

A tanári pálya Németországban és Ausztriában

Ütőné Visi Judit – Virág Irén

Eger, 2015

Tartalom

Bevezető gondolatok.....	3
1. A tanári élet- és munkakörülmények jellemzői Németországban	3
2. A tanárképzésbe bevonni szándékozott célcsoportok, rekrutációs anyagok.....	5
3. Tanártovábbképzés Németországban	9
4. A pályán maradás jellemzői, a tanári pálya presztízse növelésének speciális formái, eszközei.....	11
5. Egy lehetséges megoldás a tanárképzéssel szemben megfogalmazott kihívásokra: a „Minőségi tanárképzés” program Németországban	14
6. A tanári élet- és munkakörülmények jellemzői Ausztriában.....	16
7. A tanárrekrutáció módszerei Ausztriában	20
8. Tanártovábbképzés Ausztriában	22
9. A pályán maradás jellemzői, a tanári pálya presztízse növelésének speciális formái, eszközei Ausztriában.....	23
Összegzés.....	26
Irodalom	30
Könyvek:	30
Sajtócikkek:.....	31
Törvények:.....	31
Internetes hivatkozások:	32

Bevezető gondolatok

Az utóbbi évek tanárképzésre és a tanári pályára vonatkozó kutatásai között hangsúlyosan jelennek meg a tanári pályaalakításra, a kompetenciákra és a sztereotípiák vizsgálatára irányuló, a hazai és a nemzetközi helyzetet elemző írások, illetve a továbbképzés rendszerét feltáró munkák. Ugyanakkor fontos kérdésként merül fel a tanári mesterség társadalmi elismertsége, népszerűsége, valamint a tanárok elégedettsége, a pályán maradás.

Ebből kiindulva a tanulmányunk célja az volt, hogy megvizsgáljuk, milyen módszereket alkalmaznak Németországban és Ausztriában a gyakorlatban a tanári pálya népszerűsítésében, a tanárképzésbe való rekrutációtól kiindulva a pályán lévő tanárok pályán tartásában.

1. A tanári élet- és munkakörülmények jellemzői Németországban

Németországban nincs a hazánkéhoz hasonló tanári életpályamodell. Nincs a tanári életpálya során kötelezően előírt vagy választható minősítő vizsga. A tanárrá válás legfontosabb mérföldköve a gyakornokból a kinevezett, véglegesített tanárrá válás. Ezt követően a köztisztviselői, illetve ma már egyre többször a közalkalmazotti bértábla szerinti előmenetel jelenti az előrelépést. A tanári pályán való előrelépés valójában a köztisztviselői előmeneteli rendszer alapján történik, az elnevezések is erre utalnak, pl. „tanácsos”. A tanári tevékenységre vonatkozó törvényi szabályozás alapja a Német Köztisztviselői Törvény, illetve a Tartományi Köztisztviselői Törvény.

A németországi pedagógusok kötelező óraszámja iskolatípustól és tartományoktól függően kisebb határok között változik, jellemzően 26-28 óra hetente. Mértéke valamivel magasabb, mint a hazánkban kötelező heti 22-26 óra. Általánosságban elmondható, hogy a kötelező óraszámok a magasabb évfolyamokon minden iskolatípusban kissé alacsonyabbak, mint az általános iskolákban.¹

Az iskolában a munkakörülmények nagyon jók. Az intézmények rendelkeznek a korszerű oktatáshoz szükséges technikai, audiovizuális, digitális eszközökkel, oktatási segédanyagokkal, a minőségi oktatást segítő jól felszerelt szaktantermekkel. Általában a

¹ <http://www.kmk.org/statistik/schule.html>

tankönyvekhez komplett szakmai kiegészítő anyagok, módszertani könyvek, tanári útmutatók állnak rendelkezésre. Az iskolák megtervezésekor, berendezésekor is a szakszerűség, az oktatás igényeinek való megfelelés a legfőbb szempont. A „zöld szemlélet” a legtöbb német iskolára már az 1990-es évektől jellemző. Ezt tükrözi a berendezés, a termék megvilágítása és az étkeztetés is. Sok esetben a környezet védelméhez kapcsolódó témákkal foglalkoznak az intézményekben nagyon elterjedt téma-vagy projektnapok is.

A tanárok munkáját a legtöbb helyen, főleg a középiskolákban kiegészítő személyzet (laboránsok, technikusok) segíti. Az iskola igyekszik közösségként élni. Sok a délutáni program, a tanulók aktív közreműködésére építő foglalkozás, amelyen a tanárok jelenléte is kötelező. Rendszeresek az iskola által szervezett kirándulások, amelyek ideje az iskolaévbe előre tervezett. Főleg a gimnázium magasabb évfolyamain gyakori a több napos (egy hetes), sok esetben külföldi záró utazás (Abschlussfahrt, Wandernwoche).

A németországi tanári fizetések és juttatások lehetővé teszik a biztos középosztálybeli létet. Hozzá kell tenni, hogy Németországban ismeretlen a nálunk megszokott külön munka, másodállás, a köztisztviselői lét egyébként nem is teszi ezt lehetővé. Külön órák adására, korrepetálásra külön tanári csoportok (magán tanárok) szakosodtak.

A németországi tanárok bérét a köztisztviselői, illetve a közalkalmazotti bértábla alapján a tartományi kormányzat fizeti. A fizetések között tartományi szinten viszonylag jelentős eltérések is kialakulhatnak. Ugyancsak függ a fizetés attól, hogy valakit köztisztviselőként (Beamte) vagy közalkalmazottként (Angestellte) foglalkoztatnak. A két egyforma feladatot ellátó, de eltérő alkalmazásban lévő kolléga bére között több 100 eurós eltérés is lehetséges. Ez pedig esetenként tantestületen belüli feszültségforrás is lehet. A fizetési előrelépés szabályszerű (2, 3, 4, 6 évente) 3-6%-os fizetésemelkedést jelent. Az ugrást jelentő évek száma tartományonként eltérő. A magasabb szolgálati idővel nő a felsoroláshoz szükséges időtartam.

Egyéb pénzbeli juttatások:

- Családi pótlék pl. Baden-Württemberg-ben egy eltartott házastárs és gyermek nevelése esetén 100 euro a házastársra és gyermekenként.
- Gyermeknevelési támogatás (Kindergeld) (gyermekenként 184 Euro)
- Többletmunka (átlagosan 20 euro körül)

- A köztisztviselők általános bérkiegészítése kb. 70-80 Euro.
- Szabadság, illetve karácsonyi támogatás (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) (az utóbbi években erősen lecsökkent 0 -30%)
- A hatékonyságot, a fejlődést elősegítő teljesítmény kb. 6 Euro²

A tanári pálya presztízse magasabb, mint hazánkban, bár a tanárok és a társadalom vélekedése erről jelentősen eltér, és a tanári pálya elismertsége jelentősen romlott az utóbbi időben. A tanári pálya presztízsről később még részletesebben lesz szó. Azt azonban már most elmondhatjuk, hogy a társadalom és a tanárság körében a kedvező megítélés elsősorban a köztisztviselői jogállásnak köszönhető, hiszen a köztisztviselők számtalan kedvezményben részesülnek (pl. nem bocsáthatók el, magasabb a bérezésük, biztosított a nyugellátásuk és kedvezményeket élveznek az egészségbiztosításban is). A tanárok közötti, tantestületen belüli feszültség mellett sokak szerint presztízsveszteséget is jelent és csökkenti a pálya iránti érdeklődést, hogy anyagi okokból napjainkban az új tanárokat sok helyütt már csak közalkalmazottként fogalakoztatják. Arra is volt már példa, hogy egészségügyi probléma, vagy nagyobb túlsúly miatt nem soroltak be köztisztviselőként valakit.

2. A tanárképzésbe bevinni szándékozott célcsoportok, rekrutációs anyagok

Németországban nincs deklaráltan meghatározva a tanárképzésbe bevinni kívánt célcsoport.

A tanárképzés első szakaszába a hallgatók felvételi vizsga nélkül kerülhetnek be, a középiskolából hozott pontok alapján. A pontszámba az év végi, valamint az érettségi jegyek számítanak. A jelentkezők a fakultáción és az emelt szintű képzésben elért eredményekért dupla pontot kapnak.

A tanárképzésbe természetesen a tehetséges, a tanári pályára alkalmas diákokat kívánnak bevinni. Mivel az általános iskolai tanároknál a **férfiak** alulreprezentáltak, itt elsősorban őket célozzák meg, a hiánynak számító **reál tárgyakra** (matematika, informatika, természettudomány, technika) irányuló képzés szintén sok esetben a nők számára attraktívabb. Kiemelten fontosnak tartják a **migrációs háttérrel rendelkező diákok bevonását** a tanárképzésbe.³

² <http://www.kmk.org/statistik/schule.html>

³ http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/thema/ein--und-umstiegsmoeglichkeiten#hsfrage45_10 letöltés: 2015. február 10.

Németországban Ausztriához hasonlóan az 1999-ben életre hívott Career Counselling for Teachers (CCT) projekt keretében segítséget nyújtanak a tanárképző intézményekbe jelentkezőknek, a tanár szakos hallgatóknak, valamint a kezdő és tapasztalt tanároknak. A CCT internetes oldalán található tájékoztató anyagok különböző témakörökben adnak tájékoztatást az érdeklődőknek. Az oldal négy különböző célcsoport számára kínál információkat.

1. A tanárképzés iránt érdeklődők
2. A tanárképzésben részt vevő hallgatók
3. Pályakezdők
4. Gyakorlattal rendelkező, tapasztalt tanárok

Az érdeklődők az *alábbi témákban* olvashatnak információkat:

- tanárképzés, tanári pálya (összevetés más képzési szektorokkal, a tanári tevékenység bemutatása, a tanárképzésbe való bejutás lehetőségei, karrierlehetőségek, bérezés, külföldi és belföldi munkalehetőségek stb.)
- önkitöltős online tesz (tanári pályaorientáció, kompetenciák fejlettsége stb.)
- riportok (tanár szakos hallgatókkal, végzett tanárokkal)
- linkek (tanárképző intézményekről, tanári stúdiumról, tanácsadásról, továbbképzésekről stb.)⁴

Az egyetemek és főiskolák saját honlapjai mellett a *Kultuszminiszterek Konferenciájának* weboldalán,⁵ valamint a *német oktatási portálon*⁶ tájékozódhat minden érdeklődő a törvényi szabályozásról, az oktatási intézményekről, a tanárképzésről, elhelyezkedésről, valamint statisztikai mutatókról.

Az egyik legismertebb információs portál leendő és a képzésben lévő tanár szakos hallgatók számára a „**Lehrer werden – Das Portal des Deutschen Bildungsservers zur Lehrerausbildung**” szakmai portál, amely azzal a céllal jött létre, hogy tájékoztatást adjon a tanári hivatás iránt érdeklődőknek a pályáról, a pályaalakalmasságról, a tanárképzésről, a tartományok tanárképző intézményeiről, megválaszolja a felmerülő kérdéseket, és segítséget

⁴ <http://www.cct-germany.de/de/1/pages/index/34> letöltés: 2015. február 10.

⁵ <http://www.kmk.org/bildung-schule/allgemeine-bildung/lehrer/lehrerbildung.html> letöltés: 2015. február 10.

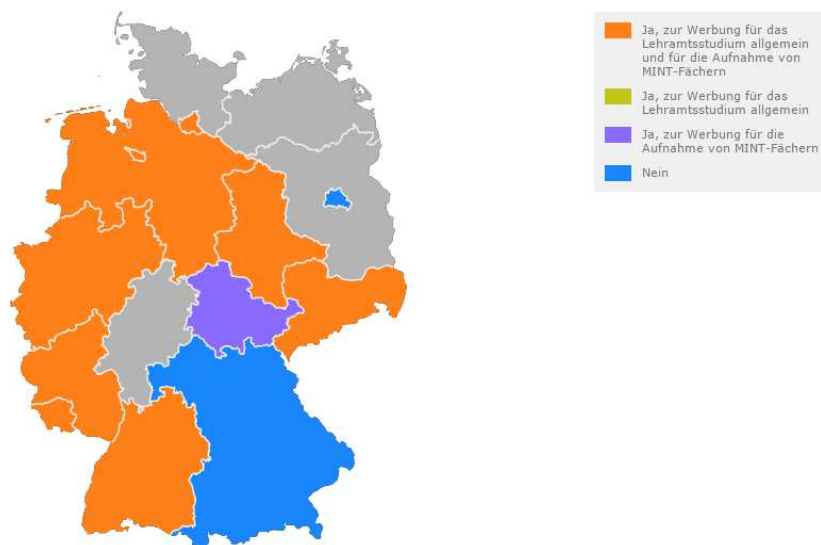
⁶ <http://www.bildungserver.de/Lehrerbildung-816.html> letöltés: 2015. február 10.

nyújtson a tájékozódás és a pályaeorientációs szakasztól kezdve a tanulmányok ideje alatt egészen a pályakezdés első éveig.⁷

További kiemelt szerepet vállal a tájékoztatásban, a rekrutációban és a tanári szakma népszerűsítésében a **Monitor Lehrerbildung** tanárképzési portál.⁸ Az internetes oldal fontos feladatot vállal a 16 tartomány tanárképzésében; áttekintést nyújt a tanárképzésbe való bekerülésről, a képzés formáiról, lehetőségeiről, az egyes tartományok sajátosságairól, adatokat, tényeket, szakmai híreket közöl, havi rendszeres online hírlevelet állít össze.

Hangsúlyosan foglalkozik a diákok motiválásával a tanárképzés irányába, fontos rekrutációs szerepet vállal.

A tanárképzés iránt érdeklődő diákokat célzott, tartományokra fókuszáló anyagokkal próbálják a tanári pálya felé orientálni, különös tekintettel a jelentős tanárhiánnyal küzdő reál tárgyak (matematika, informatika, természettudomány, technika) területén. Az oldalon arról is találhatunk szemléletes információt, hogy melyik tartomány népszerűsíti a tanári pályát az általános tanárképzés, melyik a reál tárgyak tekintetében, esetleg mindkét területen (lásd. 1. sz. ábra).



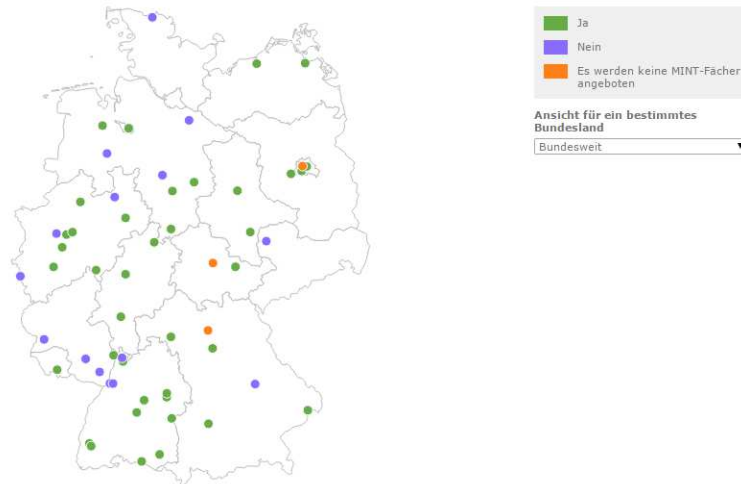
1. ábra: A tanári pálya népszerűsítése – tartományi kimutatás⁹

⁷ <http://www.lehrer-werden.de/> letöltés: 2015. február 10.

⁸ <http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/> letöltés: 2015. február 10.

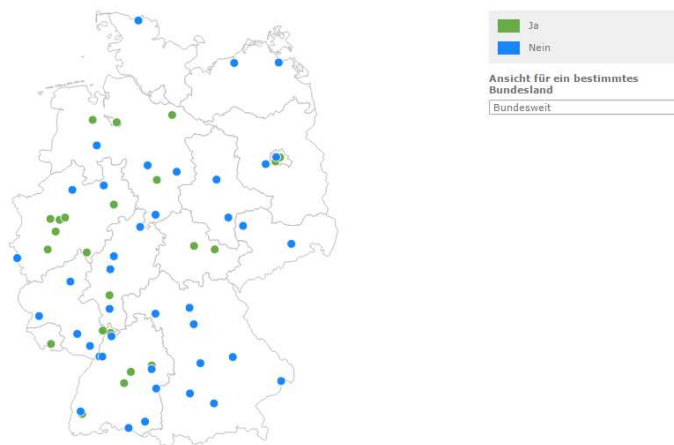
⁹ http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/thema/ein--und-umstiegsmoeglichkeiten#hsfrage45_10 letöltés: 2015. február 10.

A tanárhány megelőzésére rekrutációs projektek elindítására és intézkedések bevezetésére inspirálják a tartományokat. A 2. sz. ábra azt mutatja, hogy mely tartományokban indítottak projekteket, kampányt a munkaerőpiacon hiányként jelentkező reál szakos tanárképzésbe a hallgatók bevonására. A zöld szín a projektet jelenlétét, a lila a hiányát jelzi. A narancssárgával jelzett intézményben egyáltalán nem indul a vizsgált reál szakokon tanárképzés.



2. ábra: *Projekte/kampány a reál szakos hallgatók bevonására tanárképzésbe*¹⁰

A 3. sz. ábrán nyomon követhető, hogy melyek azok a szövetségi tartományok, melyek hangsúlyt fektetnek a tanárképzésben alulreprezentált csoportok megnyerését célzó intézkedésekre. A zöld szín az intézkedések jelenlétét, a kék a hiányát jelzi.



¹⁰ <http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/diagramm/hsfrage66-00001> letöltés: 2015. február 10.

3. ábra: *Intézkedések a tanárképzésben alulreprezentált csoportok megnyerésére*¹¹

Szintén ezen a portálon érhető el az a rekrutációs brossúra, mely a tervezett és célzott rekrutáció stratégiai lépéseit foglalja magában. A három szervezet (Bertelsmann Stiftung, CHE Centrum für Hochschulentwicklung, Deutsche Telekom Stiftung und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) által életre hívott és megvalósított projekt azt vizsgálta, hogy a különböző tanárképző intézmények mennyire elkötelezettek ezen a területen, hogyan célozzák meg szisztematikusan a tanárképzés területére alkalmas diákokat, célcsoportokat, milyen problémák és megoldásokat mutat a gyakorlat.¹²

3. Tanártovábbképzés Németországban

A tanártovábbképzést Németországban a tanárképzés két szakaszára illeszkedő harmadik szakasznak tekintik (lsd. 4. sz. ábra)



4. ábra: *A tanárképzés szakaszai*

1. „Egyetemi tanulmányok szakasza: 3-4 év, attól függően, hogy milyen korosztályra / iskolatípusra képez. Célja: a pedagógiai és szaktárgyi elméleti képzés. Az első (szaktárgyi) államvizsgálattal zárul.
2. Gyakornoki szakasz: 1,5-2 év, attól függően, hogy az előző szakaszban volt-e már gyakorló félév. Célja: a pedagógiai és szaktárgyi gyakorlati képzés. A második (tanári képesítő) államvizsgálattal zárul.

¹¹ <http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/diagramm/hsfrage45-00001> letöltés: 2015. február 10.

¹² Monitor Lehrerbildung: *Strategisches Recruitment von zukünftigen Lehrerinnen und Lehrern – sinnvoll und machbar?!* http://www.monitor-lehrerbildung.de/export/sites/default/.content/Downloads/Monitor_Lehrerbildung_Strategisches_Recruitment_04_2014.pdf letöltés: 2015. február 10.

3. A tanártovábbképzés szakasza.” (Bikics 2013)

A tanártovábbképzések alapvetően két területre irányulnak:

- a meglévő tanári kompetenciák fejlesztésére
- új tanári szak, illetve kiegészítő kompetenciák megszerzése

Németországban a tanári életpálya részének tekintik a továbbképzéseken való részvételt. A továbbképzések elvégzése a tanárnak egyben lehetőséget teremt a szakmai előbbre jutásra, azaz pl. munkaközösség-vezető, szaktanácsadó, vezetőtanár, illetve mentor, iskolavezetői tevékenység végzésére.

Tartományi szinten eltérő a tanártovábbképzésért felelős szervek elnevezése és kompetenciája.

Tanártovábbképzést az alábbi szervek folytathatnak:

- Tanártovábbképző intézet (elnevezése különböző, pl. Akadémia, Tudományos Tanárképző Intézet, Minőségfejlesztő Intézet stb.)
- Szakfelügyelet
- Tanárképzést végző egyetemen
- Állami és magánszervezetek.

A tanártovábbképzésben érintett szervezetek többségében nem önállóak és ezért a Tartományi Oktatási Minisztérium alá vannak rendelve.¹³

Az egyes tartományi egyesületeket a *Tanártovábbképzést Támogató Német Egyesület* (Deutscher Verein zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung (DVLfB)) koordinálja. Az egyesület szakértői munkacsoportjai az alábbi továbbképzési területeket támogatják:

- Vezetői továbbképzés,
- Szakképzési továbbképzés,
- Szakfelügyelet,
- Pályakezdő tanár továbbképzése,
- Interkulturális munkacsoport,
- Minőségmenedzsment munkacsoport.

¹³ <http://www.lehrer-werden.de/lw.php?seite=5741> letöltés: 2015. február 10.

Napjainkban egyre nagyobb teret nyernek a továbbképzések területén az új médiára fókuszáló továbbképzések, illetve az e-learning kurzusok.¹⁴

4. A pályán maradás jellemzői, a tanári pálya presztízse növelésének speciális formái, eszközei

Az írott és elektronikus sajtóban több írásban is arról olvashatunk, amit a 2013-ban 21 OECD-ország részvételével készült „Global Teacher Status Index” felmérés is megerősít, hogy a tanári pálya Németországban az egyik legelismertebb szakmák közé tartozik (lsd. 14. fejezet).¹⁵

Ugyanakkor számos cikk foglalkozik a tanárok kiegészésével is.¹⁶ Ugyanakkor a tanári pálya elhagyására vonatkozó statisztikai adatokkal eddig nem találkoztunk.

A tanárképzés a nyugati tartományokban képes biztosítani szükséges munkaerőt, sőt kisebb túlkínálat is van bizonyos iskolatípusokban és szaktárgyakban. A tanárhiány főleg az I. és II. szintű, általános képzettséget nyújtó iskolákban fordul elő, különösen a reál tárgyak (matematika, informatika, természettudomány, technika) területén kevés a pedagógus. A német Telekom Alapítvány megbízásából Klaus Klemm oktatáskutató arra a kérdésre kereste a választ, hogy 2025-ig hogyan alakul a kereslet és a kínálat a reál tárgyak vonatkozásában. Számításai szerint a 2025/26-os tanévig 25.000-re csökken, azaz megfelelődik az I. és II. szintű, általános képzettséget nyújtó iskolákban oktató tanárok száma, a friss diplomások pedig nem tudják pótolni a kieső munkaerőt. Főleg a technika, fizika és kémia tantárgyakban kell majd komoly tanárhiánnyal számolni.¹⁷

A keleti és a nyugati tartományok esetében azonban itt is megfigyelhető a különbség. A tanárhiány a keleti országrészben sokkal jelentősebb mértékű. Tanárhiánnyal kell számolni a szakmai tárgyakat oktatók körében. Fokozatosan nő az igény a gyógypedagógusok iránt is.

A tanárok és a tanári pálya megítélése Németországban – nagyjából a világban megfigyelhető tendenciáknak megfelelően – elég alacsony. A 2013-ban 21 OECD-ország részvételével készült „Global Teacher Status Index” felmérésben, amelynek során országonként 1000 főt kérdeztek meg online formában, Németország a 16. helyet foglalja el.

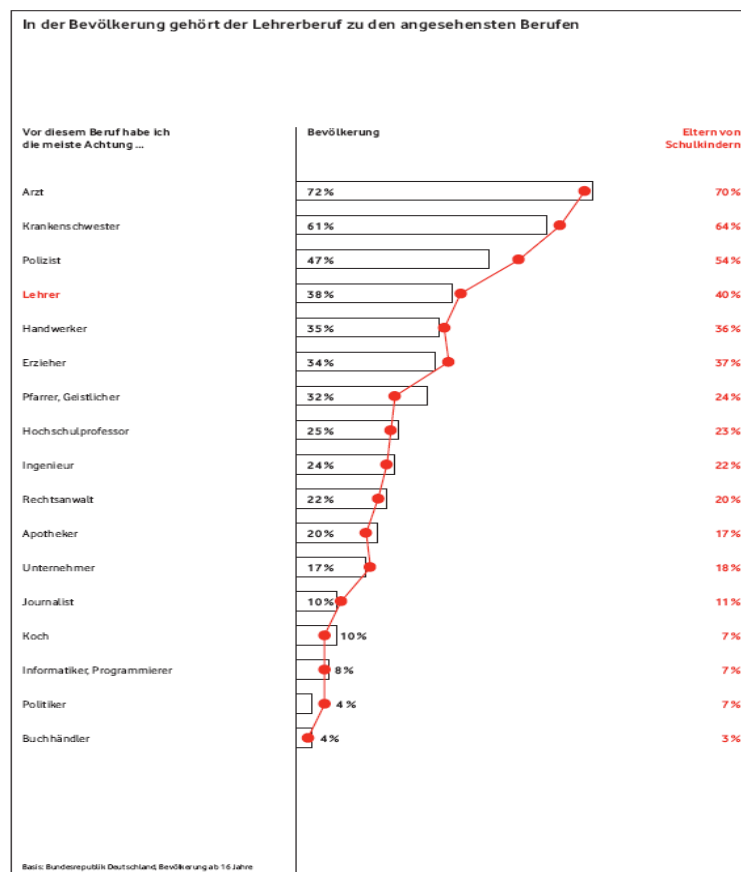
¹⁴ <http://www.lehrer-werden.de/lw.php?seite=5741> letöltés: 2015. február 10.

¹⁵ <http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/> letöltés: 2015. február 10.

¹⁶ www.lehrerfreund.de letöltés: 2015. február 10.

¹⁷ <http://www.monitor-lehrerbildung.de/web/> letöltés: 2015. február 10.

A kutatók többek között arra keresték a választ, hogy a tanári pálya milyen megbecsülésnek örvend az adott országban, mennyire tartják elfogadhatónak a tanári fizetéseket, és hogy szerintük a diákok tisztelik-e a tanáraikat. Az utóbbi kérdéssel kapcsolatban kiderült, hogy Németországban csupán a megkérdezettek kevesebb mint 20 százaléka gondolja úgy, hogy a diákok tisztelik tanáraikat. Hasonló arányt képviselnek azok, akik tanári pályára küldenék a gyerekeiket, ezzel Németország majdnem az utolsó helyre került, szinte az összes többi országban magasabb a tanári pályát lehetséges alternatívaként választók száma.¹⁸ Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a szakma társadalmi és tanárok által történő megítélése élesen elkülönül. A társadalom a tanári pályát a legelismertebb szakmák közé sorolja, a megítélésében Németország nyugati és keleti fele között alig mutatkozik különbség, az új tartományokban néhány százalékkal magasabb a tanári pálya társadalmi elismertsége¹⁹.



5. ábra: A tanári pálya lakossági megítélése²⁰

¹⁸ <http://www.spiegel.de/schulspiegel/ausland/weltweite-umfrage-deutsche-lehrer-werden-kaum-respektiert-a-925826.html>

¹⁹ http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_reportsdocs/PD_2013_05.pdf

²⁰ Forrás: Lehre(r) in Zeiten der Bildungsapanik. Vodafone 2012

Maguk a tanárok viszont már sokkal borúlátóbbak saját szakmájukkal kapcsolatban. Egyes felmérések szerint a németországi tanárok közel fele rossznak vagy nagyon rossznak tartja a tanárok elismertségét. A nemzetközi eredmények közvetlen egybevetésekor ugyanakkor szem előtt kell tartani, hogy a tisztelet és megbecsülés értelmezése társadalmilag és kulturálisan is nagyon eltérő lehet.

Gyakori kritika, hogy a képzés nem megfelelően készíti fel a tanárokat a pályára, ami főleg a frissen végzett (kevesebb mint öt éve pályán lévő) tanárok esetében figyelhető meg tendenciaszerűen. Többségük (65 %) különösen azt hiányolja, hogy nem készítették fel megfelelően a tanulókkal és szülőkkel való megfelelő bánásmódra. E tekintetben jelentős, közel 20 %-os különbség mutatkozik a régi és új tartományok között: Míg Németország nyugati felében a tanárok 56 %-a érzi magát nem elég felkészültnek, addig a keleti országrészben a pedagógusok 73 %-a fogalmaz meg hasonló kritikát. Érdekes ugyanakkor, hogy a szakma tanárok által alacsonynak vélt presztízse és a képzés hiányosságai ellenére a pedagógusi pályát választók közel kétharmada egyelőre nem tervez pályaelhagyást, mert a szakma szépségei és a tanítás öröme ellensúlyozza a frusztrációjukat.²¹ A szolgálati évek előrehaladtával azonban a németországi általános és középiskolákban dolgozó közel 800.000 tanár²² jelentős része számára a stressz és a lelki zavarok jelentik a legnagyobb kihívást. Szinte nincs még egy olyan szakma Németországban, amelyet a kiégési szindróma (burnout) ilyen mértékben fenyegetne, mint a tanárokét. Az egészségüket veszélyeztető tényezők között előkelő helyen szerepel a mobbing, de a tanárok idővel azt is egyre nehezebben élik meg, hogy a diákokkal való folyamatos interakciók során állandó döntéshelyzetbe kerülnek, illetve hogy a munkájuk egy részét haza kell vinniük magukkal.²³ Sokuk szerint az utóbbi 5-10 évben tovább romlott a helyzet, amit főleg a diákok viselkedésével hoznak összefüggésbe. Nem meglepő, hogy inkább az idősebb (55 éven felüli) tanároknak okoz gondot a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodás, közel 70 %-uk a tanítást nehezebbnek találja a korábbi évekhez képest.²⁴ A tanárokkal szembeni tiszteletlenség, az alacsony koncentrációs képesség és a szabályok megszegése inkább a szakiskolákban (Hauptschule és

²¹ <http://www.bpv-vbe.de/fileadmin/upload/studenten/Umfrage-Wie-Lehrer-ueber-ihren-Beruf-denken.pdf>

²² <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/201496/umfrage/anzahl-der-lehrer-in-deutschland-nach-bundeslaendern/>

²³ <http://www.spiegel.de/schulspiegel/lehrer-burnout-trotz-hoher-zufriedenheit-a-963266.html>

²⁴ <https://dmv.mathematik.de/index.php/aktuell-presse/studien/b/427-bda-lehre-r-in-zeiten-der-bildungspanik/file>

Realschule) érinti negatívan a tanárokat, a gimnáziumokban ugyanis kevésbé szembesülnek ezekkel a problémákkal.

Egy 2012-ben készült nagyszabású felmérésből az derült ki, hogy a fizetés mértéke és a szakmai perspektívák biztosítása a tanárok számára másodlagos kérdés. Azzal kapcsolatban is viszonylag egyöntetű a tanárok véleménye, hogy a fizetéseket mi alapján határozzák meg: A többség (75 % és 51 %) óraszámhoz, illetve szakmai tapasztalathoz kötné a bérezést, elvértve azonban olyan véleménnyel is találkozni, hogy mivel a „problémás” és a kevésbé problémás iskolákban dolgozó tanárok eltérő jellegű és nehézségű munkát végeznek, ennek a fizetéseiben is meg kellene mutatkoznia az előbbi csoport javára.

Az eredményeket árnyalja, hogy a németországi tanárok egy része saját bevallása szerint olyan körülmények között kénytelen dolgozni, amelyekkel nem tud teljes mértékben azonosulni. Szinte minden második tanár szóvá tette a 2012-es felmérésben, hogy olyan szigorú törvényi feltételeknek kell megfelelniük, amelyek nincsenek összhangban az iskolai valósággal.

Összességében megállapítható, hogy a tanárok alapján véve elégedettek az iskolák felszereltségével, és a többség kiemelte az iskolában és a nevelőtestületben uralkodó pozitív légkört. Ugyanakkor a növekvő leterheltség, a diákok viselkedésbeli problémái és a nevelésbeli hiányosságok egyre nagyobb kihívást jelentenek számukra, ami a szolgálati évek számának növekedésével egyre kevésbé tudja ellensúlyozni a pályakezdekőkor érzett eufóriát. Elvárható lenne, hogy a tanárképzés próbáljon meg választ adni ezekre az új kihívásokra, azonban a tanárok többsége szerint az egyetemi oktatás nem elég gyakorlatias és éppen ezekre a jelenségekre fektet túl kevés hangsúlyt, magukra hagyva ezzel a tanárokat.²⁵

5. Egy lehetséges megoldás a tanárképzéssel szemben megfogalmazott kihívásokra: a „Minőségi tanárképzés” program Németországban

A felmérésekből kiderült, hogy a németországi tanárok a megváltozott társadalmi környezetből adódó kihívásokra egyre nehezebben tudnak megfelelő választ adni. A tanítási-nevelési problémák egy részéért a tanárképzést teszik felelőssé. Vélhetően ezek a hangok is hozzájárultak ahhoz, hogy a szövetségi kormány és a tartományok hosszú egyeztető tárgyalások után döntöttek a „Minőségi tanárképzés” elnevezésű projekt elindításáról,

²⁵ <https://dmv.mathematik.de/index.php/aktuell-presse/studien/b/427-bda-lehre-r-in-zeiten-der-bildungspanik/file>

amelynek célja a németországi tanárképzésben érintett felsőoktatási intézmények támogatása, abban a fejlesztő munkában, amelynek célja a tanárképzés megreformálása.²⁶

A szakemberek úgy vélik, hogy a megoldás a gyakorlati képzés további erősítése, ezért a projekt a fő célja olyan gyakorlatorientált tanárképzési rendszer támogatása, mely jól illeszkedik az oktatási intézmények valódi működéséhez. A program azt is megfogalmazza, hogy ez akkor sikerülhet, ha a gyakorlati elemek kezdetektől fogva megtalálhatóak a képzésben és a három egymásra épülő képzési szakasz – a felsőoktatás keretei között elvégzett tanulmányok (elméleti alapozás), a gyakornoki idő, a további tanulmányok, továbbképzések – még szorosabban összekapcsolódik. A projekt célja, hogy megfelelő képzési terveket dolgozzon ki, a végett tanárok pedig rendelkezzenek olyan eszközökkel, amelyek segítségével megfelelő választ tudnak adni a társadalmi környezet kihívásaira. A program eredményessége nagymértékben hozzájárulhat a tanári hivatás népszerűségének növekedéséhez, és ezzel a tanári pályát választók számának emelkedéséhez.

A Német Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium nemrégiben tette közzé a kezdeményezésre vonatkozó irányelveit. Ehhez kapcsolódóan az egyetemek/főiskolák négy hónapot kaptak arra, hogy elkészítsék és benyújtsák javaslat terveiket, amelyben ismertetik tanárképzési rendszerük átalakításával kapcsolatos elképzeléseiket. A benyújtott pályázatok megvalósíthatóságáról és támogatásáról egy kétlépcsős elbírálási folyamat során döntenek. „A programra a német szövetségi költségvetés az elkövetkező tíz évben összesen 500 millió eurót bocsát rendelkezésre. Pozitív eredmény esetén az adott felsőoktatási intézményt ötéves periódusban támogatják. Ezen idő lejártával szakvéleményt adnak ki róluk, és ha a szakértők elégedettek az elért teljesítménnyel, akkor további öt évvel meghosszabbítható a projekt.

"Szeretnénk az adott évfolyam legtehetségesebb diákjait a tanárképzés számára megnyerni és tanulmányaik során őket végig támogatni. Ehhez szükség van a felsőoktatási intézmények tanárképzési struktúrájának a javítására, a pedagógiai gyakorlat hangsúlyosabbá tételére, és a szaktudományok, a didaktika, valamint az oktatás tudományának az összehangolására a képzés során azért, hogy jól felkészült tanárnőket/tanárokat tudjunk adni iskoláink számára. – mondta Prof. Dr. Johanna Wanka, oktatási és kutatási miniszter. A tanárképzés rendszere folyamatos fejlesztésre szorul. Ezt segíti a minisztérium oktatáskutató keretprogramjának „A tanári szakma professzionalizációja” c. súlypontja. Továbbá bizonyíték arra, hogy a

²⁶ <http://www.nih.gov.hu/nemzetkozi-tevekenyseg/hirek-nagyvilagbol-tet/minosegi-tanarkepzes>

pedagógusi kar szakértelme és munkássága nagymértékben hozzájárul az új tanítási és tanulási folyamatok kialakításához²⁷.

A tanári szakma professzionalizációja kutatás súlypontjai az alábbiakban foglalhatók össze:

- Hogyan lehet a tanári kar, a nevelők és a képzéssel foglalkozók hatásköreit növelni?
- Milyen kihívásokat jelentenek a tanárok számára az egész napos iskolák? A rendszerszintű kialakításhoz és működtetéséhez milyen tanári kompetenciákra van szükség?

Ehhez a súlyponthoz kapcsolódik a „Minőségi tanárképzés” program is. A program kidolgozói hangsúlyozták, hogy a pedagógus kar képzésében, szakmai és szemléleti fejlesztésében kiemelt felelőssége van az államnak. A szövetségi kormány és a tartományok – a tanári karban fokozatosan végbe menő generációváltást kihasználva – ezzel a programmal szeretnék támogatni és lehetőség szerint gyorsítani a már megkezdett reformokat, emellett új fejlesztéseket is szeretnének megvalósítani. A program célja továbbá, hogy hozzájáruljon a tanárképzéssel foglalkozó felsőoktatási intézmények elismertségéhez, presztízs-növeléséhez, amely kedvezően hathat vissza a tanárképzés iránti érdeklődés felkeltésére a továbbtanulni szándékozók körében.

A „Minőségi Tanárképzés” programra a német szövetségi állam az elkövetkező tíz évben, két támogatási periódusban - 2014-2018 és 2019-2023 -, összesen 500 millió eurót kíván költeni. A felsőoktatási intézményeknek olyan programokkal pályázhatnak, amelyekben bemutatják, hogy hogyan képzelik el

- a tanárképzésük minőségének javítását,
- az intézményi profil erősítését és az ehhez szükséges feltételek megteremtését, a profil kialakításához vezető folyamatok gondozását,
- a hosszabb távon történő megőrzést, a fenntarthatóságot.

Az egyes intézményekhez kapcsolódó fejlesztéseket úgy kell megvalósítani, hogy közben az egyes intézményeknek garantálniuk kell az elvégzett tanulmányok és az annak keretén belül letett vizsgák kölcsönös elismerését.

6. A tanári élet- és munkakörülmények jellemzői Ausztriában

Az ausztriai általános iskolákban jelenleg közel 71.500, a szakiskolákban 4.900 és a középiskolákban (AHS, BMS, BHS) 41.600 tanárt foglalkoztatnak. A bérezés és a

²⁷ <http://www.nih.gov.hu/nemzetkozi-tevekenyseg/hirek-nagyvilagbol-tet/minosegi-tanarkepzes>

közalkalmazotti jogviszony tekintetében eltérő megoldásokkal találkozni: Az általános iskolai tanárok a tartomány alkalmazásában állnak, de az állam fizeti őket teljes mértékben, a szakiskolai tanárok esetében az állam a bérköltségek 50%-át állja, míg a középfokú oktatás intézményeiben tanító tanárokat az állam alkalmazza és fizeti (l. Nyikos 2011: 208).

A tanárok számának arányai az egyes iskolatípusokban 2011 óta nem változtak jelentősen, az osztrák statisztikai hivatal 2013-2014-es tanévre vonatkozó legfrissebb kimutatásában sem (l. 1. sz. táblázat).²⁸

Ausztriában a tanárok fizetési kategóriái az egyes tartományokban megegyeznek. Amennyiben azonban a gazdasági szféra kereseti lehetőségeivel összevetjük, a kezdő tanári fizetések lényegesen alacsonyabbak. A bérek két évente növekednek, így pl. az általános, haupt- és kiegészítő iskolában dolgozó tanárok 2.068 euró kezdő fizetése, 37 év tanítás után 4.581 euróra emelkedik, a magasabb fokú iskolákban tanító pedagógusok 2.268 euró kezdeti javadalmazása a pálya végére szintén csaknem megduplázódik (5.225 euró) a 2014-es adatok szerint.²⁹

Kiegészítő javadalmazásként a kötelező iskolák tanárai az iskola méretétől és az oktatásban töltött idejüktől függően havonta 160-407 euró közötti kereset-kiegészítéssel számolhatnak, a nem kötelező iskolákban ez az összeg 459-868 euróra rúg.

Ha az adatokat az OECD-értékekkel összevetjük, egyértelműen látszik, hogy az osztrák pedagógusok pályájuk bármely szakaszában az OECD-államok átlagos tanári fizetési felett keresnek, a különbség különösen a fizetési csúcs elérésekor szembeötlő, akár a kétszerese is lehet (pl. a Sekundarstufe II. esetén).³⁰

Az Oktatási Minisztérium, a Pénzügyminisztérium és a Közszolgálati Szakszervezet megbízásából készült nagyszabású felmérés (LehrerIn 2000) szerint a tanárok esetében nem lehet beszélni egy egységes mintát követő munkaidő-beosztásról, mert az jelentős ingadozásokat mutat (vö. LehrerIn 2000: 15). Nem ritka például, hogy a teljes vagy részidőben foglalkoztatott tanárok az év legmegterhelőbb időszakában (iskolakezdekor, január közepén, húsvét előtt, tanév végén) heti 50 órát töltenek munkával. Éves viszonylatban az átlagos munkaidejük (a túlórákat is beleszámítva) kb. 1900 órát tesz ki, de a tényleges adatok ebben az esetben is az iskolatípustól függnének (l. 2. sz. táblázat).

²⁸

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/lehrpersonen/080177.html, letöltés: 2015. február 12.

²⁹ <http://www.cct-austria.at/index.php?ID=1344&action=2&texttyp=0&zielgruppe=0&lokalisierung=AT-GER>, letöltés 2015. február 12.

³⁰ <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/politik/sn/artikel/oecd-bildungsstudie-oesterreich-das-land-der-alten-lehrer-120235/>, letöltés 2015. február 12.

Megállapítható, hogy éves szinten a szakközépiskolákban foglalkoztatott tanárok dolgoznak a legtöbbet (1973 óra).

A kisegítő iskolákban és Volksschule-ban foglalkoztatott tanárok több mint felének hetente 23 tanítási órát kell teljesítenie, kisebb részüknek ettől kevesebb vagy több órája van. Hasonló a helyzet a Hauptschule-ban és Polytechnische Schule-ban oktató tanárok esetében. Az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolákban kevesebb a tanárok kötelező óraszám: 62 %-uk hetente 19,5-23 órát tanít, és csak 14 %-uknak van ettől nagyobb leterheltsége.

A munkaidő nagyobb részét (kb. kétharmadát) a diákokkal, szülőkkel és kollégákkal eltöltött idő határozza meg, a többit az önálló (otthon vagy iskolában történő) munkavégzés jelenti (l. 3. sz. táblázat).

Megállapítható, hogy az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolákban a legmagasabb azon tanárok aránya, akik a munkaidő nagy részét önállóan végzett tevékenységgel töltik, de a többi iskolatípus sem marad el sokkal mögötte.

Tanítás átlagosan „csak” a munkaidő egyharmadában zajlik, azonban minden egyes tanóra további egy óra plusz elfoglaltságot jelent az órára való felkészülés vagy a dolgozatok javítása jegyében. Érdekes különbségek mutatkoznak az egyes iskolatípusok tekintetében: Az oktatásra fordított idő a szakiskolákban a legmagasabb (41 %), és az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolákban a legalacsonyabb (28 %), ugyanakkor az órára való felkészülés nagyjából minden iskolatípus esetén a heti munkaidő kb. 20 %-t veszi igénybe. Ilyen szempontból az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolák vezetnek 23 %-kal, ahol nemcsak az órákra való felkészülés vesz némileg több időt igénybe a többi iskolatípushoz képest, hanem az órákkal kapcsolatos utólagos teendők is (13 %).

Szintén kb. a munkaidő egyharmadát teszi ki az adminisztrációval kapcsolatos feladatok ellátása, a fogadóórák megtartása, és az iskolai rendezvényeken, továbbképzéseken való részvétel (l. 9. fejezet is). Utóbbi tevékenység a heti munkaidő 6-10 %-át veszi igénybe iskolatípustól függően.

A munkaidő és az életkor közötti relációt tekintve kevés meglepetést eredményezett a kutatás: Az életkor előrehaladtával kis mértékben ugyan, de csökken a heti munkaidő, a Volksschule-ban és a kisegítő iskolákban foglalkoztatott tanárok esetében viszont nincs számottevő változás, a különbség inkább csak percekben mérhető. Hasonló csökkenés mutatható ki a tanórákra való felkészülés ideje és az életkor között: A legjelentősebb változás a szakiskolákban tapasztalható, ahol az órák előkészítésére fordított idő 49 éves kor felett

szinte a felére esik vissza a 36 évnél fiatalabb tanárokhoz képest. A továbbképzésre fordított idő viszont a legtöbb iskolatípus esetében – valószínűleg a törvényi előírásoknak köszönhetően (l. 9. fejezet) – az életkorral együtt emelkedik, de hozzá kell tenni, hogy ez az emelkedés nem egyenletes, kisebb időszakos csökkenések minden iskolatípus esetében megfigyelhetők. 49 éves kor felett a szakiskolák tanárai számítanak a továbbképzések legaktívabb résztvevőinek, a heti munkaidejükből több mint három órát fordítanak e célra, míg ugyanez a korcsoport a többi iskolatípus esetében nem egészen átlagosan kb. másfél órát tölt továbbképzéseken.

A nemek szerinti megoszlás nem befolyásolja lényegesen a heti munkaórák számát, a különbség legtöbb esetben néhány percben mérhető vagy a férfiak vagy a nők javára. Jelentősebb eltérés egyedül a szakközépiskolában figyelhető meg, ahol a nők átlagban közel két órával kevesebbet dolgoznak a férfiak csaknem 50 órás munkaidejéhez képest. A tanításra fordított idő esetében azonban már árnyaltabb képet kapunk: a szakközépiskolában és a szakiskolákban a férfi tanárok jelentősen több időt töltenek tanítással, mint női kollégáik. Ezt ellensúlyozza ugyanakkor, hogy a tanórára való felkészülésre és a tanórákkal kapcsolatos utólagos feladatok végzésére viszont a tanárnők fordítanak több időt, szinte minden iskolatípusban másfél-két órával szánnak többet erre a tevékenységre. A továbbképzésekkel kapcsolatban megállapítható, hogy a férfi tanárok a kisegítő iskolákban és a Volksschule-ban töltik a legkevesebb időt továbbképzéssel (35 perc), a legtöbb időt a szakiskolákban foglalkoztatott női tanárok fordítják erre a célra (3 óra 40 perc). Ha a nemeket szembeállítjuk egymással, kiderül, hogy a nők ezen a téren is aktívabbak a férfiaknál.

A felmérés készítői azt feltételezték, hogy az iskola tantestületének mérete szintén befolyásolja a munkával eltöltött idő mennyiségét, hiszen minél többen dolgoznak egy iskolában, annál több időt vesz igénybe a tevékenységek megszervezése és összehangolása. Ezzel szemben a kutatók feltételezései csak részben igazolódtak be, hiszen nem kaptak általánosítható eredményeket. A Hauptschule és a Polytechnische Schule esetében valóban korrelál a tantestület mérete és a munkával eltöltött idő, viszont a többi iskolatípus esetében nem mutatható ki ilyen összefüggés, sőt a szakközépiskolákban a tantestület mérete fordított arányban áll a munkaidővel.

A tanárok kb. egynegyedét részmunkaidőben foglalkoztatják. A kutatásban részmunkaidősnek minősültek azok a tanárok, akik

- kisegítő iskolában vagy Volksschule-ban dolgoznak heti 11,5-23 órát
- általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolában vagy szakközépiskolában tanítanak heti 10-19,5 órában

A részmunkaidőben foglalkoztatott tanárok évi munkaideje kb. 1400-1500 órára tehető, kivételt jelent a Volksschule és kiségitő iskola, ahol a tanárok leterheltsége jóval nagyobb az átlagosnál (1662 óra).

A LehrerIn 2000 felmérés készítői a megkérdezett 6861 tanár egy részét (100 főt) munkaegészségügyi szempontból is megvizsgálták. Megállapították, hogy a foglalkozási megbetegedések szempontjából a pedagógusok nem számítanak veszélyeztetett csoportnak, sőt a testi teljesítőképesség tekintetében lényegesen jobb eredményeket mutattak a lakosság többi részéhez képest. A megvizsgált tanárok kb. egyharmadánál azonban az átlagosnál magasabb vérzsírszintet állapítottak meg, de a felmérés idején viszonylag sokan (72 %) küszködtek állandó vagy időszakos torok- és fejfájással is, egy szintén jelentős részük (68 %) pedig – valószínűleg összefüggésben a sajátos testtartással – mozgásrendszeri tünetekre panaszkodott (LehrerIn 2000: 167). Komolyabb problémát okoznak a stressz okozta panaszok, amelyek a tanárok testi-lelki egészségét is befolyásolják. A tanárok 60 %-a számára komoly kihívást jelent a diákok fegyelmezése, 19 % a szülőkkel való kapcsolat hiányosságaira panaszkodik, míg 18 %-uk a szakma alacsony társadalmi presztízsét éli meg nagy lelki teherként. Az iskolatípusok tekintetében megállapítható, hogy a Volksschule-ben, a kiségitő iskolákban, illetve a szakiskolában foglalkoztatott tanárok kisebb mértékű lelki megterhelésre panaszkodnak, mint a többi iskolatípusban dolgozó kollégáik.

7. A tanárrekrutáció módszerei Ausztriában

Ausztriában a pedagógiai főiskolákon bevezetett pályaalalmassági vizsga keretében nagy hangsúlyt fektetnek a leendő tanárok önértékelésére, alkalmasságuk (részben saját maguk által történő) felmérésére. Az 1999-ben életre hívott Career Counselling for Teachers (CCT) projekt keretében a tanárképző intézményekbe jelentkezőknek, valamint a tanár szakos egyetemi/főiskolai hallgatóknak, kezdő és tapasztalt tanároknak egyaránt segítséget nyújtanak. (Nyikos 2011) A CCT internetes oldalán található tájékoztató anyagok a legkülönbözőbb témakörökben segítik a pedagógusokat (előfeltételek, tanulmányi kínálat, foglalkoztatási lehetőségek, pályaelhagyással kapcsolatos tanácsadás stb.). A már tapasztalt, de az oktatásügy területén új kihívásokat kereső tanároknak is segítenek abban, hogy hogyan tudják meglévő tudásukat kamatoztatni, valamint új kompetenciákra szert tenni. Ilyen új kompetenciának számít pl. a speciális pedagógiai feladatok ellátása (magatartászavarral küzdő diákok ellátása, diáktanácsadás, oktatási-képzési tanácsadás), az adminisztratív és vezetői feladatok ellátása (adminisztrátor, szakkoordinátor, munkaközösség-vezető, iskolaigazgató,

iskolafelügyelő/szakfelügyelő), valamint a tanárképzésben való részvétel (tanárjelöltek mentora, gyakorlóiskolában való tanítás).³¹

A pedagógiai főiskolákra jelentkezőknek érettségi vizsga, vagy szakmai érettségi vizsga mellett a pályaalakmassági vizsga követelményeinek kell eleget tenniük. A testnevelés és a művészeti szakok esetében felvételi-, illetve alkalmassági vizsgát kell tenni, a többi tanári szakon viszont felvételi vizsga nélkül lehet megkezdeni a tanulmányokat. A karintiai pedagógiai főiskolán pl. a BA-képzés alkalmassági vizsgálata kiterjed a személyes alkalmasság (beleértve az egészségügyi alkalmasságot is), a német nyelv tanításához szükséges szintű ismeretének és a szakmai alkalmasság vizsgálatára (pl. zenei-ritmikus vagy testi-motorikus alkalmasság. Az eredmények kiértékelése személyes beszélgetés keretében, amelyen legtöbbször pszichológus szakember is részt vesz. Fontos hangsúlyozni, az alkalmasságot nem egy egyirányú felvételi vizsga után állapítják meg, hanem a felvételizők lehetőséget kapnak arra is, hogy saját alkalmasságukat megítéeljék (Nyikos 2011: 215).

A CCT weboldala négy különböző célcsoport számára kínál információkat.

1. *A tanárképzés iránt érdeklődők*
2. *A tanárképzésben részt vevő hallgatók*
3. *Pályakezdők*
4. *Gyakorlattal rendelkező, tapasztalt tanárok*

Az érdeklődők az *alábbi témákban* olvashatnak információkat:

- tanárképzés, tanári pálya (összevetés más képzési szektorokkal, a tanári tevékenység bemutatása, a tanárképzésbe való bejutás lehetőségei, karrierlehetőségek, bérezés, külföldi és belföldi munkalehetőségek stb.)
- önkitöltős online tesz (tanári pályaorientáció, kompetenciák fejlettsége stb.)
- riportok (tanár szakos hallgatókkal, végzett tanárokkal)
- linkek (tanárképző intézményekről, tanári stúdiumról, tanácsadásról, továbbképzésekről stb.)³²

³¹ <http://www.cct-austria.at/index.php?action=1&texttyp=0&zielgruppe=0&lokalisierung=AT-GER>, letöltés 2015. február 12.

³² <http://www.cct-austria.at/index.php?action=1&texttyp=0&zielgruppe=0&lokalisierung=AT-GER>, letöltés: 2015. február 12.

Az egyetemek és főiskolák saját honlapjai mellett a *Bundesministerium für Bildung und Frauen* weboldalán tájékozódhat minden érdeklődő a törvényi szabályozásról, az oktatási intézményekről, a tanárképzésről, elhelyezkedésről, valamint statisztikai adatokról.³³

8. Tanártovábbképzés Ausztriában

Ausztriában a német terminológiához hasonlóan két külön kifejezés használatos a tanárok továbbképzésére (Virág, 2013):

1) Fortbildung: A Fortbildung a szaktudás és didaktikai ismeretek szinten tartását jelenti, amire főleg akkor van szükség, ha új tantervet vezetnek be. Vannak olyan tantárgyak, amelyek tartalmi elemei és céljai a tanári diploma megszerzése óta eltelt időben már csak részben aktuálisak. Fortbildung-ra tehát elsősorban ilyen esetekben van szükség.

2) Weiterbildung: A Weiterbildung azt jelenti, hogy a tanárok a tanárképzésben szerzett formális képzettségük mellett további képesítéseket szereznek. Ennek olyan területeken van jelentősége, melyeken jelenleg nem folyik tanárképzés, vagy abban az esetben, ha a tanárképzés nem vagy csak részben fedi le az adott szakterületet.

Mindkét tanár-továbbképzési forma hasonló súlypontokra helyezi a hangsúlyt (információtechnológia, idegen nyelvek, iskolafejlesztés, iskolai autonómia, internacionalizáció, Európa-tudat, személyiségfejlesztés, kommunikáció, tanítási irányelvek stb.). Emellett a továbbképző intézmények további szolgáltatásokat is nyújtanak, pl. tanári közösségek segítése, projektközpontok működtetése, partneri kapcsolatok külföldi továbbképző intézményekkel, EU-s projektekben való közreműködés, minőségbiztosítási tanácsadás a szervezet- és iskolafejlesztés keretében (BMUKK 2001).

Az oktatási törvény (Schulunterrichtsgesetz) 51§ második bekezdése értelmében a tanárok kötelessége, hogy továbbképzéseken vegyenek részt (SchUG 1986). Azonban nem határozza meg konkrétan a kötelező továbbképzés célját és penzumát, csak a kötelező teljesítést írja elő. A továbbképzések szabályozásának másik forrását a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz jelenti. A törvény 43. § 3. bekezdés 4. pontjának értelmében a tanároknak egy évben 15 óra továbbképzésen kell részt venniük (LDG 1984).

A továbbképzésben való részvételi kötelezettség az általános képzést nyújtó iskolák tanárai esetében évi 15 óra továbbképzést jelent, míg a közép- és alsó felsőfokú intézményekben tanító tanárok számára a törvény csupán a továbbképzésen való részvételt

³³ <https://www.bmbf.gv.at/schulen/leh>, letöltés: 2015. február 03.

írja elő, azt azonban nem szabályozza, hogy mikor, milyen képzések formájában és milyen ütemezésben tegyenek eleget kötelezettségüknek. Mivel a tanárképzést előíró jogszabály többféleképpen értelmezhető, a tanároknak, ill. az iskolavezetésnek némi mozgástere van azzal kapcsolatban, hogy szükség van-e egyáltalán továbbképzésre, és ha igen, akkor milyen témában meghirdetett foglalkozásokon vegyenek részt. Az iskola igazgatója a törvényben meghatározott kötelezettségen felül is kötelezheti a tanárokat a részvételre. És bár a középiskolában tanító pedagógusok számára a továbbképzés nem követelmény, az iskolavezetés az ő esetükben is előírhatja továbbképző kurzusok látogatását. A továbbképzések kiválasztásában egyfelől tehát az iskola és a fenntartók döntenek úgy, hogy az intézmény szakmai fejlesztési profiljába illő képzéseket írnak elő a tanárok számára. A képzések kiválasztásában nem elhanyagolható szempont a tanárok személyes érdeklődése sem, amellyel kapcsolatban azonban kritikus vélemények is megfogalmazódtak (Bayrhammer 2011).

Az osztrák tanárok továbbképzési aktivitásáról a TALIS-felmérés eredményei adnak bővebb információt (Schmich & Schreiner 2009a).

A továbbképzés szabályozására és felügyeletére az Oktatási, Művészeti és Kulturális Minisztérium a 2012/2013-as tanévtől elindította az Általános Képzési Minőség (Schulqualität Allgemeinbildung – SQA) elnevezésű programot, melynek célja, hogy a pedagógiai minőség fejlesztésével és a minőségbiztosítással hozzájáruljon az általános képzést nyújtó iskolák legoptimálisabb tanulási feltételeinek megteremtéséhez. A 2015/2016-ig tartó kezdeményezés a tanulók önálló tanulásának és a tanárok szakmai támogatásával kíván javítani a képzés színvonalán. Az SQA keretében az oktatás egészét átfogó intézkedésrendszert dolgoztak ki, melynek egyik eleme az Iskolai Fejlesztési Tanácsadó Szolgáltatás (Entwicklungsberatung in Schulen) létrehozása volt.³⁴

9. A pályán maradás jellemzői, a tanári pálya presztízse növelésének speciális formái, eszközei Ausztriában

A tanárok pályán maradásának a jellemzőiről eddig nem találtunk megbízható adatokat. Több helyen olvashatunk a pályamódosítás, valamint a tanárként más területen való elhelyezkedés lehetőségeiről,³⁵ azonban konkrét tényeket, számadatokat annál kevésbé.

³⁴ <http://www.sqa.at/>

³⁵ <http://www.cct-austria.at/index.php?action=1&texttyp=0&zielgruppe=0&lokalisierung=AT-GER>, letöltés 2015. február 12.

A különböző források egyértelműen rámutatnak arra, hogy a 2002-2012 közötti időszakban az OECD térség országai közül Ausztriában nőtt meg legnagyobb mértékben az 50 évesnél idősebb tanárok aránya az oktatásban. Míg a többi országban 4 %-kal nőtt az arányuk, addig Ausztriában ennek több mint hatszorosa volt az 50 feletti pedagógusok száma (26%).³⁶

Fontos célkitűzés tehát a tanári pálya népszerűsítése a fiatalok körében, hisz néhány éven belül a nyugdíjazás a jelentős mértékben decimálhatja a pályán lévő tanárok számát.

Az osztrák tanárok megítélése – hasonlóan a más országokban tapasztalható helyzethez – kettős természetű. Egyfelől a rájuk nehezedő teher miatt, amelyet a szülők részéről megelőlegezett bizalom jelent, nincsenek irigylésre méltó helyzetben, ugyanakkor a tanári pálya a látszólag rövid munkaidőnek és rugalmasnak tűnő időbeosztásnak, valamint a végtelennek tűnő szabadságolásoknak köszönhetően mégiscsak irigyelt hivatásnak számít. Az ilyen tévhitek ellenére vagy éppen emiatt a tanárok Ausztriában is az egyik legelismertebb szakmát képviselik.³⁷ Ahogyan a Die Presse 2011-es cikkéből³⁸ kiderül, sokan a gazdasági szektort vagy éppen az orvosi, mérnöki pályát otthagyva választják a tanári hivatást, ami tekintettel a váltással járó fizetéseszkökenésre bizonyára nem jelentene vonzó alternatívát, ha a tanári pálya elismertsége alacsony lenne. Ezzel szemben a tanárok – németországi kollégáikhoz hasonlóan – sokkal pesszimistábban látják saját helyzetüket: 87 százalékuk elégedetlen a társadalmi elismertségükkel, különösen igaz ez az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolatípusban dolgozó pedagógusokra (AHS).³⁹ Az elégedetlenséget csak növeli a magas tanulói létszámok és a diákok nem megfelelő viselkedése miatt érzett frusztráció. Mindent egybevetve azonban kijelenthető, hogy az osztrák tanárok több mint 80 %-a elégedett vagy nagyon elégedett a helyzetével (l. 5. sz. táblázat).

Ez talán azzal is összefügg, hogy a tanárok „csak” a munkaidő harmadát fordítják ténylegesen tanításra, és nemzetközi összehasonlításban viszonylag kevés időt kell adminisztrációval tölteniük (l. 3. fejezet).⁴⁰ Ha az elégedettséget az életkor viszonylatában

³⁶ <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/politik/sn/artikel/oecd-bildungsstudie-oesterreich-das-land-der-alten-lehrer-120235/>, letöltés 2015. február 12.

³⁷ http://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/wipaed/dasinstitut/Unterlagen_Aff/wp03_0506_aff.pdf, letöltés 2015. február 12.

³⁸ <http://diepresse.com/home/bildung/schule/lehrerbildung/714231/Das-Image-der-Lehrer-ist-auch-hausgemacht>, letöltés 2015. február 12.

³⁹ http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20080330_OTS0036/oesterreich-87-prozent-der-lehrer-mit-image-unzufrieden, letöltés 2015. február 12.

⁴⁰ http://www.wiednergymnasium.at/bfv/pdf/burnout_bei_lehrerInnen.pdf, letöltés 2015. február 12.

vizsgáljuk, kiderül, hogy a fiatalabb tanárok még idősebb kollégáiknál is elégedettebbek a helyzetükkel, de a különbség csak néhány százalékból mérhető. A férfi és női tanárok elégedettsége sem mutat jelentős szórást: Ha az elégedett és nagyon elégedett válaszlehetőségeket egynek összeadjuk, akkor csupán két százalékkal több nő (82 %) véli úgy, hogy összességében elégedettebb a munkájával. Ha viszont az elégedettséget a tanári munka egyes összetevőivel kapcsolatban vizsgáljuk, jóval árnyaltabb képet kapunk. A megkérdezettek több mint fele elégedett az alábbiakkal: diákokkal és kollégákkal való kapcsolat (89, illetve 80 %), munkaidő-beosztás (77%), iskolavezetés által nyújtott támogatás (52 %). A tanárok kevesebb mint fele viszont hiányolja a továbbképzési lehetőségeket (45 %) és sokan a jövedelmüket is keveslik (34 %). Utóbbival kapcsolatban összehasonlításképpen érdemes utalni egy másik felmérés eredményére, amely szerint az érettségivel rendelkező közalkalmazottak 71 %-a nagyon elégedett a fizetésével. A jövedelem mértékével elégedett tanároknál is kevesebben vannak azok, akik elégedettek a tanári pálya társadalmi presztízsével (9 %): ez ugyan némileg eltér a Die Presse által közölt adatoktól, de jól mutatja az osztrák tanárok önértékelési problémáit. Természetesen a fenti adatok átlagos értékeket mutatnak, ezért érdemes röviden kitérni arra, hogy milyen különbségek vannak az egyes iskolatípusok között a fenti tényezőkkel kapcsolatban. A legelégedettebb tanárok a kisegítő iskolában és a Volksschule-ban dolgoznak (az összesített eredményeket és a részeredményeket is tekintve), míg a legelégedetlenebb pedagógusokat az általános képzést nyújtó magasabb fokú iskolatípusok mondhatják magukénak, pl. míg a jövedelmi szintet átlagosan a tanárok 34 %-a tartja kielégítőnek, addig az AHS-tanárok esetében csak 25 %-ról mondható el ugyanez. Hasonlóan a munkaidővel kapcsolatban elmondottakhoz (l. 3. fejezet) az elégedettség terén sincs jelentős különbség férfiak és nők között. Három olyan területet lehet kiemelni, ahol 7 %-nál nagyobb a különbség (a nők javára). A női tanárok elégedettebbek a diákokkal való kapcsolatukkal, a továbbképzési lehetőségekkel, és a jövedelmi viszonyokat is pozitívabban látják (nők: 37 %, férfiak 27 %). Az életkorral kapcsolatban megállapítható, hogy a 36 év alatti korosztály különösen nagyra értékeli azt, hogy a munkafolyamatok megszervezését önállóan végezheti, és valószínűleg ennek tudható be az is, hogy idősebb kollégáiknál elégedettebben nyilatkoznak az iskolaigazgató vezetési stílusáról és támogatásáról. A 49 év feletti pedagógusok viszont valamivel elégedettebbek a – szolgálati évekkal arányosan emelkedő – jövedelmükkel.

Az osztrák tanárok szakmai alkalmasságának megítélése egyébként viszonylag magas: Egy 2013-as felmérés⁴¹ szerint a megkérdezettek több mint fele nagyon jónak vagy jónak tartja a tanárok szakmai felkészültségét, a szociális kompetenciájukkal kapcsolatban azonban már jóval kritikusabb hangot ütöttek meg, csak minden negyedik válaszadó (24 %) elégedett a pedagógusok szociális képzettségével, ennél is borúlátóbbak az iskoláskorú gyereket nevelő szülők. Valószínűleg a tanári pálya előbbieken említett előítéleteken alapuló és nem elég alapos ismerete lehet az oka annak, hogy az általános vélekedés szerint a tanárok jóval kevesebbet dolgoznak, mint más munkavállalók, és csupán a válaszadók 9 százaléka gondolja úgy, hogy a tanárok többet dolgoznak, mint más szakmák képviselői. A nyári szünidő kérdése szinte mindenhol megosztja az embereket, és legtöbbször többségben vannak azok, akik ellenzik a hosszú szabadságolást. Ausztriában sincs ez másként: minden második válaszadó a szabadságolásokról a német modellt követné, azaz a nyári szünidőt hat hétre csökkentené, de cserébe bevezetné az őszi és tavaszi szünetet, míg a megkérdezettek 32 százaléka ugyan egyetért a jelenlegi rendszerrel, de a tanárokat nyári szünetben is iskolában való tartózkodásra kötelezné.

Összegzés

A német közoktatás sajátossága, hogy egységes minőségi elvárásokra épülő, de valójában kétszintű (szövetségi és tartományi) rendszer. A tartományok között jelentős eltérés figyelhető meg az oktatásirányítás és szervezés számos területén, de a tartományi sokszínűség jellemző a tanárképzésre is, annak ellenére, hogy a Bologna rendszer bevezetése egységesedést hozott a képzési rendszerbe.

A tanárképzésre a hallgatók a középiskolából hozott pontok (év végi, valamint az érettségi eredmények) alapján kerülnek be. Nincs deklaráltan meghatározott célcsoport, amelyet be kívánnak vonni a tanárképzésbe, de fontosnak tartják a férfiak, a reál tárgyak iránt érdeklődők és a migrációs háttérrel rendelkező diákok bevonását a tanárképzésbe. Ez utóbbi kiemelten fontos. A képzés iránti érdeklődés felkeltését az egyetemi honlapok, kiadványok mellett különböző internetes portálok segítik, a legismertebbek a leendő és a képzésben lévő tanár szakos hallgatók számára információkat nyújtó „Lehrer werden – Das Portal des Deutschen Bildungsservers zur Lehrerausbildung”, illetve a Monitor Lehrerbildung

⁴¹ <http://www.market.at/de/market-aktuell/news/entity.detail/action.view/key.931.html>, letöltés 2015. február 12.

tanárképzési portál. Az egyes tartományok is indítottak saját projekteket a pálya népszerűsítésre.

Németországban nincs a hazánkéhoz hasonló tanári életpályamodell. A tanárrá válás legfontosabb mérföldköve a gyakornokból a kinevezett, véglegesített tanárrá válás. Ezt követően a köztisztviselői, illetve ma már egyre többször a közalkalmazotti bértábla szerinti előmenetel jelenti az előrelépést. A fizetések között tartományi szinten viszonylag jelentős eltérések is kialakulhatnak. A tanári munka feltételeit általában jónak tartják a tanárok, de túl soknak érzik az adminisztrációs terheket és különösen a szakképzésben oktatók panaszkodnak a szaporodó konfliktusokra a tanulókkal és a szülőkkel. A tanárok jelentős része úgy érzi, hogy a tanárképzés nem készíti fel őket a társadalmi folyamatokból adódó konfliktusok megfelelő kezelésére. Ez a keleti tartományokban fogalmazódik meg egyre élesebben. Fontos hangsúlyozni, hogy a szakma társadalmi és tanárok által történő megítélése élesen eltér, a társadalom a tanári pályát a legelismertebb szakmák közé sorolja. A tanárok ugyanakkor egyre többször hangsúlyozzák a tanárképzés megreformálásának szükségességét. Vélhetően ezek a hangok is hozzájárultak ahhoz, hogy a szövetségi kormány és a tartományok elindították a „Minőségi tanárképzés” elnevezésű projektet, amelynek célja a németországi tanárképzésben érintett felsőoktatási intézmények támogatása a tanárképzés megreformálásában, a jelenleginél is gyakorlatorientáltabb képzés kidolgozásában.

Magyar kontextusban hasznosítható tanulságként, adaptálásra átgondolásra érdemes a pályaorientáció, amelynek alapját a képzés elején szervezett iskolai gyakorlat jelenti. Célja, hogy a hallgató minél korábban ismerje meg az iskolák világát, követelményeit, saját képességeit, és ezeket a tanulmányai során folyamatosan felülvizsgálja. Megfontolandó a gyakorlatorientált tanárképzés, amely segíti a tanári kompetenciák mind szélesebb körének kialakulását, illetve fejlődését. Adaptálásra érdemesek lehetnek továbbá a társadalom széles körének érdeklődésére számot tartó, rendkívül informatív portálok, amelyek felkelthetik a tanári pálya iránti érdeklődést, illetve a helyi adottságokra és igényekre építő tartományi rekrutációs projektek, a szövetségi és tartományi szinten egyaránt támogatott, a nyilvánosság bevonásával zajló fejlesztések, amelyek mind a tanárok, mind a társadalom igényeihez igazodnak, valamint a köztisztviselői előmeneteli rendszer kiszámíthatósága és kedvezményei.

A tanári pálya Ausztriában az egyik legelismertebb hivatás, annak ellenére, hogy a tanárok jelentős része nem elégedett a szakma társadalmi elismertségével. Az osztrák

statisztikai hivatal adatai szerint a tanárok munkakörülményei megfelelőek, a fizetésük az OECD átlag felett van.

A szakma megítéléséről leginkább a nyomtatott sajtó hasábjain olvashatunk, ugyanakkor feltétlenül meg kell jegyezni, hogy a népszerűsítés eszközeivel csekély mértékben élnek, az említett médium mellett az internetes felületeken található erre vonatkozó írásokat, azonban filmes/televíziós rekrutációs anyagokkal a kutatás során egyáltalán nem találkoztunk.

A tanárképzés jelenleg duális rendszerben, főiskolákon és egyetemeken történik. A tanárképzésbe való bejutás feltétele a sikeres érettségi vizsga mellett a pályaalakmassági vizsga alkalmasságot igazoló eredménye.

A 2010 óta zajló reform folyamatok eredményeként a szakértők megalkották a tanárképzés átalakításának koncepcióját, valamint ezzel összhangban megteremtették az átalakítás törvényi alapjait. Az új rendszer a 2015/16-os tanévtől kerül bevezetésre. A koncepció kialakításánál újragondolták a képzés és a továbbképzés rendszerét és egymásra épülését, valamint a minőség biztosítására elindították az Általános Képzési Minőség (Schulqualität Allgemeinbildung – SQA) programot.

Fontos lépések történtek tehát a tanárképzés átalakításának tekintetében, ugyanakkor a tanári életpályamodell kialakítása, a teljesítményorientált, teljesítménycentrikus bérezési rendszer bevezetése, valamint a tanárképzés minőségét biztosító egységes sztenderdek kidolgozása még várat magára, és ezzel ki is jelöli a további feladatok irányát.

A tanári pálya Ausztriában az egyik legelismertebb hivatás, annak ellenére, hogy a tanárok jelentős része nem elégedett a szakma társadalmi elismertségével. Az osztrák statisztikai hivatal adatai szerint a tanárok munkakörülményei megfelelőek, a fizetésük az OECD átlag felett van.

A szakma megítéléséről leginkább a nyomtatott sajtó hasábjain olvashatunk, ugyanakkor feltétlenül meg kell jegyezni, hogy a népszerűsítés eszközeivel csekély mértékben élnek, az említett médium mellett az internetes felületeken található erre vonatkozó írásokat, azonban filmes/televíziós rekrutációs anyagokkal a kutatás során egyáltalán nem találkoztunk.

A tanárképzés jelenleg duális rendszerben, főiskolákon és egyetemeken történik. A tanárképzésbe való bejutás feltétele a sikeres érettségi vizsga mellett a pályaalakmassági vizsga alkalmasságot igazoló eredménye.

A 2010 óta zajló reform folyamatok eredményeként a szakértők megalkották a tanárképzés átalakításának koncepcióját, valamint ezzel összhangban megteremtették az

átalakítás törvényi alapjait. Az új rendszer a 2015/16-os tanévtől kerül bevezetésre. A koncepció kialakításánál újragondolták a képzés és a továbbképzés rendszerét és egymásra épülését, valamint a minőség biztosítására elindították az Általános Képzési Minőség (Schulqualität Allgemeinbildung – SQA) programot.

Fontos lépések történtek tehát a tanárképzés átalakításának tekintetében, ugyanakkor a tanári életpályamodell kialakítása, a teljesítményorientált, teljesítménycentrikus bérezési rendszer bevezetése, valamint a tanárképzés minőségét biztosító egységes sztenderdek kidolgozása még várat magára, és ezzel ki is jelöli a további feladatok irányát.

Irodalom

Könyvek:

- Altrichter, H. (2010): *Lehrerfortbildung im Kontext von Veränderungen im Schulwesen*. In: Müller, F. H. & Eichenberger, A. & Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.) (2010), 17–34.
- BMUKK (2001): *Ziele der Lehrerfortbildung und Lehrerweiterbildung*. Online: http://www.bmukk.gv.at/schulen/04/Ziele_der_Lehrerfortbild1752.xml. Letöltés: 2013. 01. 23.
- Grafendorfer, A. & Neureiter, H. & Längauer-Hohengabner, H. (2009): *Fortbildung*. In: Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009b), 31–38.
- Hildebrandt, E. (2009): *Lehrerfortbildung im Beruf. Eine Studie zur Personalentwicklung durch Schulleitung*. Weinheim [u. a.]: Juventa.
- Kast, F. (2009): *Fortbildungsbedarf: Disparitäten in Abhängigkeit von Schulart, Alter und Geschlecht der Lehrer/innen*. In: Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009a), 27–51.
- Krainer, K. & Posch, P. (2010): *Intensivierung der Nachfrage nach Lehrerfortbildung. Vorschläge für Bildungspraxis und Bildungspolitik*. In: Müller, F. H. & Eichenberger, A. & Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.) (2010), 479–495.
- Härtel, P. et al. (szerk.) (2009): *LehrerInnenbildung NEU: Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Empfehlungen der Expertengruppe an die Auftraggeber*. Wien, 2009.12.18. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18839/labneu_empfexpgr.pdf. Letöltés: 2013. 01. 23.
- Härtel, P. et al. (szerk.) (2010): *LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe. Endbericht 2010*. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19218/labneu_endbericht.pdf. Letöltés: 2013. 01. 23.
- LehrerIn 2000. Arbeitszeit, Zufriedenheit, Beanspruchungen und Gesundheit der LehrerInnen in Österreich*. Wien 2000
- Lipowsky, F. (2010): *Lernen im Beruf – empirische Befunde zur Lehrerfortbildung*. In: Müller, F. H. & Eichenberger, A. & Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.) (2010), 51–70.
- Mayr, J. & Müller, F. H. (2009): *Wovon hängt es ab, wie und wieviel sich Lehrerinnen und Lehrer fortbilden?* In: Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009a), 11–27.
- Mayr, J. & Neuweg, G. H. (2009): *Lehrer/innen als zentrale Ressource im Bildungssystem: Rekrutierung und Qualifizierung*. In: Specht, W. (Hrsg.) (2009), 99–119.
- Müller, F. H. & Eichenberger, A. & Lüders, M. & Mayr, J. (Hrsg.) (2010): *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Münster: Waxmann.
- Nyikos M. (2011): *Tanárképzés és a tanári pálya Ausztriában*. In: Falus I. (szerk.) (2011): *Tanári pályaalkalmasság – kompetenciák – sztenderdek. Nemzetközi áttekintés*. Eger: Eszterházy Károly Főiskola, 207-226.
- Schmich, J. & Schreiner, C. & Pointinger, M. (Hrsg.). (2009): *Die Studie im Überblick*. In Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009b), 7–15.
- Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009a): *TALIS 2008: Schule als Lernumfeld und Arbeitsplatz. Vertiefende Analysen aus österreichischer Perspektive*. Graz: Leykam. Online: <https://www.bifie.at/buch/1179>. Letöltés: 2013. 01. 02.
- Schmich, J. & Schreiner, C. (Hrsg.) (2009b): *TALIS 2008. Schule als Lernumfeld und Arbeitsplatz. Erste Ergebnisse des internationalen Vergleichs*. Graz: Leykam. Online: <https://www.bifie.at/buch/1053>. Letöltés: 2013. 01. 02.

- Schmid, K. (2005a): *Schulgovernance im internationalen Vergleich. Schulautonomie und Schulverwaltung, Lehrergehälter und Lehrerweiterbildung*. ibw-Forschungsbericht Nr. 127.
- Schmid, K. (2005b): *Lehrerweiterbildung im internationalen Vergleich*. ibw-Mitteilungen, 2. Quartal 2005.
- Schratz, Michael (2012): Die Neuordnung der Lehrerbildung in Österreich. In.: *Schulpädagogik heute*. Hft 5. 3. Jahrgang. Reform der Lehrerbildung. 93-109.
- Specht, W. (Hrsg.) (2009): *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009*. Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz: Leykam.
- Seper, Roland B. (2009): *Lehrer-Streik & verhärmte Ministerin: Schwere Prüfungen für Österreichs Bildungswesen*.
- Virág Irén (2013): Tanártovábbképzés Ausztriában. In: Falus Iván (szerk.) *Pedagógustovábbképzés. Nemzetközi áttekintés*. Eger: Líceum Kiadó, 137-170. p.
- WBBWK – Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2007): *Lehrerfortbildung*. Kurzfassung. Bund 2007/4

Sajtcikkek:

- Bayrhammer, B. (2011): *Mängel bei Lehrerfortbildung: Mehr Rechte für Direktoren?* In: Die Presse 04.09.2011. Online: <http://lehrer.diepresse.com/home/lehrerbildung/690677/Maengel-bei-Lehrerfortbildung>. Letöltés: 2013.01.23.
- Presse, Die (2012a): *Fortbildung im Sommer: Wiener Lehrer sind unwillig*. In: Die Presse, 02.08.2012. Online: http://diepresse.com/home/bildung/schule/1274323/Fortbildung-im-Sommer_Wiener-Lehrer-sind-unwillig?direct=1276592&_vl_backlink=/home/bildung/schule/lehrerbildung/1274625/index.do&selChannel=. Letöltés: 2013.01.23.
- Presse, Die (2012b): *Lehrer: Ferien-Fortbildung laut Gewerkschaft unmöglich*. In: Die Presse, 08.08.2012. Online: http://diepresse.com/home/bildung/schule/lehrerbildung/1276592/Lehrer_FerienFortbildung-laut-Gewerkschaft-unmoeglich?from=simarchiv. Letöltés: 2013.01.23.
- Presse, Die (2012c): *Schmied fordert Fortbildung im Sommer*. In: Die Presse 03.08.2012. Online: http://diepresse.com/home/bildung/schule/lehrerbildung/1274453/Lehrer_Schmied-fordert-Fortbildung-im-Sommer. Letöltés: 2013.01.23.
- Presse, Die (2012d): *Uni Wien bietet Fortbildung für Lehrer an*. In: Die Presse, 24.10.2012. Online: <http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1305069/Uni-Wien-bietet-Fortbildung-fuer-Lehrer-an?from=simarchiv>. Letöltés: 2013.01.23.
- Presse, Die (2012e): *Walser kritisiert „Lehrerbashing“*. In: Die Presse, 03.08.2012. Online: http://diepresse.com/home/bildung/schule/lehrerbildung/1274625/Fortbildung_Walser-kritisiert-Lehrerbashing?direct=1276592&_vl_backlink=/home/bildung/schule/lehrerbildung/1276592/index.do&selChannel=. Letöltés: 2013.01.23.
- Standard, Der (2011): *14 Prozent der Lehrer besuchen Fortbildungen während Ferien*. In: Der Standard, 11.08.2011. Online: <http://derstandard.at/1311803098889/14-Prozent-der-Lehrer-besuchen-Fortbildungen-waehrend-Ferien>. Letöltés: 2013.01.23.

Törvények:

- LDG (1984): Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz. Gesamte Rechtsvorschrift für Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, Fassung vom 07.01.2013. Langtitel: Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer.
- SchOG (1962): Schulorganisationsgesetz (Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation). Online: <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009265>. Letöltés: 2013.01.02.
- SchUG (1986): Schulunterrichtsgesetz. Online: [http://www.jusline.at/Schulunterrichtsgesetz_\(SchUG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Schulunterrichtsgesetz_(SchUG)_Langversion.html). Letöltés: 2013.01.02.

Internetes hivatkozások:

- Befragung von Lehramtsstudierenden, Wien, Dezember 2009
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18910/lehramtsbefragung_2009.pdf. Letöltés: 2010.02.25.
- Bildungsentwicklung in Österreich: 2004-2007
http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/bildungsentwicklung_04_07.xml
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17146/bildungsentwicklung_07.pdf. Letöltés: 2010.02.20.
- Bildungsstandards in der Allgemeinbildung
<http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/bildungsstandards.xml>. Letöltés: 2010.02.23.
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur- Neue Lehrerausbildung.
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19981/sth2010_zsf.pdf. Letöltés: 2010.06.20.
- CCT-Career Counselling for Teachers-Laufbahnberatung für Lehrer/innen. <http://www.cct-austria.at/>. Letöltés: 2010.03.03.
- Eurybase – Österreich – (2008/09). Nationale Kurzdarstellungen der Bildungssysteme in Europa und der aktuellen Reformen.
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/national_summary_sheets/047_AT_DE.pdf Letöltés: 2010.02.10.
- Friedl-Lucyshyn, G. & Lucyshyn, J. Bildungsstandards im Kontext der Implementation und Lehrer/innenbildung. BIFIE Wien (Hrsg.). 2009. In: Konzepte zur Verankerung der Bildungsstandards in Aus- und Fortbildung. Wien: BIFIE.
http://www.bifie.at/sites/default/files/publikationen/2009-01-20_bist-konzept-ausbildung.pdf. Letöltés: 2010.02.26.
- <http://diepresse.com/home/bildung/schule/lehrerbildung/714231/Das-Image-der-Lehrer-ist-auch-hausgemacht>. Letöltés: 2015.02.03.
- <http://noxvobiscum.at/2009/03/lehrer-streik-verharmte-ministerin-schwere-prufungen-fur-osterreichs-bildungswesen/>
- <http://www.bmukk.gv.at/> (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
- <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/hss.xml> (Das österreichische Schulsystem)
- <http://www.cct-austria.at/index.php?action=1&texttyp=0&zielgruppe=0&lokalisierung=AT-GER>. Letöltés: 2015.02.12.
- http://www.jobtour.eu/uploads/pdf/Bildungssystem_Osterreich_hu_091012.pdf. Letöltés: 2015.02.03.
- <http://www.market.at/de/market-aktuell/news/entity.detail/action.view/key.931.html>. Letöltés: 2015.02.03.
- <http://www.nih.gov.hu/nemzetkozi-tevekenyseg/hirek-nagyvilagbol-tet/minosegi-tanarkepzes>
- http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20080330_OTS0036/oesterreich-87-prozent-der-lehrer-mit-image-unzufrieden. Letöltés: 2015.02.03.

<http://www.plattform-educare.org/Hochschulen.htm> (Aus-, Fort- und Weiterbildung an Pädagogischen Hochschulen für ElementarpädagogInnen in Österreich)
<http://www.sqa.at/> (Schulqualität Allgemeinbildung). Letöltés: 2015.02.03.
<http://www.sqa.at/mod/data/view.php?id=239> (EBIS-Liste). Letöltés: 2015.02.03.
<http://www.statistik.at/>. Letöltés: 2015.02.03.
http://www.wiednergymnasium.at/bfv/pdf/burnout_bei_lehrerInnen.pdf. Letöltés: 2015.02.03.
http://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/d/i/wipaed/dasinstitut/Unterlagen_Aff/wp03_0506_aff.pdf.
Letöltés: 2015.02.03.
<https://www.bmbf.gv.at/schulen/lehr/index.html> letöltés: 2015.02.12.
Lehramtsstudium: So macht's der Nachbarn. Zeit Online. <http://www.zeit.de/2008/22/C-6-LehrerAustria?page=all>. Letöltés: 2010.02.23.
LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe. Endbericht. März 2010. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19218/labneu_endbericht.pdf. Letöltés: 2012.07.22)
LehrerInnenbildung neu. Memorandum der Pädagogischen Hochschulen. Wien, 2009. <http://www.paedagogischehochschulen.at/downloads/lehrerbildung-neu.pdf>. Letöltés: 2012.07.22.
OECD-Bildungsstudie: Österreich, das Land der alten Lehrer. In: Salzburger Nachrichten, 12.02.2015 <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/politik/sn/artikel/oecd-bildungsstudie-oesterreich-das-land-der-alten-lehrer-120235/>. Letöltés: 2015.02.12.
[Organisation des Bildungssystems in Österreich.](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_report/AT_DE.pdf)
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_report/AT_DE.pdf. Letöltés: 2010.02.10.
Pädagogische Hochschule Kärnten- Aufnahmekriterien. <http://www.ph-kaernten.ac.at/studium/aufnahmekriterien>. Letöltés: 2010.02.21.
Pädagogische Hochschule Oberösterreich. <http://www.ph-ooe.at/index.php?id=28&L=0>.
Letöltés: 2010.03.03.