáról**. Különösen azokban a munkakörökben emelkedik ki ez a funkció, amelyekben nagy szerepe van a **tanulásnak**, és a pedagógus munkakört ma már egyértelműen ide kell sorolnunk. A tanulás akkor hozhat tartós, jól felhasználható eredményt, ha a tanuló ember (vagy szervezet, közösség) a tanulással

elért eredményeket adaptívnak gondolja. Így az adaptivitás, annak felmérése döntő szerepet játszik a tanulási folyamatok eredményességében.

A tudás (a tevékenységek stb.) adaptivitásának a tanuló ember vagy szervezet általi felmérése alapvetően **önértékelési folyamat**. Mindezeket figyelembe véve egy korszerű oktatási (intézményi, és pedagógusokra is ható) értékelési rendszert a következő alapelvekre érdemes építeni:

- Az értékelés kiemelkedő, alapvető összetevői **önértékelés jellegűek**, és a megszerzett tudás, a kialakult tevékenységrendszerek **adaptivitásának lemérésére** szolgálnak.
- Az értékelés alapvetően a **fejlődést** kell, hogy szolgálja, a felmerülő problémák megoldását, új funkciók és megoldások megszületését (fejlesztő értékelés).
- Az értékelés tárgya – különösen egy olyan, közös hatásra épülő tevékenységrendszer esetén, mint amilyen a pedagógusok munkája – elsősorban a **szervezet működése, problémái, fejlődése** kell, hogy legyen. Az egyéni, a társas együttműködést figyelmen kívül hagyó értékelés akár etikátlan is lehet, amellet, hogy nem alkalmas a fő problémák diagnosztizálására.
- A pedagógus értékelés azért problematikus, mert a jelenlegi minősítés megszüntetése sokak egyetértésével találkozna, ugyanakkor **nagyon sok pedagógus fogadná ellenszenvvel az intézkedést**. A megszerzett minősítések (pedagógus I és II, mesterpedagógus, kutatótanár) semmissé tétele biztosan rossz megoldás. Ugyanakkor a pedagógusminősítés a mai formájában nem tartható meg, mert ellentmond a fent bemutatott alapelveknek, a rendszer valójában nem fogadta be, a pedagógusok egy jó része súlyos kritikákat fogalmaz meg ellene, működésének egyetlen tartalmi szempontból értékelhető értelme, hogy segítse a pedagógiai kultúra átalakulását, ma már egyáltalán nem érvényesül. Igen erősek az ellenérzések a pedagógustársadalomban a mesterpedagógusokkal szemben is.

Ismereteink szerint a jelenlegi bornírt, semmire nem jó rendszer felváltására egyelőre még ötletekkel sem rendelkezünk. Ebben a javaslatban azonban kísérletet teszünk egy új pedagógus előmeneteli rendszer (karrier út) lényegének a felvázolására. A javaslat egyelőre annyira ötletszerű és kidolgozatlan, hogy a „Feladatok és intézkedések” rész egy pontjaként nem is merjük megjelentetni, csak mellékletben fűzzük hozzá az íráshoz.

Külön kell szólni a **szakképzésben a duális partnerek értékeléséről**. A iskola és duális partner közösen értékel és minősít a közösen kialakított képzési program alapján; ehhez forrást szükséges biztosítani az iskola számára a kapcsolattartási, monitoringozási feladatok végzésére. A megfelelő képzésért az iskola felel; az iskola jelzése alapján a duális képzőhely a képzés folytatásától eltiltható. A kamara szerepét a duális képzés engedélyezésénél felül kell vizsgálni.

## 2.5. Pedagógusképzés és továbbképzés

A pedagógusok továbbképzési rendszere fontos modernizációs elem, és **új koncepciót** kell kidolgozni az átalakítására. A legnagyobb gond a ma működő rendszerrel az, hogy a továbbképzések egy igen nagy hányada **színvonalatlan, nem képviseli a pedagógia korszerű trendjeit** és a legtöbbször a **továbbképzéseken alkalmazott módszerek is avítottak**.

Felmerült már sokszor, hogy az egész továbbképzési rendszert **felsőoktatási bázisra kellene telepíteni**. Ez nem elvetendő gondolat (figyelmeztető jel persze, hogy az EFOP-3.1.2. programban az elképzelés megvalósítása zátonyra futott). A nem a felsőoktatás keretei között működő szakmai szervezetek, továbbá egyes kiemelkedő szakemberek kizárása is hibás lépés lenne.

Olyan megoldást kellene keresni, amelyben a felsőoktatás alakítja ki a továbbképzés tartalmát, szakmai súlypontjait, a felsőoktatás szervezi meg a feladat végrehajtását, azonban mindezt **minden**

**színvonalas, a feladat iránt érdeklődő, elképzelésekkel rendelkező szakmai tényezővel együttműködésben teszi.**

- A szakképzésben a szakmai tanárok, szakoktatók esetén a továbbképzések között nagy szerepe kell legyen a valós vállalati környezetben folyó képzéseknek, ezek tartalmának meghatározásában szerepet kell adni a szakmai szervezeteknek, az Ágazati Készségtanácsoknak. A képzések indításánál és a "beiskolázásnál" figyelembe kell venni, hogy a szakképzésben nagyon szerteágazóak a képzési igények. Centrum-, ágazati, minisztériumi szinten érdemes az igényeket koordinálni, figyelembe véve a nem állami, ill. nem centrumhoz tartozó iskolákban felmerülő igényeket is.

Az a nagy kérdés, hogy **mitől lesz színvonalas, korszerű, a modernizációt szolgáló a továbbképzési rendszer.** Mert megszervezni mindig tudtuk, leleményesen csináltunk akkreditációs rendszereket, formanyomtatványokat, bugyuta értékelő lapokat, de szinte egyáltalán nem foglalkoztunk azzal, hogy jó-e, hasznos-e, tényleg valami újat hozó-e az adott továbbképzés.

A színvonal persze összefügg magának a **pedagógusképzésnek a színvonalával.** És tudjuk is, hogy mi a képzési és továbbképzési rendszerek színvonalasságának alapvető feltétele. Ez nem más, mint **a képzőknek a tudás termelésében való részvétele.** Csak pedagógiai kutató és fejlesztő folyamatokban intenzíven részt vevő, a tudástermelésben közvetlenül, erősen érintett szakemberek tudnak olyan oktatómunkát végezni, amely megfelel a korszerűséggel kapcsolatos elvárásoknak.

Így a színvonal biztosításának kulcsa máshol van: **meg kell erősítenünk a hazai neveléstudományt, jelentősen növelni kell a kutatásokra fordított támogatásokat, alapvető kívánalomnak kell lennie minden oktatási K + F folyamatban a nemzetközi folyamatokba való beágyazottnak.** Vagyis a pedagógiai K + F, valamint a pedagógusképzés és továbbképzés valamifajta szoros együtt munkálkodására van szükség.

### 3. Feladatok, intézkedések

#### 3.1. A jogállás, foglalkoztatás kérdései

3.1.1. **A közalkalmazotti jogok helyreállítása az önkormányzati és állami fenntartású szakképző intézményekben alkalmazottak számára.** Sajátos feladatokra azonban sajátos, a közalkalmazotttól eltérő foglalkoztatási formák is legyenek lehetségesek.

3.1.2. A szakképzésben az „oktató” elnevezés helyett ismét a „**pedagógus**” kerüljön bevezetésre.

3.1.3. Az egységes ágazati irányítás kialakításának részeként **váljanak alapjaiban egységessé a közoktatásban és a szakképzésben a pedagógusi munka tartalmának meghatározása, a munkakörök meghatározásának módja és tartalma, a pedagógusokkal szemben támasztott követelmények.** A kétféle terület közötti indokolt különbségek és további, eltérő feladatrendszerekből eredő eltérések szintén az egységes irányítást leíró jogszabályban legyenek benne.

3.1.4. Az intézmények belső irányításával kapcsolatos szabályok nagy részét maga az intézmény alakíthassa ki. Központilag e munka bizonyos kereteit érdemes normába foglalni, illetve bizonyos, **a demokratikus működés biztosításához szükséges egységes szabályokat kell kialakítani.** Ezen átalakítás során erősödjék a nevelőtestületek szerepe, az intézményi kérdések eldöntésében a mainál jóval nagyobb szerepet kell biztosítani a pedagógusok, továbbá a szülők és a diákok közösségeinek. Az

intézmények igazgatóinak jogköre a munkáltatói jogokra, a gazdasági döntések egy jelentős részére (de nem a legfontosabbakra), az azonnali intézkedéseket jelentő ügyekre, a bérghazdálkodásra, és még néhány evidens módon az első számú vezetőhöz rendelhető jogra terjedjen ki. Stratégiai kérdésekben, átfogó szakmai témákat illetően, jelentős gazdálkodási ügyekben, az iskolai infrastruktúrával kapcsolatos jelentősebb kérdésekben viszont a nevelőtestület döntési jogát, a tanulók és a szülők szervezete véleményezési jogát kell biztosítani.

### 3.2. Munkáltatói jogok, intézményi autonómia, a vezetői megbízások kérdései

3.2.1. Intézményi autonómia biztosítása a szakmai kérdésekben, a munkáltatói jogok gyakorlása és a gazdálkodás terén.

- Az intézmény pedagógiai programját **a fenntartó hagyja jóvá** továbbra is.
- Egyik lehetőségként biztosítsuk az iskolák számára, hogy **a helyi tanterv ne írja elő részletesen a részletező célokat, a követelményeket és a tananyagot** (az iskola tantestületi döntéssel, kikérve a szülői és a diákképviselői szervezetek véleményét, a NAT-ban szereplő fejlesztési feladatokat és más tartalmakat helyi speciális elemekkel kiegészítő helyi tantervet terjesszen fel a fenntartóhoz).
- **A tantárgyfelosztás, az iskolai szabályzatok önálló, demokratikus, a jogszabályoknak megfelelő kialakítása egyértelműen az intézmény feladata legyen.**
- A tartalmi szabályozás a mainál nagyobb arányban biztosítson lehetőséget **szabadon választható időkeretek** kialakítására a helyi tantervben. Ezt a célt a leginkább akkor lehet elérni, ha a központi tartalmi szabályozás nem rögzíti a tantárgyakat és az óraszámokat, pusztán képzési szakaszonként a heti tanulói kötelező óraszámok maximumát, amely számok határozottan kisebbek kell, hogy legyenek a mostaniaknál.
- A pedagógusok és a NOKS dolgozók fölötti munkáltatói jogokat **az iskola igazgatója** gyakorolja.
- **A pedagógusok nyugdíj melletti foglalkoztatása újra legyen lehetséges.**
- Maradjon meg a **pedagógiai végzettséggel nem rendelkezők** megbízásos alkalmazásának lehetősége, az iskolai pedagógiai programjában szabályozott elvek alapján.
- Alapszabály, hogy **az iskola önálló gazdálkodó szervezet**, az ehhez szükséges feltételeket ki kell alakítani. Ettől a szabálytól csak magának az iskolának (a nevelőtestületnek) a kezdeményezésére lehet eltérni, ilyen esetben megállapodás kialakítása szükséges az iskola fenntartója és az iskola között a gazdálkodási feladatok, vagy egy részük fenntartónak való átadásáról.

3.2.2. Az iskola igazgatója felett minden munkáltatói jogot **a fenntartó** gyakorol. Az iskolavezetés további tagjai esetében **az iskola igazgatója**. Új igazgató megbízása, továbbá az igazgató felmentése ügyében a fenntartó köteles kikérni a nevelőtestület, a szülői és a diák képviselői szervezetek véleményét. Ha a három vélemény közül kettő negatív, akkor **a fenntartó köteles új pályázatot kiírni**. Ha a három vélemény közül egy (bármelyik) negatív a tervezett döntéssel szemben, akkor **a fenntartó köteles egyeztetéseket folytatni a szervezetek képviselőivel, törekedve konszenzus kialakítására**, majd ennek befejeztével újból kikérni a döntéssel kapcsolatban negatív véleményt megfogalmazó szervezet véleményét. Ha továbbra sem alakul ki konszenzus, akkor a fenntartó **szabadon dönthet** a kinevezés vagy felmentés kérdésében, azonban a döntésének hatásait figyelemmel kell kísérnie, és **a döntést követő egy év elteltével a tapasztalatokról, a következményekről értékelést kell készítenie**, amelyet meg kell vitatnia a döntést véleményező szervezetekkel (a szülők és a tanulók képviselői szervezetei esetén a megbízottakkal). A cél az, hogy jelentős ellenállás esetén a döntést hozó testületnek valóban nagyon alaposan elemeznie kelljen döntésének következményeit, illetve a döntésben jelentős mértékben érintettek demokratikus módon részt vehessenek a folyamatban.



Ugyanakkor vétőjog, egyetértési jog kialakítását nem javasoljuk, mert az a döntésért és következményeiért felelősséggel tartozó szervezet, szervezetet indokolatlan mértékben korlátozza.

3.2.3. A szülői és diák képviselőlet lehetősége akkor adott, ha az iskola szervezeti és működési szabályzatában pontosan szabályozva van, hogy **milyen szervezetekről van szó, azok milyen módon hoznak döntéseket**, tehát az is szabályozott, hogy egy igazgatói kinevezés vagy felmentés kérdésében hogyan születik meg demokratikus módon a szervezet véleménye.

3.2.4. Alapkövetelmény, hogy a munkáltatói jogok gyakorlásával kapcsolatos döntések **transzparens** módon kell, hogy végbe menjenek, természetesen a személyiségi, a személyi adatokhoz fűződő jogok biztosításával.

3.2.5. Tekintve, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása, a kinevezések és felmentések államigazgatási jellegű döntések, amelyekkel kapcsolatban érvényesülnek ezekre szokásos fellebbezési jogok, **e döntések bármikor megtámadhatók a bíróság előtt**. Fontos jogi kérdés, hogyan lehetne biztosítani, hogy bírói döntéssel semmissé lehessen tenni olyan döntéseket, amelyek nyilvánvalóan etikátlanak, korruptak, az oktatástól távol álló érdekeket szolgálnak.

3.2.6. **A NOKS dolgozók létszámának megállapításában új rendszerre szükséges áttérni**: e létszámot az intézményekben nem a tanulólétszámhoz, hanem **az ellátandó feladatok mennyiségéhez** szükséges kötni. Így például nagyobb létszám biztosítása szükséges az átlagnál nagyobb arányban HH, HHH, SNI, BTMN tanulókat nevelő intézményekben. A legegyszerűbb megoldás a létszámoknak e tanulók kategóriákba esők arányszámához való kötése.

### 3.3. Bérek

3.3.1. **A pedagógusok alapbérének átlagát a diplomás bérek átlagának 80%-ig szeretnénk emelni**, amiben azonban már a tervezett, heti 22 kötelező tanórán felüli oktatás bérvonzata is benne van. Ezen kívül e bértömeghez viszonyítottan rögzített arányokkal bérpótlékokra, differenciált bérezésre és eseti feladatok elvégzésére adott díjazásra van szükség. Nem kell most meghatározni az arányokat, inkább példaként leírunk egy „kiosztást”: 10%-ot (a diplomás átlagbér 8%-át) minőségi bérpótléokra (differenciált bérezés), 10%-ot (8%) tartós bérpótlékokra (HH, SNI, BTMN tanulók tanítása, osztályfőnök stb.), 5%-ot (4%) helyi feladatalapú bérpótléokra lehetne fordítani (ebben a példában). **Így a pedagógusok átlagos fizetését (alapbér + differenciált bér + állandó bérpótlék + aktuális bérpótlék) a diplomás átlagbér szintjére emelnénk fel.**

3.3.2. A vetítési alap megváltoztatása még önmagában nem oldja meg a bérekkel kapcsolatos összes kérdést. Kell egy konkrét számítás ahhoz, hogy bárkinek az alapbére az adataiból kiszámítható legyen. Ilyen táblázatot vagy algoritmust nekünk nem kell alkotni, csak az **alapelveit** kellene kimondani. A bértábla (bértáblák) kialakítása során a következő elveket kellene figyelembe venni

- A **pályán eltöltött idővel növekvő** legyen az alapbér.
- A jelenleginél a pályán eltöltött idővel való növekedés **meredeksége legyen kisebb**.
- A bértábla tartalmazza a kialakítandó **új életpálya modell (előmeneteli rendszer, vagy másképpen karrierút) fázisainak megfelelő előrelépéseket**.
- A bértábla legyen érzékeny a következőkre: **új végzettségek megszerzése** (új szak, PhD, szakirányú továbbképzési szakon szerzett végzettség), **továbbképzések sikeres teljesítése, idegen nyelvek ismerete** (nem nyelvtanárok esetén).

3.3.3. Az értékállóságot a pedagógus átlagbérenek **a diplomás átlagbérhez való kötése** jelenti. Nyilván a költségvetési törvény megalkotásakor kell tudni meghatározni, hogy konkrétan ez a viszonyítási alap mi legyen. Ha megmarad az a rendszer, hogy a költségvetés tervezetét még tavasszal benyújtja a

kormány, akkor lehet a vetítési alap a benyújtáskor elérhető legutolsó diplomás átlagbér adat egy megfelelő szorzóval korrigálva.

3.3.4. **Négyelemű bérrendszer** kialakítását javasoljuk (ahogy már érzékeltettük): (1) **alpbér**, ez legyen a diplomás átlagbérek 80%-a, (2) **pótlékok**, (3) **minőségi bérpótlék**, (4) **aktuális feladatokhoz kapcsolódó keresetrész** (ez utóbbi elem esetén egyéb, a béren kívüli források is szerepet kaphatnak (pályázatok, támogatás stb.). A közoktatásban és szakképzésben előforduló sajátos feladattípusokkal kapcsolatban szektorspecifikus elemek is megjelenhetnek a bérrendszerben.

3.3.5. A szakképzésben és a közoktatásban dolgozó pedagógusok, illetve nem pedagógusok számára **közös bérrendszer** kidolgozása. Ez egyben közös előmeneteli rendszert (karrier utat) is jelent.

3.3.6. A szakképzésbeli munkaviszony és a közoktatásbeli közalkalmazotti jogviszony szembeállításával kapcsolatban általában is **a tévhit eloszlátása**, a bérek esetében konkrétan annak hangsúlyozása, hogy a Kjt. nem akadályozza a differenciált bérezést.

3.3.7. Forrás biztosítása **a felmondási idő alatti illetményre** annak érdekében, hogy a felmondás magasabb költsége ne akadályozza az alkalmatlanok elbocsátását.

3.3.8. A pedagógusok béremelésével együtt **az intézmények NOKS dolgozóinak és a technikai dolgozóknak a jelentős fizetésemelésére is sort kell keríteni**, és e területen is ki kell építeni az értékállóság garanciáit.

### **3.4. Pedagógusok száma, a munka mennyisége, túlterhelés**

3.4.1. Az osztálylétszámok kérdésében **elemzésekre** van szükség, megállapítandó, hogy van-e lehetőség e téren racionalizálásra (nagyon valószínű, hogy ez nem lehetséges). Ezzel összefüggésben **rendezni kell a szükséges pedagóguslétszám kiszámításának szabályozását**, a szabályoknak a feltételekhez, körülményekhez való igazításával, a státuszgazdálkodás rendbetételével.

3.4.2. **Fel kell mérni az országban a csoportbontások helyzetét**, és amennyiben e rendszerben valóban pazarlás tapasztalható (ahogy azt az EMMI gyakran állítja), akkor szigorúan betartandó szabályokat kell kialakítani, s a szabálytól pedig csak az alpbér adott intézményi tömegén túl rendelkezésre álló plusz források megléte esetén lehet eltérni. A vizsgálat eredménye lehet az is, hogy valójában e területen nem számottevő az elérhető megtakarítás, ezért a kérdésben hagyni kell érvényesülni az új bérszabályozást. Nagy valószínűséggel ma nagy egyenlőtlenségek vannak e tekintetben, amelyek mindenképp a státuszgazdálkodás nem megfelelő szabályozására vezethetők vissza.

3.4.3. A **kisiskola** problémának a megoldása csakis a helyi konkrét viszonyok figyelembevételével, egyedi megoldások alkalmazásával és az érintetteknek a döntéselőkészítési folyamatba történő bekapcsolásával lehetséges. Az ELEGY OSZB „társadalmi szelekcióval” foglalkozó munkacsoportja a kérdéssel részletesen foglalkozik.

3.4.4. A tantervekben rögzített heti óraszámok csökkentése valószínűleg „nem hoz túl sokat a konyhára” a pedagóguslétszám probléma megoldása során, mert a pedagógusok kötelező heti óraszámát is csökkenteni kell. **E kettő várhatóan kompenzálja egymást**, e változtatásból a létszám probléma megoldására már nem marad semmi.

3.4.5. A szakos ellátottság javítása érdekében **meg kell szüntetni azokat a foglalkoztatási formákat, amelyekben egy szaktanár inkább gyermekfelügyeleti és hasonló, nem a szakértelmét kamatoztató feladatokat kap**, ahelyett, hogy a több iskolában való tanítás feltételeit alakítanánk ki.

3.4.6. A **mesterpedagógusok kapacitásai** nagyon sok esetben nincsenek optimálisan kihasználva, e kérdésben új szabályozásra van szükség.

3.4.7. További átmeneti, a pedagógus létszámproblémán javító intézkedések kapcsolódhatnak a **pályakezdés segítéséhez**. Egyszeri pályakezdési támogatás, pedagógus szolgálati lakás program indítása, a pályakezdekor fokozatosan csökkenő munkaidőkedvezmény – csak néhány ötlet a lehetséges programokra.

3.4.8. A pálya vonzóbbá tételét segíthetnék az összes pedagógusra érvényesíthető **juttatások, kedvezmények**: a kulturális intézményekben pedagógusok kedvezményes jegyvásárlása, könyvvásárlási kedvezmények, kiszélesíteni a pedagógusoknak szóló kedvezményes hozzájutást szoftverekhez, internet előfizetéshez, pedagógusok könnyebb bérlakáshoz juttatása, ehhez kapcsolódó támogatás, lakhatási támogatás általában.

3.4.9. A **pedagógusok heti kötelező, tanításra fordított óraszama 22, minden e fölött ellátott tanóraért világosan megfogalmazott szabályok szerint túlóradíjat kell számolni**. Ez a költség az alpbér része, vagyis a költségvetés kialakítása során mindig figyelembe veendő a diplomás átlagbér 80%-ának tervezése során.

3.4.10. Ugyanakkor a közoktatás és a szakképzés egészére szükséges annak eldöntése, hogy a tantárgyak sajátosságai miatt **a felkészülésre és értékelési feladatokra fordított idő, a tananyagok és módszertani anyagok készítése miatt adódó többletfeladatok** befolyásolhatják-e a kötelező tanórák számának meghatározását.

3.4.11. Szükséges, hogy alapvető információkkal rendelkezünk **a pedagógus munkaterhekről általában, és ezen belül a területi, az iskolatípusokhoz, a pedagógus feladatkörökhöz kapcsolódó eltérésekről**. Ezt a vizsgálatot azonban az alapvető változtatások megtétele (elsősorban az óraszámok rendezése) után kell elvégezni.

### 3.5. Pedagógus minőség

3.5.1. Ki kell alakítani egy **új iskolai értékelési rendszert**, amely a szervezet, benne a pedagógusok munkájára vonatkozik, fejlesztő jellegű, súlypontja a szervezet értékelésén van, és benne az önértékelés a domináns. Az értékelésben figyelembe kell venni a tanulói és munkatársi értékeléseket.

3.5.2. Az értékelési rendszernek valamilyen módon biztosítania kell egy **pedagógus előmeneteli rendszert (karrier utat)** is, továbbá kialakítása során biztosítani kell egy **minél kisebb konfliktusokat generáló átmenetet** a jelenlegi értékelési rendszerből egy újba. (Jelen írás mellékletében leírunk egy ötletet a pedagógus előmeneteli rendszer (karrier út) átalakításával és az átmenettel kapcsolatban, azonban a Tisztelt Olvasó ezt egyelőre csak egy kiérleletlen próbálkozásnak, valóban ötletnek tekintse.)

3.5.3. Az értékelési rendszer átalakításának megoldása könnyebbnek látszik a szervezetek, az intézmények értékelése terén, és komoly problémákkal kell szembe néznünk a pedagógusminősítés gyökeres átalakítása során. A szervezetek, az intézmények értékelésével nem érdemes e javaslatok között részletesen foglalkozni, csak **néhány fontosabb szempontot** említünk:

- Már ma is létezik **intézményi önértékelés**, ennek szisztémájából nagyon sok minden megtartható.
- Azt kell kimódolni, **hogyan tehetnénk az értékelési rendszer leginkább hangsúlyos elemévé az intézményi önértékelést**.
- Létre kell hozni egy az államtól szakmailag független, de az állam által fenntartott **független tanfelügyeleti szervezetet**.

- A független tanfelügyelet **feladatai**: (1) kockázat alapú külső intézményértékelés (csak akkor lép működésbe, ha egy intézményben az eredményességgel, hatékonysággal kapcsolatban, megszabott indikátorok értékei alapján súlyos problémák mutatkoznak), (2) az intézmények segítése önértékelési folyamataikban, (3) meghatározott szervezetektől (pl. minisztérium, fenntartó szervezet) érkező felkérés esetén értékelő folyamatok elvégzése.

3.5.4. Az egyetemek pedagógiai, pedagógusképző szervezeti egységei mellett hozunk létre **pedagógiai kutatási és fejlesztési központokat**, amelyeknek a szakmai irányítását az egyetemek megfelelő szervezeti egységei végzik, azonban jelentős anyagi támogatási háttérrel itt kutatások és fejlesztések zajlanak, továbbképzési programok kialakításán és szervezésén dolgozik a központ, együttműködik független pedagógiai szakemberekkel, valamint szakmai szervezetekkel, illetve közoktatási intézményekkel stb. (A feladat szerepel már a „társadalmi szelekcióval” foglalkozó munkacsoport javaslatai között is.)

### 3.6. Munkakörülmények

3.6.1. Fel kell mérni a helyzetet, és egy közép- és hosszú távra ütemezett programot kell kidolgozni a **nevelést, oktatást segítő szakemberek**, vagyis a pedagógiai asszisztensek, az iskolapszichológusok, a digitális asszisztensek, a gyógypedagógusok, gyógypedagógiai asszisztensek, ifjúságvédelmi, családvédelmi szakemberek, szociálpedagógusok megfelelő létszámának biztosítására. Ez az egyik olyan program, amely jelentősen részesedne az oktatásügybe juttatott további forrásokból, tehát nagyon megfontolt terv elkészítésére van szükség.

3.6.2. Nem csak a pénzügyi források szűk volta probléma itt, hanem a **megfelelő létszám** rendelkezésre állása is. Alaposan elemezni kell, felmérve a lehetőségeket, hogy milyen ütemű létszámfejlesztés lehetséges, a felsőoktatási képzés ehhez igazítása is szükséges.

3.6.3. A pedagógusi munka segítése érdekében **válják lényegében szabaddá a civil szervezetek és szakértők meghívása** a tanórákra speciális pedagógiai feladatok ellátása érdekében. A gyermekekre káros, pedagógiai szempontból negatív hatások elkerülésére, a gyerekek, fiatalok indokolt védelmére nem szükséges szabályokat kidolgozni, mert természetesen ez elemi pedagógiai feladat, amelyre a pedagógusoknak alkalmasnak kell lenniük, nem csak az ilyen szituációkban.

3.6.4. A „**Sabbatical Year**” intézményének hazai meghonosítását meg kellene fontolni. Mivel ez a feladat is költségigényes, ezért csak nagyon alapos elemzés után szabad bevezetni, akkor, ha egyrészt az anyagi fedezet, másrészt a kieső oktatói, nevelői tevékenység pótlásának lehetősége rendelkezésre áll. Sajnos ez az állapot várhatóan csak sokára állhat majd elő.

### 3.7. Érdekegyeztetés

3.7.1. **Át kell tekinteni a pedagógusokkal kapcsolatos érdekegyeztetési rendszer működését** jó néhány évtizedre visszamenőleg, le kell vonni a megfelelő tanulságokat, és az érdekelt szervezetekkel szoros együttműködésben **ki kell alakítani a szakmai érdekegyeztetés új rendszerét**.

3.7.2. A **Nemzeti Pedagógus Kar** működésével kapcsolatos szabályokat meg kell változtatni. Meg kell szüntetni a kötelező tagságot, a külön anyagi támogatást, besorolva a Kart a civil, szakmai szervezetek körébe, ahol más ilyen szervezetekkel megegyező módon vehet részt a szervezetek támogatásában. A Kar olyan jogosítványait, az oktatás területén működő civil szervezetekhez képest kiváltságos helyzet biztosítottak számára, például a különleges jogosultságokat, meg kell szüntetni.

3.7.3. Meg kell változtatni a **sztrájk törvényt**, annak a sztrájk lehetőségét szinte kizáró rendelkezéseit hatályon kívül kell helyezni.

### 3.7.4. Az oktatási szférára vonatkozóan a munkaügyi szabályozás újragondolása, egységes rendszerének kialakítása.

---

---

## Melléklet: egy egyelőre kidolgozatlan, ötletként felmerült javaslat a pedagógusok előmeneteli rendszerének átalakítására

Az alábbi javaslat egyelőre ötletszerű, kidolgozatlan. A benne érvényesített elveket azonban komolyan gondoljuk, illetve nagyon fontosnak tartjuk, hogy valamilyen mindenki számára megnyugtató átmenetet biztosítani kell a jelenleg érvényesülő és egy új rendszer között. Az ötlet lényege pontokba szedve:

1. A gyakornoki időszakot meg kellene hosszabbítani, legyen 5 éves. A pályakezdőnek első évében csak 17 kötelező tanórja van egy héten, a következő tanévben 18, és így tovább, a heti kötelező 22 órás terhelést csak a következő szakasz első tanévében kell teljesítenie a pedagógusnak. A gyakornokot mentor segíti, aki ezért munkájával arányos bérkiegészítésben részesül, illetve időnként kifejezetten az ilyen feladatokat végzők számára szervezett továbbképzéseken vesz részt.
2. A gyakornok első tanévi munkája alapján az igazgatóval és a mentorával egyetértésben kijelöli azt a három legfontosabb területet, amelyen szakmai pedagógiai fejlődésre van szüksége. A gyakornok az ötödik tanévének végére írásban összefoglalja, hogy mit tett a kijelölt területeken a fejlődése érdekében, milyen eredményeket ért el ezzel kapcsolatban, és ezt miképpen tudja alátámasztani adatokkal, tényekkel. Egy háromfős bizottság előtt az írását meg is kell védenie, a bizottság egy tagja egyetemi pedagógusképzésben dolgozó szakember, vagy más, akkreditáción átesett külső szakember, a másik kettő helyi pedagógus.
3. A védés sikere esetén a pedagógus átkerül a Pedagógus 2. kategóriába (nem tévedés, a Pedagógus 1. kategória szerepe más), ami fizetési kategória emelkedést is jelent. Ha a védés sikertelen, akkor a Pedagógus 1. kategóriába kerül, és a fizetése csak a teljes fizetésemelés egyötödével emelkedik.
4. Új leírás készíthető a három kiválasztott területtel kapcsolatban, és a következő tanév végén ez ismét megvédhető, a szabályok ugyanazok. Siker esetén a pedagógus átlép a Pedagógus 2. kategóriába és a teljes fizetésemelést megkapja. Ha sikertelen a védés, akkor további négy tanévben 1/5-1/5 nagyságú fizetésemelést kap, és öt év eltelte után automatikusan átlép a Pedagógus 2. kategóriába.
5. A Pedagógus 4. kategóriába való átmenet a gyakornoki időszak végétől számított 10 év múlva lehetséges legkorábban (tipikusan 38-40 éves pedagógusokról van szó). E kategóriaugrás teljes fizetésemelést jelentő megtételéhez a pedagógus többféle feladat teljesítése közül választhat: (1) egy portfólió segítségével bemutatja, milyen területeken fejlesztette tudását az elmúlt 10 évben, milyen eredményeket ért el, (2) egy jelentős kutatás-fejlesztés során kifejtett tevékenységét, és azt mutatja be egy írásban, hogy miképpen alkalmazta a gyakorlatban az eredményeket, és mit tett azért, hogy tágabb körben is megismerjék azokat a pedagógustársai, (3) ...
6. A feladatteljesítést egy a már leírttal megegyező összetételű bizottság előtt kell megvédenie. Siker esetén Pedagógus 4. kategóriába kerül, megkapja a teljes fizetésemelést. Sikertelenség esetén Pedagógus 3. fokozatot ér el. Kétévenként próbálkozhat újra, és amíg nem sikerül

teljesítenie a követelményt, addig fokozatosan kétévenként az emelésnek csak az 1/5-ét kapja meg, és tíz év múlva kerül automatikusan a Pedagógus 4. kategóriába. Mint látható, ezen előmeneteli rendszerben nincs végzetes következménye a követelmények nem kellő színvonalon való teljesítésének, illetve valójában kötelezőség sincs. A pedagógus kihagyhatja a megmérettetéseket, igaz, ezzel azt is vállalja, hogy fizetése lassabban nő, mintha teljesítené a követelményeket.

7. A mesterpedagógus minősítés megszerzéséhez, és ugyanez igaz a kutatótanár minősítés esetén is, ugyanazt kell teljesíteni, mint a mai rendszerben, de ezt még meg kellene nézni.
8. A pedagógus I. minősítéseket elfogadnánk Pedagógus 2.-nek, a pedagógus II-t Pedagógus 4-nek, a mesterpedagógus és a kutatótanár minősítéseket is meg lehetne tartani, a mesterpedagógusok esetén esetleg a követelmények nőnének.