

A ROMÁNIAI TOVÁBBKÉPZÉSI RENDSZER JELENE

TEACHERS' PROFESSIONAL TRAINING SYSTEM IN ROMANIA

Zoller Katalin

Abstract: Improved teaching is certainly one of the best paths to increased and effective learning. Many teachers, however, are not prepared to implement appropriate teaching practices. Continuing teacher professional development plays a key role in achieving a high standard of teacher performance. In this study we examine the professional development system offered to teachers in Romania. Furthermore our main focus question is which indicators of continuing professional development are influencing successful teaching practices, also effective learning results of students.

Keywords: continuing teacher professional development, in-service training, Romania, teacher and student effectiveness

Bevezetés

Világszerte nagyszabású kutatások folynak az oktatási rendszerek eredményességét befolyásoló tényezők alapos elemzése, az eredményességgel összefüggő dimenziók megértése érdekében.

Az oktatási rendszerek minőségének és hatékonyságának a javítása az Európai Unió állandó prioritása is. Az *Oktatás és képzés 2010*, valamint az *Oktatás és képzés 2020* olyan stratégiai keretrendszerek a tagállamok részére, melyeknek fő célja azok oktatási rendszerének a támogatása, továbbfejlesztése. Az *Oktatás és képzés 2020* keretrendszer második fő stratégiai célkitűzése az oktatás és a képzés minőségének és hatékonyságának a javítása.¹ E stratégiai célkitűzés megvalósításának összetevői között szerepel a tanítás magas színvonalának a biztosítása, továbbá a megfelelő tanári alapképzés és folyamatos szakmai fejlődés lehetőségeinek a megvalósulása.

A tanárok számítanak című OECD (2007) jelentés 25 országban végzett elemzéseket, melyek alapján azt a következtetést fogalmazták meg, hogy a tanulók teljesítményét meghatározó második legfontosabb tényező (a családi háttér után) a tanár. A McKinsey & Company 2006 májusa és 2007 márciusa között végzett vizsgálata az OECD PISA-programjában legjobb eredményt elérő ázsiai, európai, észak-amerikai és közel-keleti iskolarendszerek teljesítményének hátterét, okait tárta fel. A kutatás eredményeit összegezte a McKinsey-jelentés, mely következtetéseiben azt fogalmazta meg, hogy mivel magyarázható az, hogy az egyes iskolarendszerek eredményei sokkal jobbak, mint másoké, következtetésképpen azért, mert „olyan mechanizmusokat hoztak létre, amelyek a következő három feltételt teljesítik: több tehetséges embert vonzanak a tanári pályára, jobb oktatóvá képezik őket, és biztosítják, hogy a rendszer a lehető legjobb színvonalú oktatást nyújtson minden egyes gyermek számára. (...) Az oktatási rendszer csak annyira jó, amennyire a tanárok, akik alkotják” (Barber–Mourshed, 2007, idézi Kárpáti, 2008, 193).

¹Az Oktatás és képzés 2020 program négy stratégiai célkitűzése: 1. az egész életen át tartó tanulás és a mobilitás megvalósítása; 2. az oktatás és a képzés minőségének és hatékonyságának javítása; 3. a méltányosság, a társadalmi kohézió és az aktív polgári szerepvállalás előmozdítása; 4. az innováció és a kreativitás – a vállalkozói készségeket is beleértve – fejlesztése az oktatás és a képzés minden szintjén.

Az utóbbi évtizedek kutatási eredményei kétségtelenül bizonyították, hogy a tanulók teljesítményének és eredményességének az oktatáspolitikai intézkedések által is befolyásolható tényezői közül leginkább a tanárok munkája, felkészültsége a meghatározó (Wilson és Berne, 1999; Hopkins, 2005; Hanushek, Kain, Rivkin, 2005; Sági és Ercsei, 2012). A kutatási eredményeket figyelembe véve az oktatás hatékonyságának növelését célzó beavatkozások tervezhetők a pedagógusok képzés-továbbképzését oktatáspolitikai szintre emelő intézkedésekkel, az eredmények folyamatos értékelésével, monitorizálásával. A pedagógusok eredményességének háttérében a minőségi pedagógusképzés és a folyamatos szakmai fejlődés meghatározó, a sikeres oktatási rendszerek hatékonyságának a záloga. A sikeres oktatási rendszerekben a képzésbe való belépéskor már nagyon erős szelekciós kritériumok érvényesülnek, a kevésbé sikeresek a munkába álláskor válogatnak a tanárok közül (Kovács, 2013).

Sági (2011) a pedagógus pályáról szóló nemzetközi csúcstalálkozó² számára készített háttérelmezés³ (OECD, 2011) adatait alapul véve ismerteti az oktatási rendszer egészének a megerősítését eredményező reformintézkedéseket, amelyek a pedagógushivatás következő négy területére vonatkoznak: 1. a bekerülés folyamata a pedagógusképzésbe és a pedagógusképzés minősége; 2. a pedagógusok szakmai továbbfejlődésének rendszere; 3. a pedagógiai munka minőségének értékelése, visszacsatolás erről, a pedagógusok továbbfejlődési lehetőségei és karrierútja kapcsolata a minőségértékeléssel; valamint 4. a pedagógusok adott reform iránti elkötelezettsége.

Egybecsengő kutatási következtetések olvashatók tehát a tanári eredményesség diákok tanulmányi eredményességére gyakorolt hatásáról, oktatási rendszerek sikerességét meghatározó voltáról, azonban az eredményességi mutatók vonatkozásában a kutatási irányok több csoportja is elkülöníthető annak függvényében, hogy a tanári eredményesség milyen jellemzőjét helyezi előtérbe és mely tudományterület értelmezési keretén belül, milyen konceptuális rendszert vesz figyelembe. A tanári hatékonyság mutatóinak a tekintetében tehát nincs konszenzus.

Jelen tanulmány célja a romániai továbbképzési rendszer bemutatása, a rendszerben lezajlott változásoknak az értékelése, mely alapvetően meghatározza a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődésének a formáit, tartalmát, koncepcióját és ez által az oktatási rendszer eredményességét is. Az oktatási rendszer minőségkonceptióit a tanárok szakmai előmeneteli lehetőségeinek, a szakmai előmenetellel kapcsolatos elégedettségének és a folyamatos szakmai fejlődés motivációjának a vizsgálata szempontjából közelítjük meg. Az elemzés alapját főként a romániai szabályozó dokumentumok, törvények, rendeletek és ajánlások képezik. Tanulmányunkban arra keresünk választ, hogy világszerte a pedagógusképzés és folyamatos szakmai fejlődés terén tapasztalt változások, a pedagógusi pálya újragondolásának a problémája hogyan jelenik meg a romániai oktatási rendszerben, milyen megvalósítási lehetőségei, illetve feltételei vannak egy még mindig centralizált, adminisztratív elszámoltatási rendszerben működő szabályozási keretben.

1. Fogalmi keretek

1.1. A tanári és tanulói eredményességvizsgálatok

Kutatásunk elméleti háttérét, értelmezési keretét az iskolaeredményességi kutatások pedagógusokra vonatkozó megállapításai, kutatásai, kutatásának lehetőségei képezik. Lannert (2009) az iskolaeredményességi kutatások nemzetközi tapasztalatait összegző tanulmányában több tényezőt is említ, amelyet a kutatások során vizsgáltak és amelyeknek jelentőséget tulajdonítottak az eredményesség szempontjából. A pedagógus, a pedagógiai munka ezen tényezők egyik legfontosabbika, ugyanis az iskolai hatás legerőteljesebben az osztályteremben érheti a tanulókat, a tanár-diák kapcsolat(ok)on át. Az iskolai hatékonyságot vizsgáló kutatások kiindulópontját a

²A 2011. március 16–17-én New Yorkban tartott nemzetközi csúcstalálkozón (International Summit on the Teaching Profession) a legfejlettebb, illetve leggyorsabban fejlődő oktatási rendszerek oktatási miniszterei, oktatási vezetői, oktatási szakszervezetek képviselői, valamint több nemzetközi szervezet kutatói és szakemberei ültek össze abból a célból, hogy áttekinthető, hogyan lehet a leginkább hatékonyan javítani a tanári munkát, a tanítás és általában az oktatás színvonalát.

³Az OECD nemzetközi tanárkutatás alapján: TALIS (Teaching and Learning International Survey), 2009.

társadalmi státusból fakadó egyenlőtlenségek képezték. A szülői háttér meghatározó szerepe a gyerekek iskolai pályafutásában a kutatási eredmények előterében maradt, a kilencvenes években viszont kiegészült olyan eredményekkel, amelyek határozottan rámutattak arra, hogy a diákok teljesítményét a családi háttér mellett az iskolai hatások közül leginkább a pedagógus munkájának a minősége befolyásolja (Sági, 2009). A logikailag is könnyen követhető gondolatsor következő elméleti összetevője a minőségi pedagógusi munka. Ezen a ponton elérkeztünk a kutatásunk legfontosabb dimenziójához, a pedagógusi munka minőségének a vizsgálatához, ezen belül a folyamatos szakmai fejlődés mint minőségi tanítást eredményező összetevőhöz. Alapvető kutatási kérdésünk, hogy az oktatás eredményességének, a *pedagógusi munka eredményességének hogyan lehet indikátora a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődése?* Hogyan hat a pedagógusi munka minőségére a folyamatos szakmai fejlődés? Mit értünk minőségi pedagógusi munkán? Milyen eredményességi mutatói vannak a hatékony pedagógusnak? Mikor tekintjük eredményesnek a pedagógusok munkáját? Milyen a jó minőségű pedagógiai munka?

Azt a felismerést követően, hogy a diákok teljesítményét a családi háttér mellett az iskolai hatások közül leginkább a pedagógus minősége befolyásolja, kutatások sorozatában vizsgálták már az általunk is megfogalmazott kérdéseket, hogy milyen mutatók alapján jelenthető ki az, hogy egy pedagógus jó vagy nem jó, akár az, hogy mennyire hatékony. A vizsgálatok nyomán kiderült, hogy nincsen egyetlen olyan indikátor sem, amely alapján a pedagógus teljesítménye egyértelműen értékelhető lenne.

Hanushek (1997), hasonlóan Darling-Hammond (2000) következtetéseihez is azt fogalmazták meg, a tanári munka minőségére irányuló közvetlen mérések eredményei csak csekély mértékben adnak magyarázatot a tanulók teljesítményei közötti különbségekre.

Azonban ez nem jelenti azt, hogy ezek az információk nem hasznosulnak. A mérhető tényezők alapján ugyan nehéz megítélni, hogy ki a jó tanár, az erre vonatkozó kutatások napjainkra már árnyaltabb képet mutatnak.

Sági Matild (2009) tanulmányában a problémát vizsgáló amerikai kutató, Linda Darling Hammond negyven évnyi kutatási tapasztalatait idézi, mely szerint önmagában sem a pedagógus általános képességei és intelligenciája, sem a tantárgyi tudása, sem képzettségi-végzettségi szintje (diploma jellege és minősége), sem pedig a tanítási gyakorlatának hossza – tehát egyetlen, könnyen, egyszerűen mérhető és számon tartható tényező – sem mutatott jelentős kapcsolatot az általa tanított tanulók iskolai teljesítményével, vagyis a pedagógus munkájának eredményességével (*Darling-Hammond, 2000 idézi Sági, 2009*). Eltérő vizsgálati lehetőségek jelentkeznek tehát a tanári minőség mérésének a módjában is. A tanári munka hatását vizsgáló kutatások sokféle jellemzőt használnak proxyváltozóként⁴ a tanári munka minőségének a meghatározására. A leggyakoribbak ezek közül (Saád, 2006 alapján⁵): a tanár képzettsége, szaktárgyi ismerete, a bachelor fokozat elnyerése és a mesterképzés során elvégzett kurzusok száma a tanított szakterületen, rendelkezik-e a tanított műveltségterületen mesterfokozattal, a szaktárgyi tudást felmérő országos tanári vizsgákon elért eredmények, az elvégzett felsőfokú intézmény társadalmi rangja, legmagasabb képzettségi fokozat, tanári/pedagógiai kurzusok, a tanári képesítés szintje, tesztekkel mérhető tanári képességek (szakmai alkalmasság), teszteredmények a felsőoktatási intézménybe kerülést megelőzően, IQ-tesztek eredményei, tanítási gyakorlat, a szakmai továbbképzések.

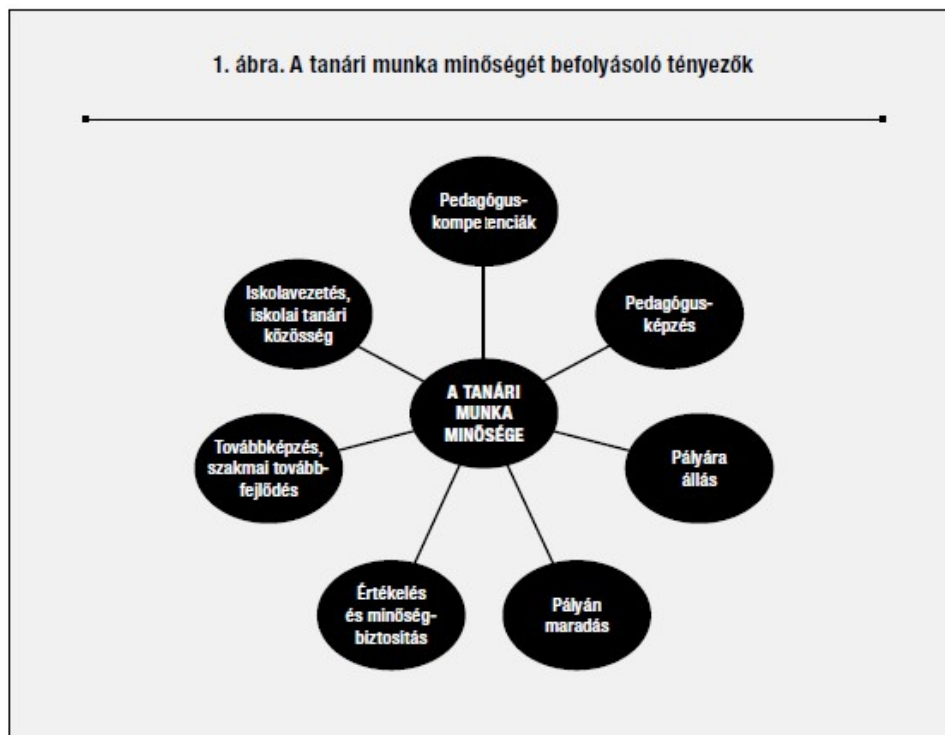
A tanárkutatások többnyire a tanári hatékonyságra, a mérhető vagy dokumentálható tanári adatokra, valamint a diákok és az oktatás más szereplőinek véleménye alapján körvonalazódó tanárideálra irányulnak. A tanár által kifejtett hatások az osztályteremben a tanár-diák kapcsolati felületen érvényesülnek.

Sági és Ercsei (2012) modellje alapján a pedagógusi munka minőségének vizsgálata során a következő hét tényező tűnhet célravezetőnek: pedagóguskompetenciák, pedagógusképzés, pályára állás, pályán

⁴A proxyváltozó olyan változót jelent, amely nem önmagában érdekes, hanem amelyből a vizsgálni kívánt tényezővel kapcsolatban – amelyet azonban nem lehet pontosan egy változóba besűríteni – lehet megtudni fontos információkat. A proxyváltozónak szoros összefüggésben kell állnia a vizsgált tényezővel.

⁵A tanítás minőségét befolyásoló tényezők Sanitiago 2002:81. alapján.

maradás, értékelés és minőségbiztosítás, továbbképzés/szakmai továbbfejlődés, iskolavezetés/iskolai tanári közösség.



Forrás: Sági és Ercsei (2012, 11): A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők

1.2. Tanárok folyamatos szakmai fejlődése

Zoller és Petras (2012) *Teachers as learner – Concepts of Teacher Professional Development* című tanulmányukban rávilágítanak arra, hogy a folyamatos szakmai fejlődés indikátorai sem lehetnek egyértelműen csak egyszerű és egyszerűen mérhető olyan változók mint a képzések formái, tartalma, ideje, gyakorisága, motivációja stb., ugyanis a folyamat teljessége, a folyamat elemeinek összhangja, az elemek közötti kombinációk végtelensége egy olyan értelmezési keretet generál, amely a maga komplexitásával hat a diákokra, következtetésként a komplexitás figyelembevételével értékelhető. Az eredményes pedagógusi munkára olyan indikátorokat kell keresnünk tehát, melyek egyrészt a folyamatos szakmai fejlődési modelleket jellemzik, másrészt figyelembe veszik a tanári munka minőségének állandóan bővülő, kutatások eredményeként változó körét is.

2. A folyamatos szakmai fejlődés romániai koncepciója

2.1. A folyamatos (tovább) képzési rendszer Romániában

Ebben a fejezetben a romániai pedagógus-továbbképzési rendszer főbb jellemzőit foglaljuk össze. A nemzeti nevelésről szóló törvény szövege,⁶ szó szerinti fordításban folyamatos képzés fogalmával jelöli a szakmai fejlődést és a pedagógusi karrierben való fokozatos előrehaladást. Jelenleg tehát a törvénykezés szövege alapján a pedagógusok folyamatos képzésének két konkrét összetevője van: a pedagóguskarrierben való előrelépés és a folyamatos szakmai fejlődés. A pedagóguskarrier lépcsőfokait az I. és II. fokozati vizsgák sikeres megszerzése jelenti, a folyamatos szakmai fejlődés lehetőségét pedig az ötévente kötelező továbbképzésekre adott kreditpontok megszerzése biztosítja. Minden pedagógusnak kötelező módon ötévenként 90 kreditpontot kell továbbképzéseken

⁶ Nemzeti nevelési törvény – Legea educației naționale

összegyűjtenie, ellenkező esetben bizonyos jogokból nem részesülhet. A nemzeti nevelési törvény szabályozza ezt a képzési folyamatot,⁷ hangsúlyozza, hogy a pedagógusoknak kötelességük részt venni a törvény által előírt és szabályozott folyamatos továbbképzéseken.⁸ Az alkalmazásra vonatkozó tudnivalókat, a részlező magyarázatokat a törvény alapján kidolgozott és egy rendelettel életbe lépett továbbképzési módszertan tartalmazza.⁹

A továbbképzések fő formái (5561/2011-es módszertan, 5, 70 §):

- tudományos, didaktikai és pszichopedagógiai továbbképző programok, amelyek kiegészítő kompetenciákkal várják fel a pedagógusokat, új tevékenységek végzésére, új funkciók betöltésére: nevelési tanácsadás, pályaorientáció, szociális gondozás, felnőttképzés, értékelési szakember, stb.
- a vezetői és értékelői kompetenciákat fejlesztő programok
- a II. és I. didaktikai fokozatok megszerzése, az ezekre történő felkészítővel együtt
- szakmai átképző programok
- öt évenkénti kötelező továbbképzés, azaz minden 5 éves ciklusban 90 szakmai kreditpontot kell szerezni
- a tanszemélyzet szakmai tudományos fejlesztése MA, PhD, posztgraduális képzéseken való részvétel révén (vagy akkreditált programok teljesítése által).

Az 2., 3. és 6. pontokban szereplő továbbképzéseket csak a kiemelt kutató és oktató egyetem címet¹⁰ viselő intézmények végezhetik, illetve azok az egyetemek, amelyek az érintett képzési programjaik rangsorolásakor A és B besorolást kaptak (Stark, 2012).

Fontos megjegyezni, hogy a korábban a pedagógusi karrier első lépcsőfokaként megjelenő véglegesítő vizsga fokozat az új törvény és módszertan értelmében már a tanári szakma gyakorlási jogának a megszerzésére irányuló feltétel. A kezdő tanári szakasz Európa-szerte fontos része a tanárképzési gyakorlatnak, a jelenlegi tanévtől Romániában is részleteiben kidolgozva érvénybe lépett a mentorrendszer. E szakasznak a lezárása a tanügyi véglegesítő vizsga, melynek a sikeres letétele feljogosítja a jelöltet arra, hogy az egyetem előtti oktatásban taníthasson. A vizsgát az Nemzeti Oktatási Minisztérium¹¹ szervezi egy általa elfogadott metodológia, tematika és szakkönyvészet alapján.

A gyakornoki szakaszra jellemző a rendszerből való kilépés nagy aránya, a pályát elhagyók más foglalkozási területek felé fordulnak leginkább anyagi okok miatt, de gyakori indok a megfelelő pályán maradáshoz támogató programok hiánya is (Șerbănescu, 2011). A gyakornoki időszakban tapasztalt problémákat a szaktanfelügyelők főleg a tanítási gyakorlattal kapcsolatos alacsony tájékozottsági szintben ragadják meg, az órákra való felkészülés túlnyomórészt tanárközpontúan valósul meg, a jelöltek tanítási stílusa a tanítási gyakorlat hagyományos módszertani és szervezési formáit követi (Șerbănescu, 2011). Bár a fejlesztési stratégiákban megfogalmazott javaslatok, a mentor-program koncepciója előremutató, az életbe léptetésétől túl rövid idő telt el ahhoz, hogy hatását értékelni tudjunk.

Elméletileg a II. és I. didaktikai fokozatok jelentik a szakmai előmenetel lépcsőfokait, melyeknek birtokában a pedagógusok elhelyezkedési lehetősége is megnő, valamint magasabb, vezetői funkciók betöltésére is alkalmassá válnak. A fokozatok megszerzése a továbbképzés része, így a fokozatszerzés időszakában a jelöltek mentesülnek a továbbképzési kötelezettségek alól. Romániában a pedagógusok többsége által elvégzett továbbképzés a II. és I. didaktikai fokozatok megszerzésére irányul.

⁷Nemzeti nevelési törvény, IV. fejezete, II. szakasz 242-246 §

⁸Nemzeti nevelési törvény 275 §

⁹5561/07.10.2011-es sz. Miniszteri rendelet. A közoktatásban dolgozók folyamatos továbbképzésének a módszertana, 76. §. (Ordin nr. 5561/2011 Metodologia privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar).

¹⁰A romániai egyetemek besorolása: 1. oktató egyetem, 2. oktató és kutató egyetem/oktató és művészeti egyetem, 3. kiemelt kutató és oktató egyetem (Nemzeti nevelési törvény 193. § - Legea educației naționale 193. §).

¹¹Román nyelven: Ministerul Educației Naționale

A továbbképzési metodológia (továbbiakban Módszertan) továbbá meghatározza a pedagógusok továbbképzésének fő szervezési formáit:¹²

- a) Iskolaszintű módszertani és pszichopedagógiai tevékenységek: tanszéki megbeszélések, módszertani körök, stb.
- b) Tudományos közlések, szimpóziumok, tapasztalatcserék, szaktudományi és neveléstudományi irányultságú oktatási partnerkapcsolatok
- c) Időszakos tájékoztatók a szakterületen és neveléstudományok terén
- d) Tudományos társaságok és pedagógusszervezetek által szervezett tanfolyamok
- e) Módszertani és pszichopedagógiai felkészítő tanfolyamok
- f) Új kompetenciákat nyújtó programok
- g) Felkészítő tanfolyamok a didaktikai fokozatok megszerzésére
- h) A vezető, értékelő és ellenőrző funkciót betöltő tanszemélyzet speciális képzése
- i) Hazai és külföldi tanulmányutak, ösztöndíjak
- j) Szakképzést nyújtó posztgraduális tanfolyamok
- k) MA képzés azok számára, akik négy éves egyetemi alapképzésben vettek részt
- l) Posztgraduális képzések
- m) Doktori tanulmányok
- n) Az alapvégzettségtől eltérő új szakosítás megszerzése

Az e, f, g, h, k és m pontok alatt megjelölt továbbképzési formákat csak a kiemelt kutató és oktató egyetemek végezhetik, illetve azok az egyetemek, amelyek az érintett képzési programjaik rangsorolásakor A és B besorolást kaptak (Stark, 2012).

A tanügyi személyzet alapszabályzata¹³ meghatározza a továbbképzéseket szervező intézmények körét (Tanügyi Személyzet Alapszabályzata, III. fejezet):

- akkreditált felsőoktatási intézmények, a megfelelő szaktudományos továbbképzést biztosító karok és tanszékek
- felsőoktatási intézmények tanárképző intézményei vagy a tanárképzésért felelős tanszék, ahol tantárgypedagógiai és pszichológiai-pedagógiai továbbképzés valósul meg
- Tanítók Háza, mely a tanügyi személyzet és tanügyi kisegítő személyzet részére szervezhet képzéseket

Gyermekek Nemzeti Palotája¹⁴ a nonformális oktatásban dolgozók számára rendezhet képzéseket

- Szakosodott központok és intézetek
- A Közoktatás Tantervi és Értékelő Központja,¹⁵ a Neveléstudományi Intézet
- Nemzetközi projektek implementációjáért felelős intézmények, mint pl. Socrates, Leonardo
- Egyesületek, szakmai szervezetek, alapítványok és piaci cégek, melyek célja a pedagógusok folyamatos szakmai fejlesztése
- Megyei Tanfelügyelőségek

¹²5561/2011 sz. Miniszteri rendelet, A közoktatásban dolgozók folyamatos továbbképzésének a módszertana, 76. §. (Ordin nr. 5561/2011 Metodologia privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar).

¹³Lege privind Statutul Personalului Didactic. 1997 – Tanügyi Személyzet Alapszabályzata, 1997

¹⁴Román nyelven: Palatul Național al Copiilor

¹⁵Román nyelven: Centrul Național de Curriculum și Evaluare în Învățământul Preuniversitar

A gyakorlatban a továbbképzési kínálat jól elkülönül annak függvényében, hogy az mely intézmény által szervezett. Romániában a továbbképzők mindig egyéniek, a pedagógusok személyes döntésén alapszik az, hogy jelentkeznek-e, mikor jelentkeznek, miért jelentkeznek vagy milyen továbbképzőre mennek el. Az iskoláknak nem áll módjukban, hogy preferenciákat érvényesítsenek, vagy a tantestület együttműködését, közös munkáját segítő, akár iskolán belüli akkreditált képzéseket szervezzenek (Papp, 2007, 109). Az iskoláknak és a tanfelügyelőségeknek sem áll módjában a továbbképzések finanszírozása. Gyakoriak azonban a pályázati forrásból megszervezett intézményi továbbképzések, melyek neves szakemberek bevonásával valósulnak meg és népszerű, közérdeklődésre számot tartó eseménynek számítanak úgy is, hogy teljesítésére nem kérhető kreditpont.

Az egyetemek bár még őrzik monopolhelyzetüket a tanártovábbképzésben, ez a pozíció egyre inkább kihívásokkal szembesül: továbbképzéseket szervezhetnek a Pedagógusok Házai és piaci cégek is. Egy-egy képzés akkreditációja jelentős anyagi ráfordítást is jelent, azonban a jóváhagyás többször érdekellentétek miatt bukik el. Az akkreditálási folyamatban „peer review” szerepet betöltő egyetemek képviselői sokszor úgy próbálják megőrizni monopolhelyzetüket, hogy megvonják a képzés kínálatba való bekerülés lehetőségét más intézményektől, szervezetektől vagy piaci cégektől (Papp, 2007). Érthető, hogy a lehetőséggel kevés cég élt, így ez a piaci szegmens nagyon alulképviselet a továbbképzési kínálatok sorában.

2.2. Az előmeneteli rendszerben megvalósuló szakmai fejlődés

2.2.1. A véglegesítő vizsga

A véglegesítő vizsga korábban az előmeneteli rendszer első lépcsőfokát jelentette, a 2011-es legutóbbi törvényváltozat azonban a vizsgával lezáruló gyakornoki szakaszt az alap- és továbbképzés közötti átmenetnek tekinti, hangsúlyozva a kettő közötti szerves összekapcsolódást. Az egy éves gyakorlóidő keretében a kezdő tanárokat pályájuk elején egy mentor támogatja, segíti a szakmai-módszertani bizonytalanságok feloldásában, a pályakezdés nehézségeiben, majd az ezt lezáró véglegesítő vizsga sikeres letétele után nyernek jogot a tanításhoz.

Előremutató lépés a mentor-program keretében megfogalmazott fejlesztési stratégia, ugyanis kiemelt helyen kezeli a pedagógiai gyakorlat szerepét a pedagógusi készségek, képességek fejlődésében. A pedagógusképzésben fontos szerepe volt mindig is a gyakorlati tudásnak, ugyanis az elméleti ismeretek csak ezzel együtt eredményezhettek használható, adaptív tudást a pályán. Pozitív előrelépés ebben a tekintetben a román alap- és továbbképzési rendszer közti összhangot, folytonosságot megteremtő egy év, amit a frissen végzettek egy-egy mentortanár irányításával töltenek. A mentortanárok szakmai felkészítéséről továbbképzések formájában külön gondoskodnak.

A véglegesítő vizsga előtti, mentor irányítása alatt eltöltött egy évet a szakmai fejlődés szempontjából is jelentősnek véljük, ezért az előmeneteli rendszer részének, a folyamatos szakmai fejlődési folyamat megalapozásának is tekintjük.

A véglegesítő vizsga megszervezését szabályozó módszertan¹⁶ 5. §-a értelmében a sikeres véglegesítő vizsga a tanári szakma gyakorlási jogát jelenti. A vizsgára jelentkezés feltétele, hogy a folyó tanév értékelése során a jelölt legalább “Jó” vagy “Nagyon jó” minősítést kapjon, az óralátogatásainak, szakfelügyeleteinek az átlag minősítése legalább nyolcas legyen, valamint a jelölt rendelkezzen legalább egy éves tanítási gyakorlattal vagy az egy éves didaktikai normának megfelelő letanított óraszámmal. A pályára került pedagógusnak egy ötéves időintervallumon belül három lehetősége van a véglegesítésre. Amennyiben mindhárom alkalommal sikertelenül vizsgázik a jelölt, elveszíti a tanításhoz való jogát. A vizsga tartalmát képezik a jelölt óráin történő két szakfelügyeleti ellenőrzési alkalom, a jelölt portfóliójának az értékelése és egy írásbeli vizsga, amelynek a tematikáját és irodalmát a Minisztérium hagyja jóvá. Mindenik szakfelügyelet négy didaktikai tevékenység megfigyelését és értékelését foglalja magába. A szakfelügyeletet végző bizottságban részt kell veyen

¹⁶6193/2012 sz. Miniszteri rendelet. A véglegesítő vizsga megszervezését szabályozó módszertan (Metodologia privind organizarea și desfășurarea examenului național de definitivare în învățământ)

egy szaktanfelügyelő vagy egy módszertanos tanár, melyet a tanfelügyelőség jelöl ki, valamint az intézmény igazgatója vagy aligazgatója. A tanfelügyelőség által kijelölt tanárnak legalább II. didaktikai fokozattal kell rendelkeznie. A vizsgát országos szinten egy miniszteri rendelettel létrehozott bizottság felügyeli, koordinálja. Továbbá a megyei főtanfelügyelő rendelkezik a megyei bizottságok és vizsgaközpontok bizottságának az összetételéről, az utóbbi esetében kivételt képez a bizottság elnöke, aki tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár kell legyen.

A tételek összeállítása a Nemzeti Értékelő és Vizsgáztató Bizottság¹⁷ feladata, mely az előzetesen, szintén miniszteri rendelettel jóváhagyott tematika és bibliográfia alapján történik. A szaktárgyi központok létrehozásával a Minisztérium foglalkozik, ezekben a központokban, szakterületek szerinti bontásban történik a vizsgadolgozatok értékelése, melyet egy újabb bizottság végez. Ezt a bizottságot a bizottság elnökének a kivételével a főtanfelügyelő nevezi ki a módszertanban előírtak alapján. A sikeres vizsgával járó anyagi kompenzációt a következő tanévtől folyósítják. Az évente egyszeri alkalommal megrendezésre kerülő országos vizsga költségeit az Nemzeti Oktatási Minisztérium fedezi. Ugyanakkor a módszertannak részét képezik azok a mellékletek is, amelyek tartalmazzák a vizsgára való beiratkozáshoz szükséges típusnyomtatványokat, óralátogatási szempontokat, pályán eltöltött évek számát igazoló formanyomtatványokat.

2.2.2. A II. és I. fokozatok

A pedagógusi karrier előmeneteli lehetőségeit jelentik a II. és I. didaktikai fokozatok megszerzése.

A **II. didaktikai fokozatra** a véglegesítő vizsga után négy évvel¹⁸ lehet jelentkezni, ha ez az időszak alatt a pedagógus végig tanított. A törvény alkalmazására irányuló Módszertan külön előírja a tanügyi régiség¹⁹ kiszámításának a módját. A jelentkezés feltétele: ahhoz, hogy a jelölt beiratkozhatson a II. fokozati vizsgára, tevékenységének az éves értékelése legalább megfelelő kell legyen, magas szintű didaktikai kompetenciákkal kell rendelkezzen és szüksége van egy ajánlásra is, amelyet annak az intézménynek a vezetőtanácsa állít ki, ahol a beiratkozás előtti két évben tanított. A jelentkezés további feltétele a jelölt óráin történő legalább két szakfelügyeleti alkalom, amelyből az elsöre, a jelölt kérésére a jelentkezés előtt kerül sor, míg a másodikra a jelentkezés és a speciális ellenőrzés közötti időszakban. Az ellenőrzésre a szaktanfelügyelő megy el, vagy egy legalább II. fokozattal rendelkező módszertanos tanár, amelynek a szakja meg kell egyezzen a jelölt szakjával. Mindenik ellenőrzés a jelölt négy tevékenységének/órájának a megfigyelését és értékelését foglalja magába. Az értékelés szempontjait a Módszertan mellékletében feltüntették. A minimum átmenő értékelés a „megfelelt” kell legyen.

A speciális felügyeletre a vizsga tanévében kerül sor, ez az alkalom október 1 és június 5 között kell, hogy legyen. Ugyanúgy a jelölt négy didaktikai tevékenységének a megfigyelését és értékelését foglalja magába. A felügyeletet a szaktanfelügyelő vagy az ugyanolyan szakos módszertanos tanár végzi, akinek szintén legalább II. didaktikai fokozata kell legyen. A speciális felügyelet értékelése jeggyel történik, 1-től 10-ig terjedő skálán adható minősítés, azonban a minimum átmenő jegy a 8-as.²⁰

A vizsgáztató bizottság összetételére vonatkozóan a Módszertan a következőket írja elő: a vizsgabizottság elnöke és tagjai fokozattal rendelkező egyetemi tanárok kell legyenek. Minden írásbeli vizsgát a vizsgának megfelelő két szakos tanár értékeli. A vizsgatételeket a vizsgabizottság tagjai állítják össze a Minisztérium által kibocsájtott és jóváhagyott programok alapján. A vizsgaközpontok döntési joga a tételeket illetően nagymértékben megnövelheti az esélyét annak, hogy a vizsga valóban a jelölt alkalmasságát, szakmai kompetenciáját, hozzáértését mérje.

¹⁷Román nyelven: Centrul Național de Evaluare și Examinare

¹⁸Nemzeti oktatási törvény, 242 paragrafus, 4. bekezdés

¹⁹A köznyelvben a pályán eltöltött évek számát tanügyi régiségnek nevezik Romániában.

²⁰Az 5561/2011-es rendeletet egészíti ki és írja felül a 3129/2013-as február 1-jei Minisztériumi Rendelet, melynek 23-ik paragrafusában szerepel, hogy a minimum minősítés a korábbi 7-es helyett 8-as kell legyen.

A vizsgákat központilag a Minisztérium érvényesíti és ítéli meg a vizsga megszerzésével járó anyagi juttatásokat is, amelyeket a vizsga utáni következő tanévtől már folyósítanak a sikeresen vizsgázottaknak.

Az **I. didaktikai fokozat** megszerzésére az a pedagógus jelentkezhethet, aki legalább négy év régiséggel rendelkezik a II. fokozatának a megszerzésétől számítva, valamint színvonalas gyakorlati tevékenységet fejtett ki, melynek része a kutatómunka is. Továbbá az éves értékelésen kiváló minőségben részesült és rendelkezik az intézmény szakmai testületének az ajánlásával.

A vizsga tartalma:²¹

- szakterület függő kollokvium meghatározott tematika és bibliográfia alapján, melyet a Minisztérium látta meg és hagy jóvá. Ez a vizsga kizáró jellegű.
- egy speciális felügyeleti alkalom, melyet megelőzően legalább két másik ilyen felügyelet. Mindenik értékelése maximális kell legyen, tehát kiváló.
- tantárgypedagógiai jellegű tudományos szakdolgozat elkészítése konzulensi irányítással.
- a szakdolgozat megvédése egy, a Minisztérium által előírt metodológia alapján kijelölt és jóváhagyott bizottság előtt. Ez a védés nyilvános.

A nemzeti oktatási törvény által meghatározott paramétereket a Módszertan tovább bontja és egy részleteiben kidolgozott alkalmazási irányelvet szab meg. Ugyanúgy mint a II. fokozat esetében a speciális felügyelet előtti két ellenőrzés egyike a vizsgára való beiratkozás előtt, a jelölt kérésére történik, a második pedig a beiratkozás és a speciális ellenőrzés közötti időintervallumban. A felügyeletet szaktanfelügyelők végzik vagy módszertanos tanárok, azonban ezeknek meg kell már legyen az I. didaktikai fokozatuk. Négy didaktikai tevékenység megfigyelését és értékelését végzik minden egyes alkalommal. A minősítésük ezeknek "kitűnő" kell legyen, tehát a lehető legjobb értékelés. A speciális ellenőrzés ugyanazon a napon történik, mint a tudományos szakdolgozat védelme az erre az alkalomra kijelölt bizottság előtt. A bizottságokat a továbbképző központok állítják össze, majd a Minisztérium hagyja a jóvá ezeket. A bizottság összetételére vonatkozóan a következő szabályok érvényesek: a bizottság elnöke tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár kell legyen, akinek a szakterülete megegyezik a jelölt szakjával vagy pedagógiai végzettsége kell legyen. A bizottság következő tagja a jelölt szakdolgozatának a tudományos irányítója, a jelölt konzulense. A harmadik tagot a tanfelügyelőség jelöli ki, ez vagy szaktanfelügyelő, vagy I. fokozattal rendelkező módszertanos tanár kell legyen. A speciális ellenőrzés értékelése a korábban már említett 3129/2013-as rendelet 39-ik paragrafusában értelmében nem lehet kevesebb, mint 9-es, ez a korábbi Módszertanban 8-as volt. Abban az esetben, ha a jelölt sikertelenül vizsgázik, két tanév eltelte után újra jelentkezhethet a fokozat megszerzésére.

A kollokviumot ugyanúgy egy bizottság szervezi meg és vezeti le, melynek tagja két tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár kell legyen. Ezek közül egyik pedagógia szakos, másik a jelölt szakjával megegyező tudományterületen jártas. A konzulens tanár ugyancsak tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár, szakterülete a jelölt szakjával megegyezőnek kell lennie.

2.2.3. A professor emerit titulus

A *professor emerit* titulus egy magas szintű pedagógusi professzionalizmust jelöl, amely elsősorban a következő területeken nyilvánul meg:²²

- a) szaktudomány területén való magasfokú jártasság
- b) a pedagógia és pszichológia területein való tájékozottság
- c) a didaktika és szakdidaktikák beható ismerete

²¹Nemzeti oktatási törvény, 242-ik paragrafus, 5-ik bekezdés

²²A közoktatásban dolgozók folyamatos továbbképzésének a módszertana, 76. §. (Ordin nr. 5561/2011 Metodologia privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar) alapján.

d) oktatásmenedzsment/osztálymenedzsment területén való tudás birtoklása

e) IKT-s ismeretek

f) inter- és transzdiszciplinaritás mint alternatív és komplementáris tanítási és tanulási lehetőségeknek az ismerete, kutatás- és fejlesztésközpontú gyakorlat megvalósítása és más szociális médiumokkal való hatékony kommunikáció megvalósítása.

A közoktatásban dolgozók a következő feltételek mellett szerezhetik meg a titulust:

- eredményes és hatékony didaktikai tevékenységet fejtenek ki
- eredményesek a didaktikai innovációk/menedzseri innovációk területén
- koordinálnak és részt vesznek oktatási projekteken
- részt vesznek az oktatás-menedzsmenti tevékenységekben, a minőségbiztosításban, az intézmény presztízsének a növelésében

Az a tanár, aki megszerzi ezt a címet, a következőkre előnyöket élvezheti:²³

- elsőbbséget élvez egy transzferrel elfoglalható állás esetében
- mentorálhatja a pedagógusok folyamatos képzését
- elsőbbséget élvez abban az esetben, ha egy versenyvizsgán ugyanolyan jegye van valakinek, mint az övé
- évente egy pénzösszegben kifejezett díjat vehet át, amelyet a nemzeti programok megvalósítására szánt programokból különít el a Minisztérium
- a tanfelügyelőségek kiküldhetik különböző területi problémák rendezésére

A *professor emerit* titulusra azok a pedagógusok pályázhatnak, akiknek munkaszerződésük meghatározatlan időre szól, valamint megszakítás nélkül tanítottak már 15 évet az I. fokozatuk megszerzése után. A címet vizsga alapján ítélik oda. A Minisztérium korlátozza a helyek számát.

A vizsga tartalma:

- speciális ellenőrzés az iratkozáshoz
- felvételi céllal rendezett kollokvium
- kutató/fejlesztő jellegű szaktudományos dolgozat megírása a következő tudományterületeken: pedagógia és iskolai pszichológia, tantárgypedagógiák, oktatásmenedzsment, az oktatás minőségének a menedzsmentje, információs- és kommunikációs technikák, melyeket a tanítás-tanulás-értékelés folyamatában használ a pedagógus, intézmény menedzsment, adatkezelés, alternative oktatási lehetőségek, kutatás és innováció az oktatásban, kommunikáció és partnerkapcsolatok más szociális médiumokkal, stb.
- a tudományos dolgozat bemutatása és megvédése

A speciális ellenőrzés három didaktikai tevékenység megfigyelését és értékelését jelenti, melyet ezúttal egy bizottság minősít. A bizottságot a következő tagok alkotják: egy szomszédos megye szaktanfelügyelője vagy módszertanos tanára, melynek szakterülete a jelöltével megegyező és I. fokozati vizsgával rendelkezik. Elnök lehet tudományos fokozattal rendelkező egyetemi tanár is, akinek szakterülete a jelöltével megegyező. Második tagként egy módszertanos tanár van megjelölve, míg harmadik tag a jelölt katedrafőnöke²⁴ kell, hogy legyen. A speciális ellenőrzésen a jelölt minimum 9-es osztályzatot kell kapjon. A felvételi kollokviumon a jelölt egy beszélgetésen vesz részt, amelyben a CV-jében leírtak alapján értékeli tudományos előmenetelét, majd be kell mutatni a kutatási tervét, amelynek alapján a kutatását elvégzi és a dolgozatát megírja. A kollokvium vizsgabizottsága a következő négy tagot foglalja magába: elnök, aki a megyében a Tanítók Házának a vezetője; alelnök, aki a tanfelügyelőségen a human erőforrás menedzsmenttel foglalkozik; egy tag, aki lehet a szaktanfelügyelő, intézményigazgató vagy egyes fokozattal rendelkező a jelölt szakjának megfelfő

²³Nemzeti oktatási törvény, 242-ik paragrafus, 2. bekezdés

²⁴Egy műveltségterülethez tartozó tárgyakat tanító tanárok katedrákba tömörülnek, ezeknek van egy felelőse, irányítója.

végzettségű tanár; titkár, aki a Tanítók Házának alkalmazottja és számítógépkezelői kompetenciákkal rendelkezik.

A CV értékelése során az adható 100 pontból a jelölt 80-at meg kell kapjon ahhoz, hogy a következő próbára állhasson. A sikertelenül vizsgázók következő tanévben újra jelentkezhettek. A szakdolgozat megírását egy konzulens segíti, akit a jelölt választ. A szakirányítók a jelölt szakterületével megegyező fokozattal rendelkező egyetemi tanárok lehetnek. A dolgozat bemutatása és megvédése egy, a Minisztérium által jóváhagyott bizottság előtt történik. A dolgozat értékelése a bizottsági tagok által adott osztályzatok aritmetikai átlaga. Külön értékeli magát a dolgozatot megadott szempontok alapján és külön a bemutatást/védést. Minimum 9-es átlagot kell elérni ahhoz, hogy a vizsga sikeres legyen. A megszerzett titlussal járó jogokat egész pedagógusi karrierjük alatt élvezhetik a sikeresen vizsgázottak.

3. Folyamatos szakmai fejlődés és kutatási előzmények

A folyamatos szakmai fejlesztés (Continuing Professional Development) speciális munkahelyi képzésekre vagy továbbképzésekre vonatkozik. Újabban ez a terület láthatóan több figyelmet kap, és potenciálisan olyan tényezőnek tekintik a kutatók, amelynek döntő hatása van a tanítás hatékonyságára (Saád, 2006). Jelenleg kevés adat áll rendelkezésre a szakmai továbbképzések hatásáról a tanulók tudására nézve. A problémát az jelenti, hogy még mindig nagyon keveset tudunk a szakmai fejlődés természetéről. Úgy tűnik, hogy ez a tevékenység nagyon szerteágazó, és az eredmények nagyon függenek azoktól a körülményektől, amelyek között születtek. Saád (2006) *A tanítás minősége* című tanulmányában összefoglalja azokat a kutatásokat, amelyek a szakmai továbbképzések tanulók tudására gyakorolt hatását vizsgálták. Romániai viszonylatban két ilyen kutatást mutatunk be részletesebben.

Az első kutatás,²⁵ amire hivatkozunk egy romániai kutatócsoport vizsgálata, melynek részletes leírását és eredményeit a Papp Z. (2007) által szerkesztett kötetben olvashatjuk. A kutatás a romániai magyar felső középfokú oktatás minőség-percepciójának, illetve a minőségfelfogások sokféleségének, dimenzióinak kutatását kísérte meg. Céljuk volt feltárni a szolgáltatók (tanfelügyelők, intézményvezetők, tanárok) és a felhasználók (diákok) minőségkonceptióit, motivációit, aktuális igényeit, elvárásait, valamint elemezni a minőségi oktatás megvalósításának lehetőségeit. A kutatás során kérdőíveket és az interjú módszerét használták. A minőség szolgáltatói dimenziói fejezetben jelenik meg a pedagógusok képzettsége és továbbképzési lehetőségei probléma. Az interjúrészletekben olvashatunk a kezdő pedagógusok gyakorlati alkalmasságát megalapozó mentor-rendszer bevezetésének a szükségességéről, amelynek az implementációja elkezdődött azóta. Az *in-service training* igénye megfogalmazódott az intézményvezetők részéről is. A kutatásból kiderül, hogy egyes vélemények alapján a tanár-továbbképzés már az egyetemi képzésnél hatékonyabb, magasabb hozadékkal rendelkezik. A tanfelügyelők véleménye alapján azonban ez sincs rendesen megoldva, mivel a tanfelügyelőség továbbképzésekre szánt kerete elég korlátozott, ezért nem tudják biztosítani a törvény által előírt ötévenkénti továbbképzések minimum kredit számát. A továbbképzési kínálat felől is problémákat regisztrál a kutatás. Mivel a lakóhelyhez közeli egyetemek nem szerezték meg a különböző szakokból az akkreditációt, így nagyobb anyagi ráfordítás a tanfelügyelőségeknek és tanároknak, hogy biztosítani tudják a részvételt. A kutatásból az is kiderül, hogy a pedagógusok és a tanfelügyelők megítélésében is jól elkülönülnek a továbbképzők annak függvényében, hogy milyen intézmény szervezi. Az államilag legkevésbé elismert, nem akkreditált, így kredit ponttal nem járó RMPSZ által szervezett Bolyai Nyári Akadémiát, valamint a magyarországi továbbképzéseket tartották a leghatékonyabbnak a megkérdezettek. A leginkább formálisnak az egyetemek és tanfelügyelőségek keretében megszervezett továbbképzéseket tartották. Ezek eleve akkreditált továbbképzéseknek számítanak. A kvantitatív kutatás alapján a hatékony tanári munka mutatóira is rákérdeztek a kutatók. Következtetésként megfogalmazható, hogy a továbbképzéseken való részvételi szándék növekvő tendenciát mutat. A tanári munkát nehezítő tényezők közül a tananyag mennyisége szerepel a lista élén, míg a legutolsó a továbbképzések. Ez úgy értelmezhető, hogy a továbbképzések

²⁵Minőségkonceptiók a romániai magyar középfokú oktatásban. T 042991 számú OTKA-kutatás

legkevésbé nehezítik a hatékony tanári munkát, sőt hozzájárulnak a hatékonyság növeléséhez. A tanári munka eredményességének első helyeken végzett mutatóit pedig a következő szempontokban jelölték: tantárgyversenyen való jó szereplés, főkolára, egyetemre való magas bejutási arány, igazgató és vezetőtanács elégedettsége. E probléma megvilágítása során az is látható, hogy a megkérdezettek szerint a továbbképzéseken való részvétel csak kisebb mértékben képezi a pedagógusi teljesítmény részét.

Bodoni (2010) kutatásában az erdélyi magyar tanítók számára kínált továbbképzéseket vizsgálja a pedagógusi hatékonyság perspektívájából. A Maros, Hargita és Kovászna megyei Pedagógusok Házának továbbképzési kínálatát nézi meg és röviden vázolja az erdélyi tanítók számára kínált tanfolyamokat. A vizsgált kutatás további célként jelöli meg az egyes képzések pedagógusok munkájának hatékonyságára gyakorolt hatását.

Összegzés

Vizsgálatunk alapján elmondható, hogy Romániában a tanárok továbbképzése legtöbb esetben egyéni kezdeményezésre történik, nincsenek meg az intézményi stratégiákat érvényesítő koncepciók. Többnyire a szakmai fejlődés modellek hagyományosnak nevezett formái dominálnak.

A tanári munka értékelésére a fokozatok megszerzésekor, előre megszervezetten kerül sor (Papp Z., 2007).

Az iskolarendszer minőségének, ezen belül a szakmai továbbfejlesztésnek kritikus kérdésköre lenne annak meghatározása, hogy mit tekintünk jó minőségű pedagógiai munkának, melyek a jó pedagógus ismérvei. A vizsgált romániai rendszer sajátossága, hogy vannak (mindig is léteztek) standardok, követelmények; törvények, vizsgakövetelmények, képzési programok, értékelési szempontrendszerek formájában, konkretizálódnak, azonban ezek sosem képeztek egy átlátható, összehangolt rendszert, mely egy egységes alapot teremthetett volna a pedagógusok képzése, folyamatos szakmai fejlődésének támogatásához (Tókos, 2011). A pedagógusképzés és szakmai fejlődés romániai sztenderdjeit egy következő tanulmányunkban vizsgáljuk részletesen, azért is mert a minőségi oktatás, ezen belül a szakmai továbbképzés eredményességi mutatóit kíséreljük meg feltárni.

Romániában kötelező a továbbképzéseken való részvétel, ötévente a 90 kreditpont megszerzése. Empirikus felmérés adatai (Papp Z., 2007) bizonyítják, hogy a tanárok többnyire kötelességből, a kötelező kreditpontok megszerzése érdekében vesznek részt ezeken, s nem pedig azért, mert a szakmai fejlődés és önreflexió jegyében ezt fontosnak tartják. Az előmeneteli rendszer esetében más típusú motivációs háttér hatása tapasztalható. Az előmeneteli rendszerbe való belépés és előrehaladás nem kötelező, mégis sokan elvégzik, mert leépítések esetén magasabb pontszámot kapnak, így előnyt élveznek azokkal a társaikkal szemben, akiknek nincs fokozati vizsgájuk. Másrészt minden fokozat megszerzésével egy magasabb bérkategóriába léphetnek; az I. fokozattal, ami már nagyobb régiséget is feltételez, jelentős bérnövekedést lehet elérni, ami arányokban kifejezve egy kezdő pedagógus bérének a kétszerese.

Szakirodalom

Bodoni Á. (2010): Az erdélyi magyar tanítók számára kínált továbbképzések vizsgálata a pedagógusi hatékonyság perspektívájából. X. Rodosz Konferenciakötet.

Common European principles for teacher competences and qualifications. European Commission Directorate-General for Education and Culture. (2004): http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf

Hanushek, E. A.–Rivkin, S. G.–Kain, J. F. (2005): Teachers, Schools, and Academic Achievement, *Econometrica* (73) 2, 417–458. <http://edpro.stanford.edu/Hanushek/admin/>

Hopkins, D. (2005). Leadership for curriculum improvement: going deeper. In *Curriculum development re-invented. Proceedings of the invitational conference on the occasion of 30 years SLO 1975-2005*. Leiden, the Netherlands, 7-9 December 2005.

Kárpáti A. (2008): Tanárképzés, továbbképzés. In: Fazekas Károly- Köllő János- Varga Júlia (szerk.): *Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért 2008*. Ecostat Kormányzati Gazdaság- és Társadalomstratégiai Kutató Intézet, 193-215. forrás: <http://mek.oszk.hu/08200/08222/08222.pdf> (2013.03.27.)

Kovács E. (2013): *Nem a tanári pályát választják az innovatív hallgatók*. Kutatási szemináriumi dolgozat. Kézirat.

Lannert J. (2009): Az iskolai eredményességi kutatások nemzetközi tapasztalatai. In: Lannert Judit és Nagy Mária (szerk.): *Az eredményes iskola*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest.

OECD (2007): *A tanárok számítanak. A hatékony pedagógusok pályára vonzása, fejlesztése és pályán tartása*. Oktatási és Kulturális Minisztérium, Budapest.

Papp Z. A. (szerk.)(2007): *Cammogás. Minőségkonceptiók a romániai magyar középfokú oktatásban*. Soros Oktatási Központ, Csíkszereda.

Saad J. (2006): A tanítás minősége. *Új pedagógiai szemle*, 56/12. 55-77.

Sági M. (2006): A tanári munka értékelése és az iskolai eredményesség. In: Lannert Judit és Nagy Mária (szerk.): *Az eredményes iskola*. Országos Közoktatási Intézet, Budapest. Forrás: <http://www.ofi.hu/tudastar/eredmenyesseg/sagi-matild-tanari-munka>. (2013.12.02.)

Sági M. (2011): A pedagógusok szakmai továbbfejlődésének hazai gyakorlata nemzetközi tükröben. In Sági Matild (szerk.): *Erők és eredők. A pedagógusok munkaerőpiaci helyzete és szakmai továbbfejlődése: nemzetközi kitekintés és hazai gyakorlat*. OFI, Budapest, 2011.

Sági M., Ercsei K. (2012): A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők. In: Kocsis Mihály, Sági Matild (szerk.) *Pedagógusok a pályán*. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest, 9–30.

Șerbănescu L. (2011): *Educatorul și exigențele socio-profesionale*. Rezumatul tezei de doctorat. Manuscris.

Stark G. (2012): *Pedagógusnak lenni Romániában...oktatásgazdaságtani szemszögből*. Pedagógusképzés és –továbbképzés, munkaterhelés és bérezés. Kézirat.

Tókos K. (2011): A folyamatos szakmai fejlődésre épülő pedagógusi pályamodell Romániában. In: Falus Iván (szerk.): *Tanári pályaalakmasság-kompetenciák-sztenderdek*. Nemzetközi áttekintés. Eszterházy Károly Főiskola, Eger. 227-270.

Wilson, S. M., & Berne, J. (1999). Teacher learning and the acquisition of professional knowledge: An examination of research on contemporary professional development. *Review of Research in Education*, 24, 173-209.

Zoller, K. & Petras, Y. (2012): Teachers as Learners – Concepts of Teacher Professional Development. In: Gabriella Pusztai, Zoltán Tóth & Ildikó Csépes (eds.): *Current Research in the Field of Disciplinary Didactics*. HERJ (Hungarian Educational Research Journal), Special Issues 2. 128-142.

Törvények, miniszteri rendeletek, kormányhatározatok

***5745/2012 számú miniszteri rendelet Metodologie-cadru de organizare a programelor de formare psihopedagogică în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică [http://www.legeonline.ro/lr-ORDIN-5745%20-2012-\(141312\).html](http://www.legeonline.ro/lr-ORDIN-5745%20-2012-(141312).html) (2013.01.13.)

***6193/2012 sz. miniszteri rendelet Metodologia privind organizarea și desfășurarea examenului național de definitivare în învățământ, - A véglegesítő vizsga megszervezését szabályozó módszertan. in. Monitorul Oficial 843 din 13 decembrie 2012 [http://legestart.ro/Metodologia-2012-Metodologie-organizarea-desfasurarea-examenului-national-definitivare-invatomant-\(NjE4MDEx\).htm](http://legestart.ro/Metodologia-2012-Metodologie-organizarea-desfasurarea-examenului-national-definitivare-invatomant-(NjE4MDEx).htm) (2012.12.10.)

***Lege privind Statutul personalului didactic. 1997: In: Monitorul Oficial al României, 1997.158. – A Tanügyi Személyzet Alapszabályzata, In: Románia Hivatalos Közlönye, 1997.158. http://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htm_act_text?id=2617 (2012.12.10.)

***Legea învățământului nr. 84/1995. In: Monitorul Oficial al României, 1996.I.1. – a 84/1995-ös Tanügyi Törvény, In: Románia Hivatalos Közlönye. 1996.I.1. http://legislatie.resurse-pentru-democratie.org/84_1995.php (2012.12.10)

***Legea educației naționale 1/2011, in: Monitorul Oficial al României anul 179 (XXIII), nr. 18., luni 10 ianuarie 2011. Törvény a nemzeti nevelésről, in: Románia Hivatalos Közlönye, 179. Évf. (XXIII), 18. Sz., hétfő, 2011. Január 10.

http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_22822/Legea_nr._1/2011_a_educatiei_nationale.html#axz2HruOoTiZ (2012.11.18.)

***Metodologia de acreditare și evaluare periodică a furnizorilor de formare continuă a personalului din învățământul preuniversitar. OMECTS nr 5564/2011. Cap I., art 2. Publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr 790 din 8 noiembrie 2011. <http://www.isjsibiu.ro/Metodologii/5564.pdf> (2013.01.12.)

***Metodologia privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, anexă la OM 5561 07.10.2011. – A közoktatásban dolgozók továbbképzésének módszertana. in: Monitorul Oficial al României anul 179 (XXIII), nr. 767 bis, luni 31 octombrie 2011. <http://www.monitoruljuridic.ro/act/ordin-nr-5-561-din-7-octombrie-2011-pentru-aprobarea-metodologiei-privind-formarea-continua-a-personalului-din-invatamantul-preuniversitar-emitent-ministerul-132546.html> (2013.01.02.)

***ORDIN nr. 3.129 din 1 februarie 2013 pentru modificarea și completarea Metodologiei privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, aprobată prin Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5.561/2011, publicat în Monitorul Oficial al României, nr. 84 din 7 februarie, 2013. Az 5.561/011/es Módszertant megváltoztató és kiegészítő Rendelet .

***Metodologie privind constituirea corpului profesor mentor pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice, – Mentor tanárok testületének megalakulását szabályozó módszertan. In: Monitorul Oficial al României 739/20.10.2011 [http://legestart.ro/Metodologia-2011-constituirea-corpului-profesorilor-mentori-coordonarea-efectuarii-stagiului-practic-vederea-ocuparii-unei-functii-didactice-\(NTkzOTU4\).htm](http://legestart.ro/Metodologia-2011-constituirea-corpului-profesorilor-mentori-coordonarea-efectuarii-stagiului-practic-vederea-ocuparii-unei-functii-didactice-(NTkzOTU4).htm) (2012.12.10.)

***Strategia de dezvoltare a sistemului de formare inițială și continuă a personalului din învățământul preuniversitar 2001-2004., elaborat de Ministerul Educației și Cercetării, București http://www.gov.ro/strategia-de-dezvoltare-a-sistemului-de-formare-initiala-si-continua-a-personalului-didactic-si-a-managerilor-din-invatamantul-preuniversitar_11a100024.html (2012.12.28.)

***Studiu de analiză a nevoilor de formare a cadrelor didactice din mediul urban. – Proiect cofinanțat din fondul Social European prin Programul Operational Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investeste în oameni, 2011. http://mentoraturban.pmu.ro/sites/default/files/Studiu_analiza%20nevoi%20URBAN_final.pdf (2012.12.27.)

*** Raport asupra Stării sistemului național de Învățământ, MECTS, București, 2010. P. 115-122. www.edu.ro (2013.01.03)

Szerző

Zoller Katalin, Babes-Bolyai Tudományegyetem, Pszichológia és Neveléstudományok Kar, Pedagógia és Alkalmazott Didaktika Intézet, Kézdivásárhelyi Tagozat, Kézdivásárhely (Románia); Debreceni Egyetem, Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Program, katazoller@gmail.com