

A tanárkiválasztás rendszerének egyszerű ökonómiája

Magyarország (rossz) példáján bemutatva

Kertesi Gábor

KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet

A közoktatás válsága – QUBIT-est

2022. október 4.

McKinsey-jelentés az oktatási rendszerek sikerességéről: Mi áll a világ legsikeresebb iskolai rendszerei teljesítményének hátterében? (2007)*

Három szentenciaszerű megállapítás (igazság):

- Az oktatási rendszer minőségét alapvetően a tanárok minősége határozza meg.
- Eredményes tanulás elképzelhetetlen színvonalas tanítás nélkül.
- A kiváló teljesítményhez minden gyermek sikere szükséges.

• <https://mek.oszk.hu/09500/09575/09575.pdf>

Mi kell ahhoz, hogy egy oktatási rendszerben tartósan legyenek jó tanárok?

- A jól működő oktatási rendszerek hatékony tanárkiválasztási rendszert működtetnek.
- Milyen tulajdonságokkal írható le egy hatékony tanárkiválasztási rendszer?
 - Az előadás ezeket a szempontokat fejti ki.
 - **FŐ ÁLLÍTÁS: A magyar tanárkiválasztás rendszere nem felel meg ezeknek a követelményeknek.**

Induljunk ki a tanári keresetektől

- Közhelyszerű állítás: alacsonyak a tanári bérek => tanárhiány
- Igaz. De érdemes közelebbről is megvizsgálni. Többről is van szó.
- Mi legyen az összehasonlítási alap?
 - Országok között: Magyarország versus európai uniós országok
 - Országon belül: a többi diplomás foglalkozás.
 - opportunity cost szemlélet: „Lehetnék könyvelő is ...”
 - a pedagógus pálya vonzereje
- Milyen korcsoport a releváns?
 - minden tanár / az „átlagos” tanár (25-64 éves)?
 - a pályakezdők (25-34 éves)?

A pályakezdők keresetei különösen fontosak

- Pályakezdő keresetek: a 25-34 évesek keresetei
- Ez az információ orientálja elsősorban a pályaválasztást.
- Életre szóló beruházások
 - házasság, családalapítás
 - gyermekek születése
 - lakásvásárlás
- Ha túlságosan nagyok a hátrányok az elérhető alternatívákhoz képest, az kihat a tanári pályára jelentkezők
 - számára
 - minőségére

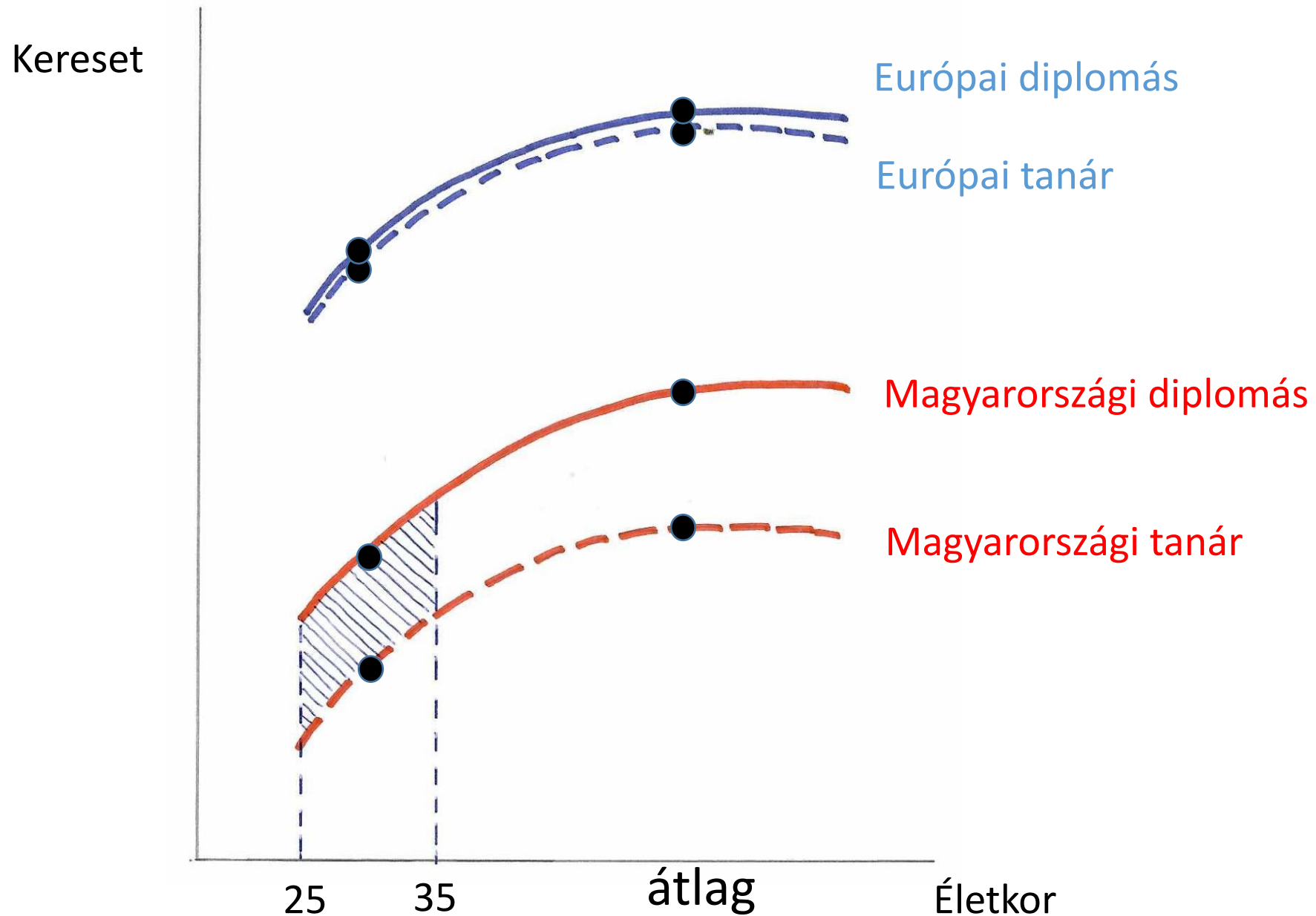
Friss adatok: tanári keresetek a hasonló életkorú felsőfokú végzettségűek keresetéhez viszonyítva (2019), %

	25-64 éves			25-34 éves		
	H	EU*	diff	H	EU*	diff
Alsó tagozat	61	88	27	51	94	43
Felső tagozat	61	91	30	51	96	45
Középiskola	66	98	32	55	101	46

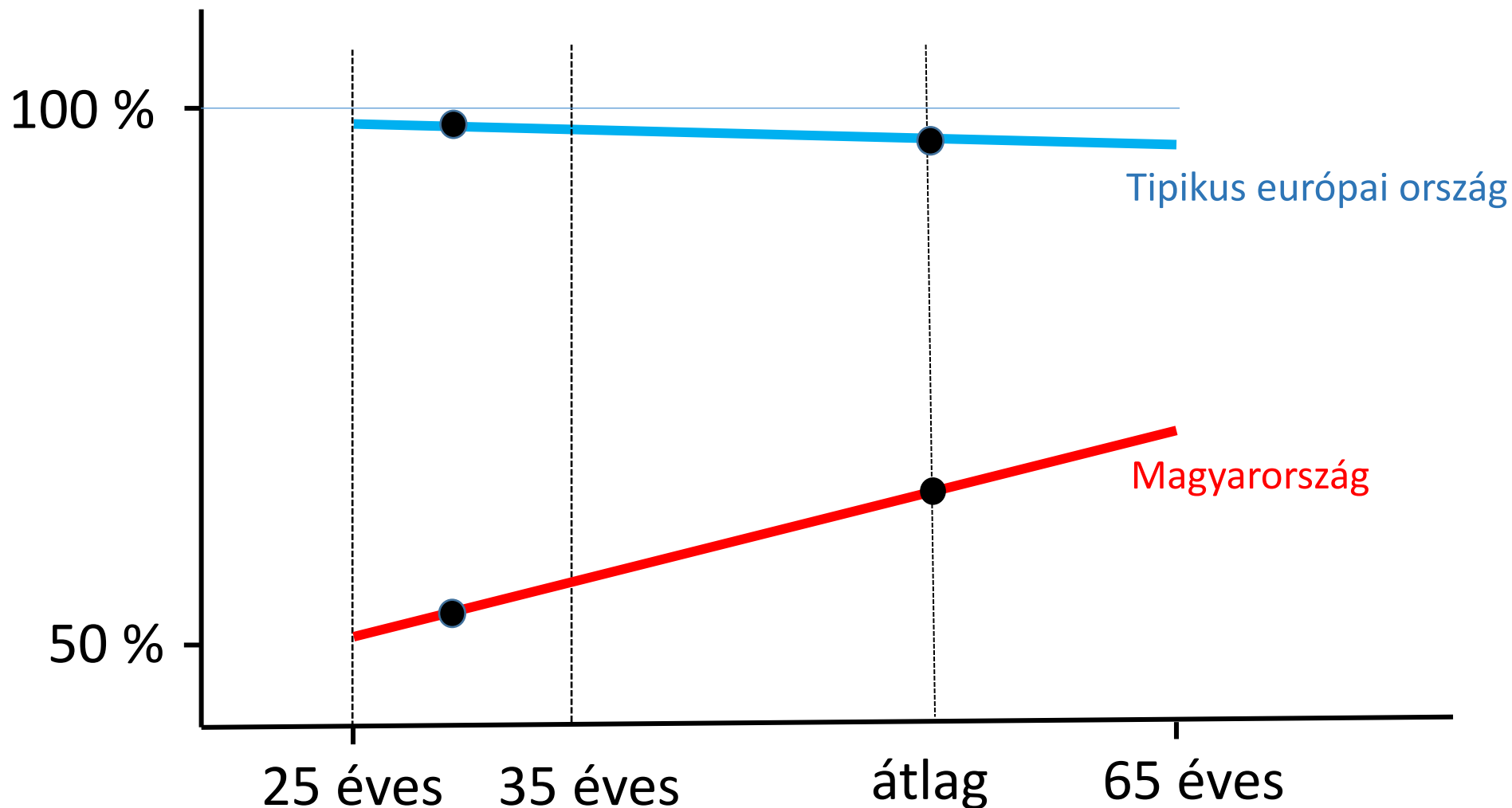
Forrás: A közoktatás indikátorrendszere, 2021. KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet 2022.

* Ausztria, Belgium, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság (Anglia), Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Lettország, Litvánia, Németország, Norvégia, Olaszország, Portugália, Svédország, Szlovákia, Szlovénia adatainak **súlyozatlan** átlaga = **egy „tipikus európai ország”**.

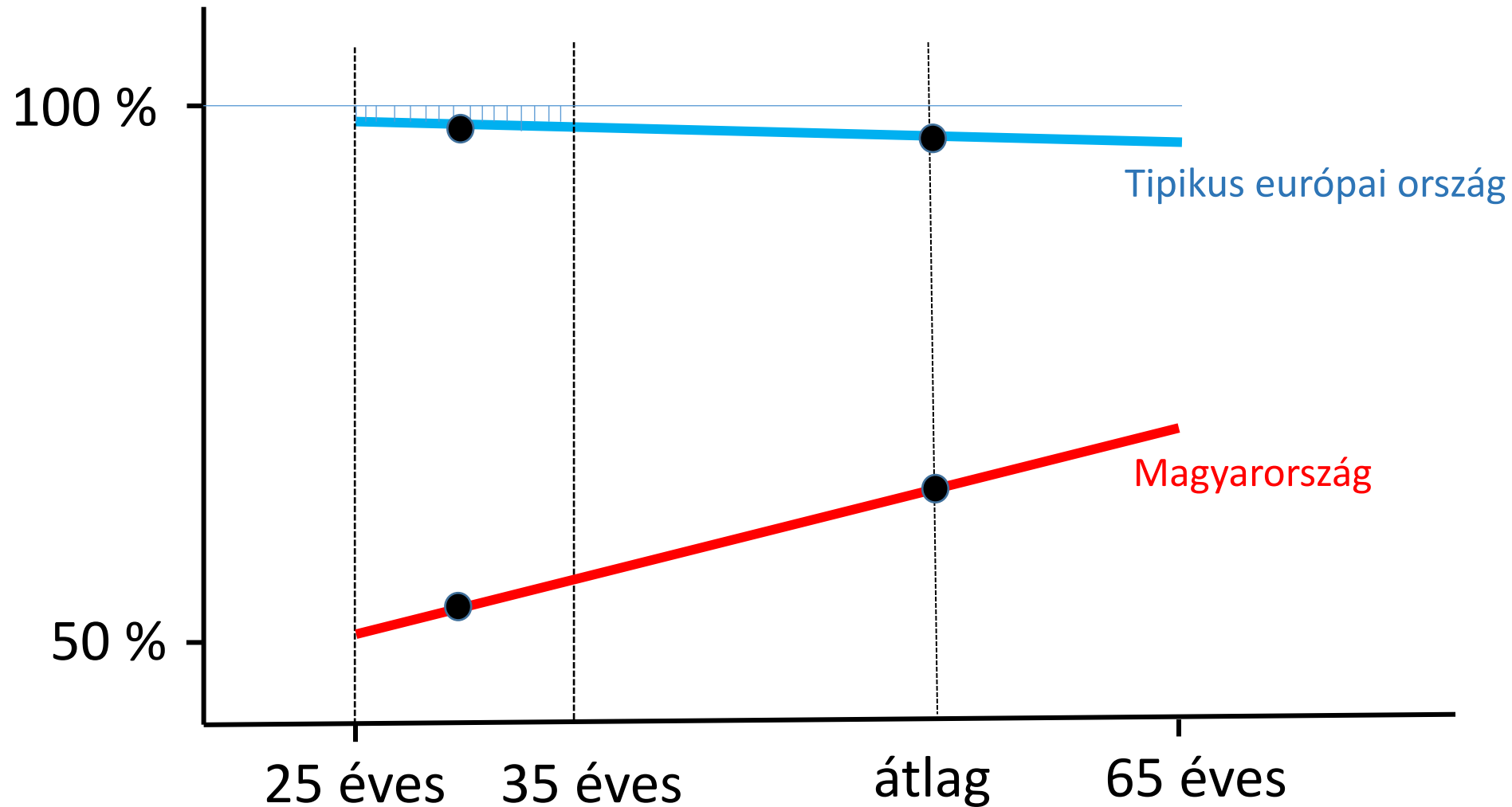
Hogyan keletkeztek ezek az adatok?



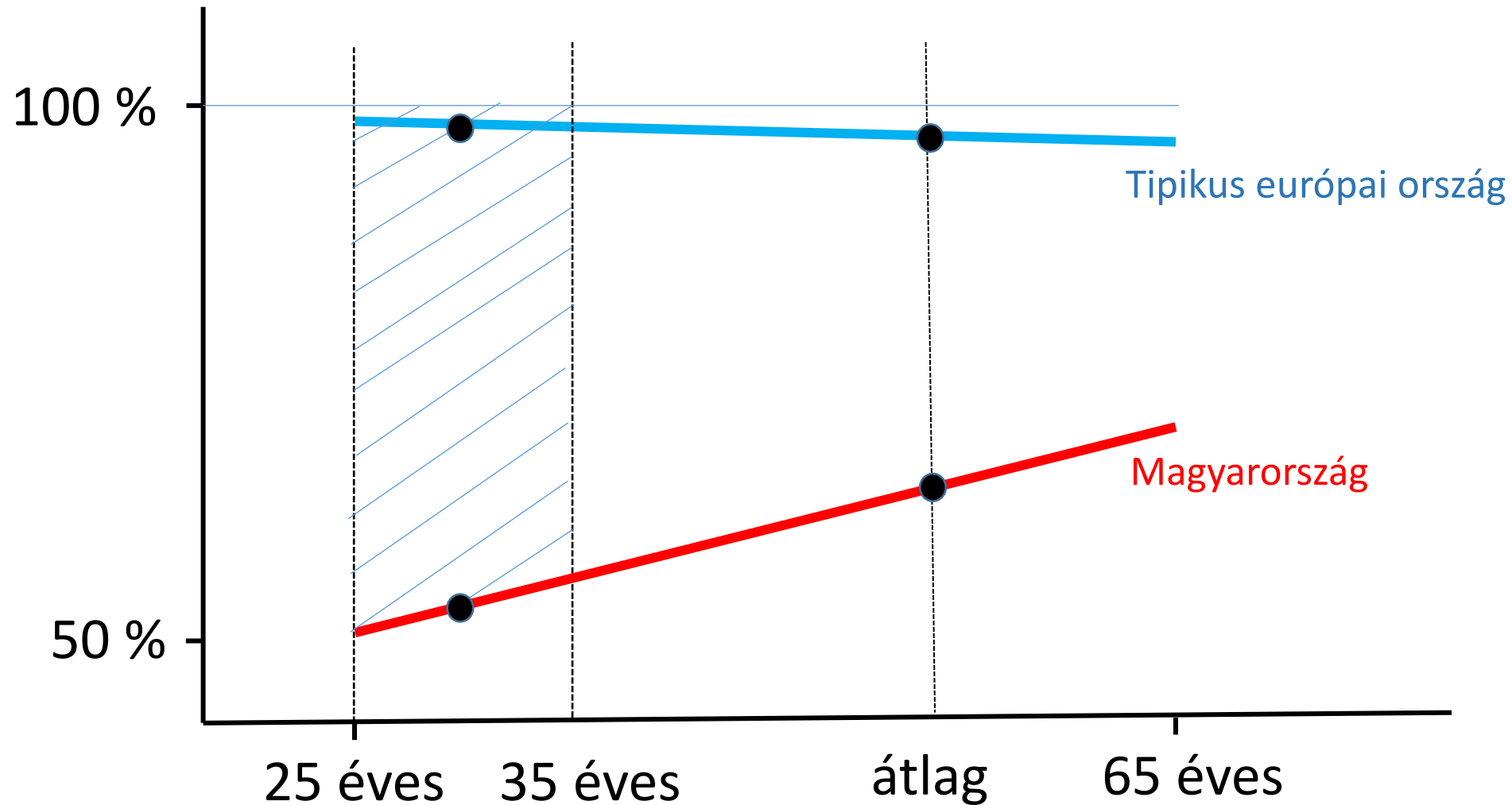
Tanári keresetek a hasonló életkorú felsőfokú végzettségűek keresetéhez viszonyítva, %



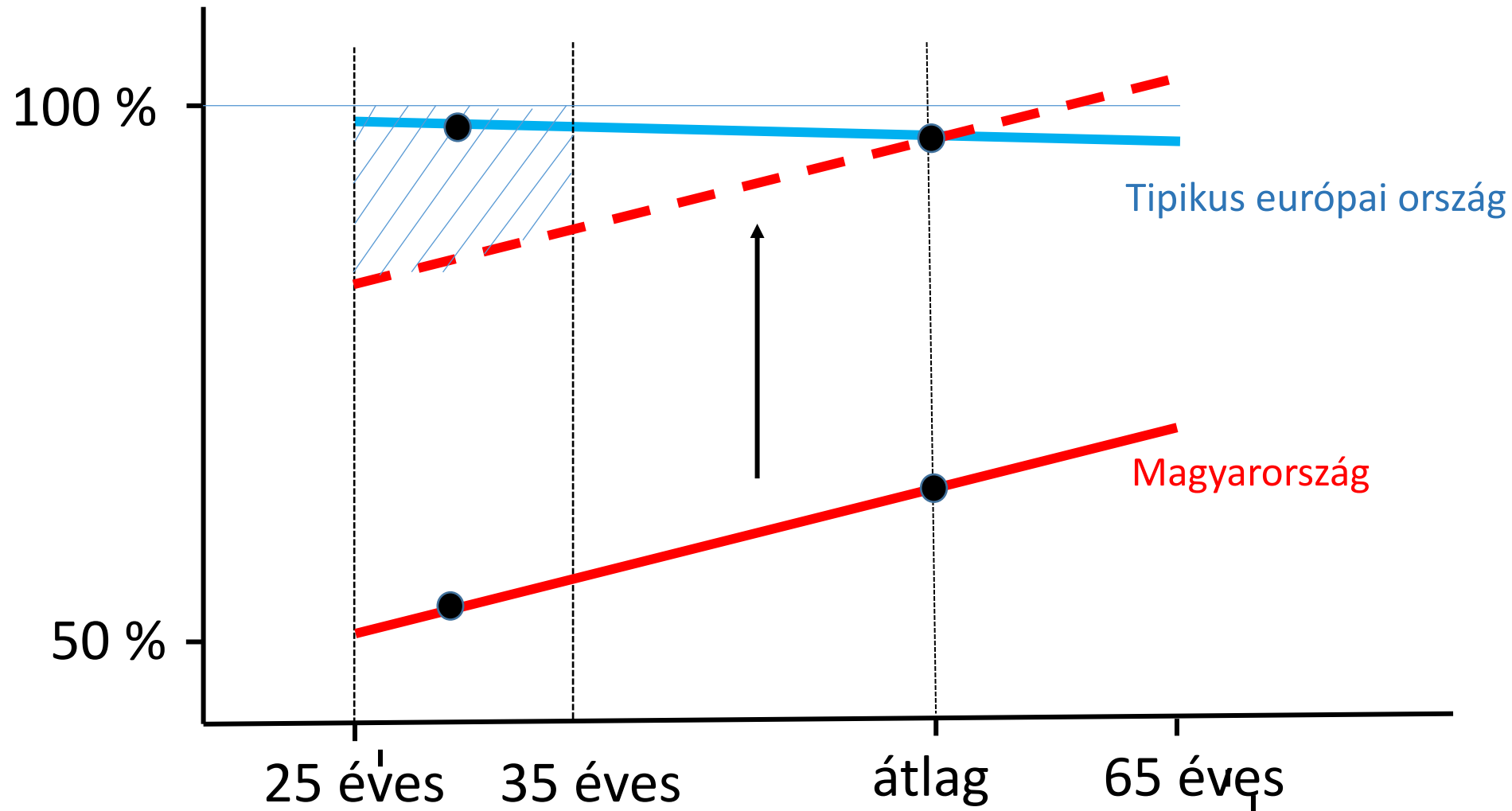
A tanárképzésre jelentkező **európai** fiatal opportunity costja 25-34 éves kora között



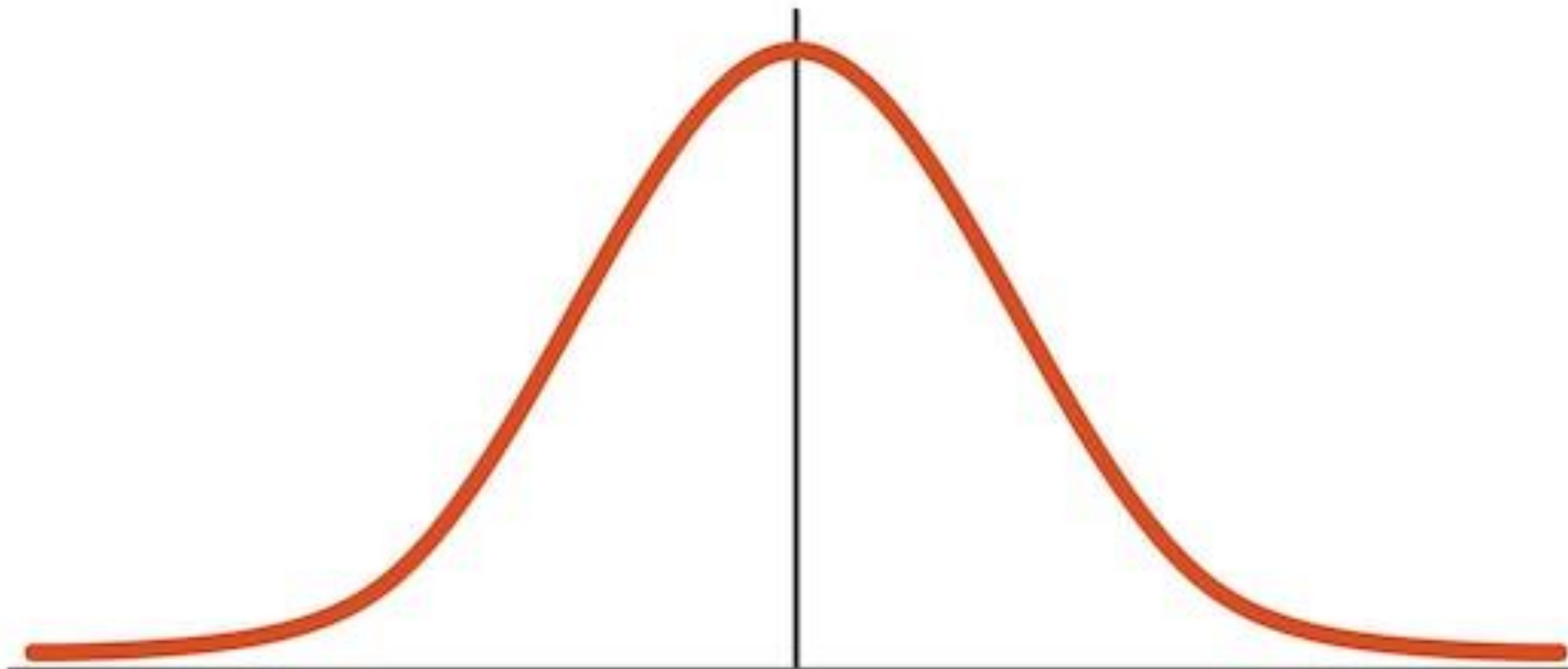
A tanárképzésre jelentkező magyar fiatal opportunity costja 25-34 éves kora között



Ha változatlan szerkezetben felzárkóztatnánk a béreket?
Nem jó ötlet: a kezdő fizetések számítanak igazán.



Nem mindenki átlagos. Az emberek (a fiatalok) sokfélék: képességeik, piaci ajánlati béreik eloszlásával jellemezzük e sokféleséget

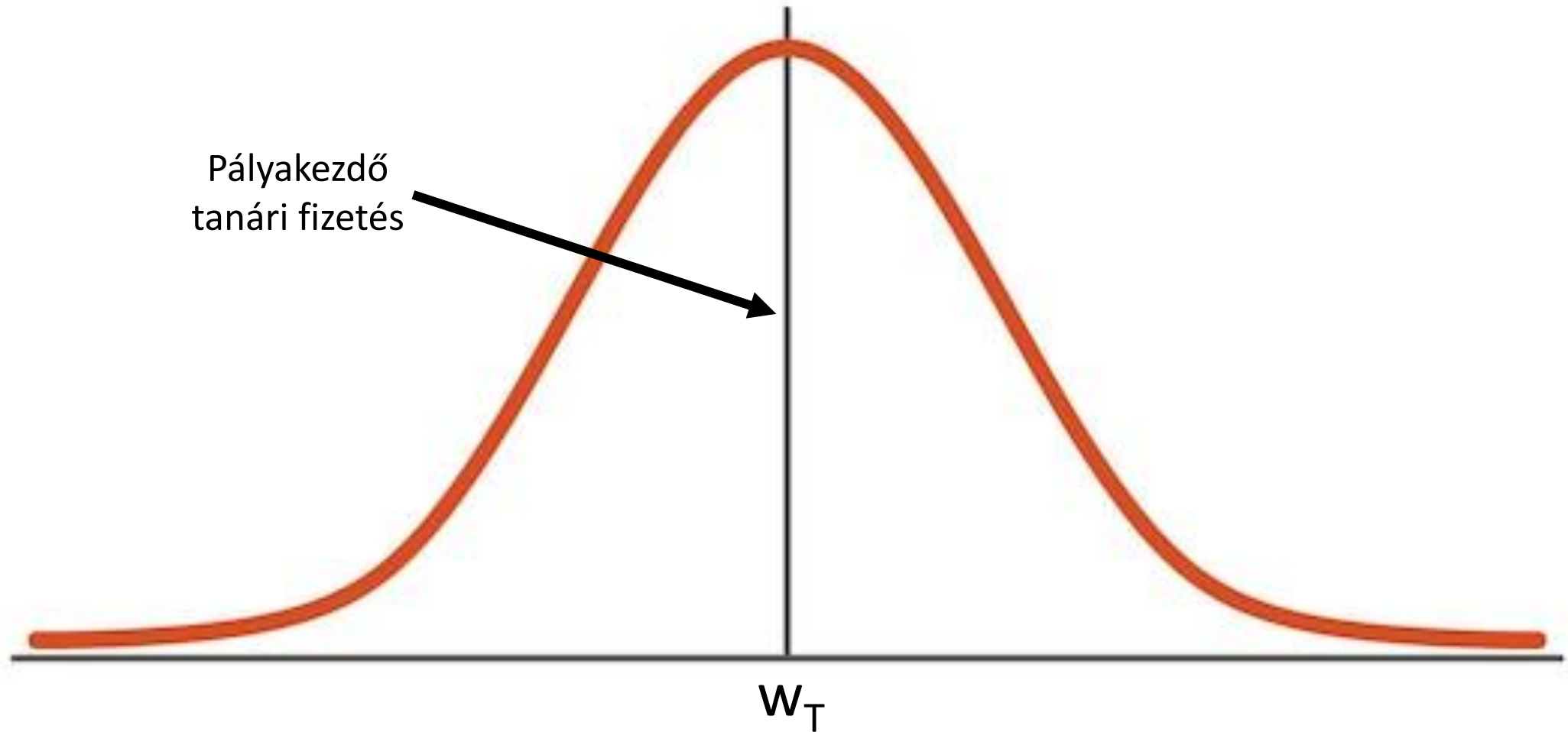


legrosszabb képességűek
legalacsonyabb ajánlati bérek

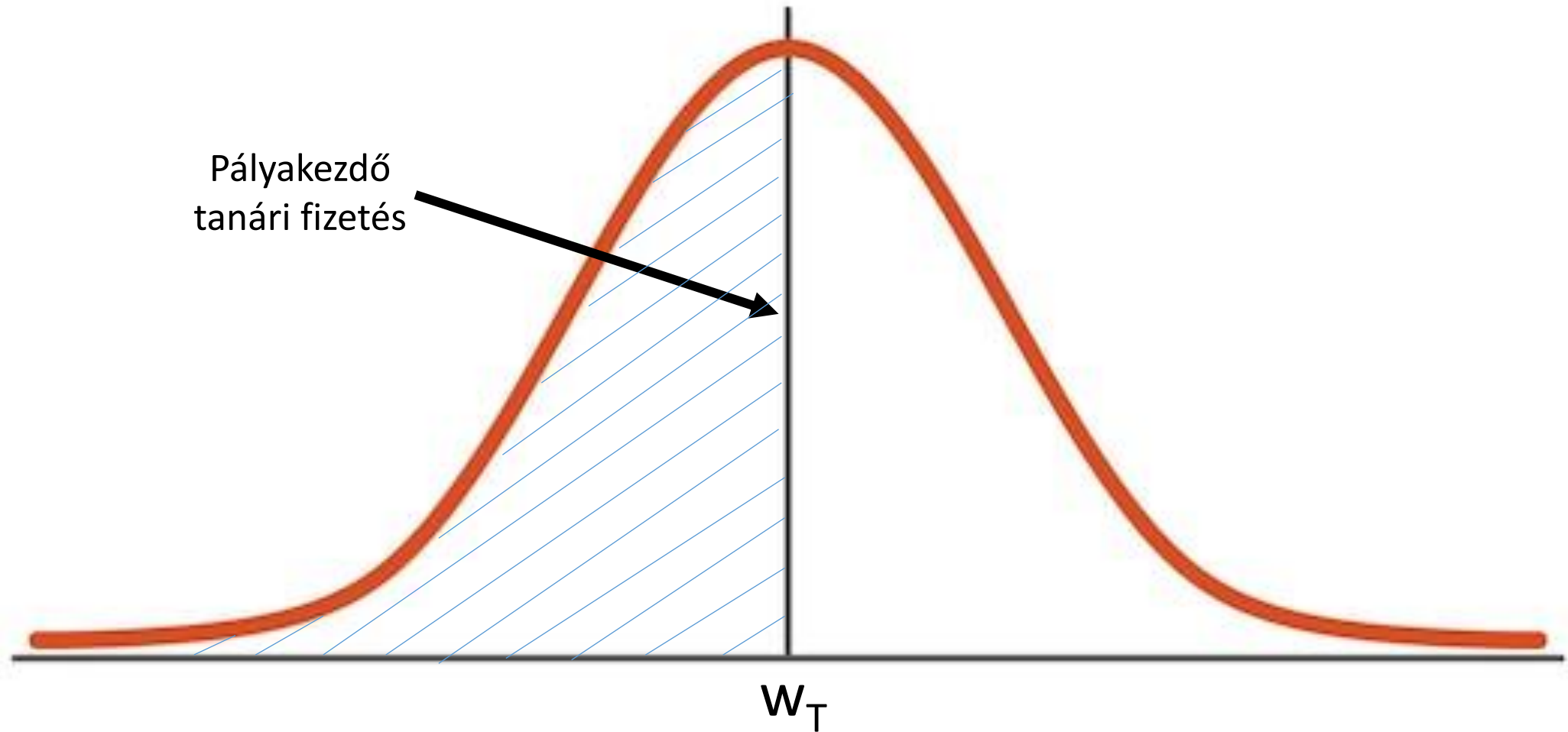
átlagos képességűek
átlagos ajánlati bérek

legjobb képességűek
legmagasabb ajánlati bérek

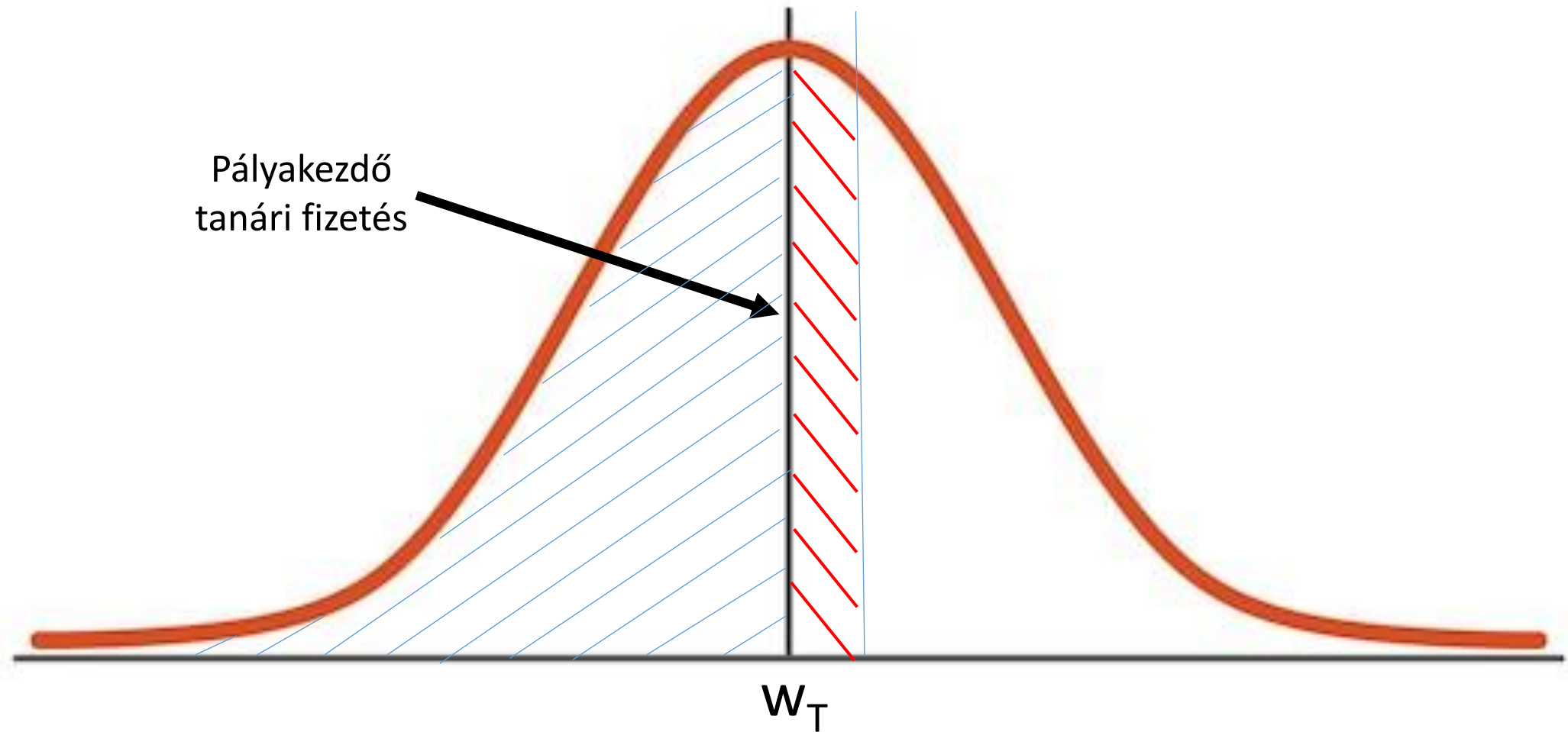
Kik jelentkeznek tanárképzésre, ha a pályakezdő tanári bér (w_T) = épp az átlagos képességűeknek kínált átlagos piaci ajánlati bérrel?



Akiknek a képességei \leq az átlagos képességűeknél.
Kizárólag ők?



Nemcsak ők. Azok is, akik a tanári pályát az önértékéért (is) szeretik.
Akik más szakmában többet keresnének, mégis tanárnak mennének.



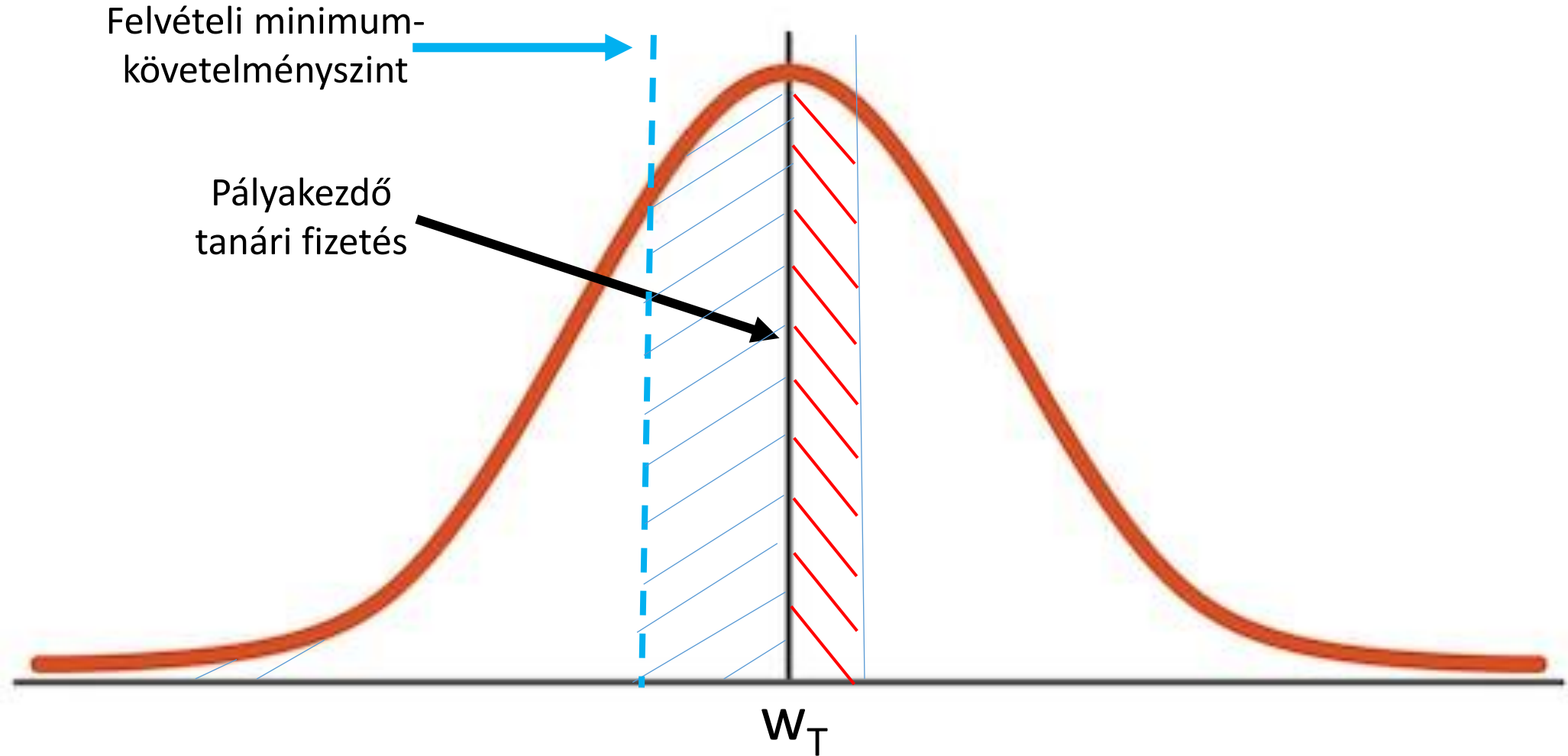
Miért választ valaki egy alacsonyabb bérű foglalkozást,
ha jobban fizető alternatívája is lenne?

- A tanári foglalkozás nem-pénzbeli előnyei ellensúlyozhatnak kisebb mértékű pénzbeli veszteségeket.
 - kreatív, egyénre szabott problémamegoldó munka, innováció
 - csapatmunka
 - pedagógiai siker ösztönző ereje
 - idő és munkahelyi ösztönzés a szakmai fejlődésre
 - társadalmi megbecsültség

Miért választ valaki egy alacsonyabb bérű foglalkozást, ha jobban fizető alternatívája is lenne? (folyt)

- A nem-pénzbeli előnyök annál fontosabbak:
 1. minél több és mélyebb **szakmai tudáshoz** juthat a tanárképzés alatt,
 2. minél változatosabb **pedagógiai készségeket** sajátíthat el (a tanulók különbözőségéről és annak kezeléséről),
 3. minél több **autonómiát** biztosít számára a rendszer a tanítás módszereinek és a pedagógiai eljárások megválasztásában (tankönyv, tananyag, tanítási módszer),
 4. minél több **ideje** marad (és munkahelyi **ösztönzője** van) a **szakmai fejlődésre**,
 5. minél több 1-4 => annál magasabb a tanári szakma **társadalmi presztizse**.
- 1, 2 endogenitásáról
 - $\text{corr}(\text{felvettek minősége, képzés minősége}) > 0$
- 3, 4 összefüggése a közoktatás centralizációjával

A potenciális jelentkezők halmazát az állam,
minőségi megfontolások alapján, szűkítheti.



Felvételi minimumkövetelmények, 2 példa

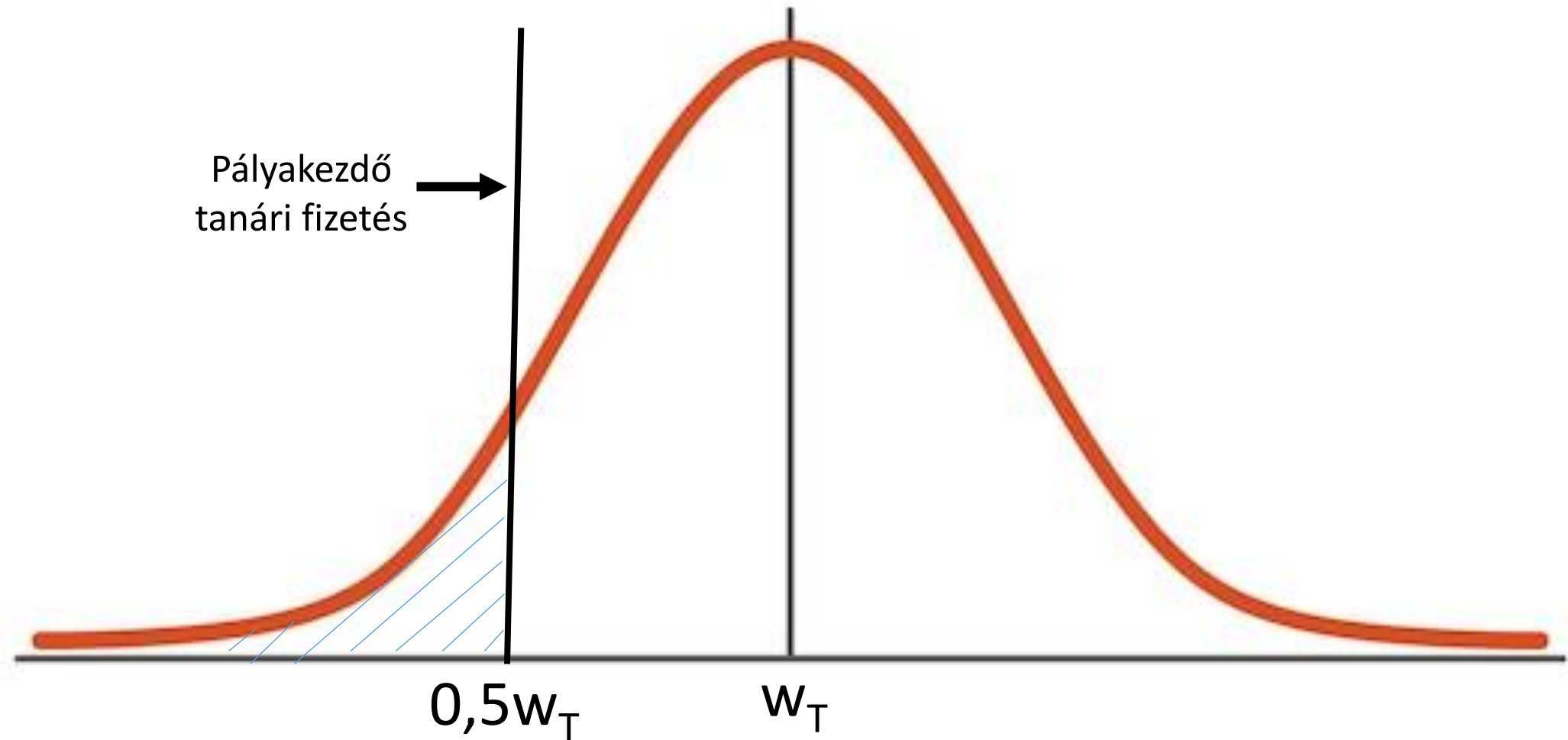
➤ Finnország: kétlépcsős előszűrés

- Központi standardizált tesztek: szövegértés, matematika, problémamegoldás
- Egyetemi képzőhely: felvételi eljárás a legjobb tesztek írókkal: kommunikációs készség, tanulási készségek, tanári pálya iránti elkötelezettség
- Az egyetem elvégzése **után** egy harmadik szűrő: felvételi vizsga a munkahelyen, ahová el akarnak helyezkedni

➤ Magyarország

- Pedagógusképzésben: a legalacsonyabb felvételi ponthatárok
 - Varga Júlia kutatásai: gyenge érettségi eredmények / alacsony 10. évf. kompetenciateszt-eredmények
- Felvételi eljárás könnyítése 2024-től
 - képzőhelyek a felvételi pontok 20%-áról maguk döntenek (kecske-k)
 - nyelvvizsga nem lesz felvételi követelmény

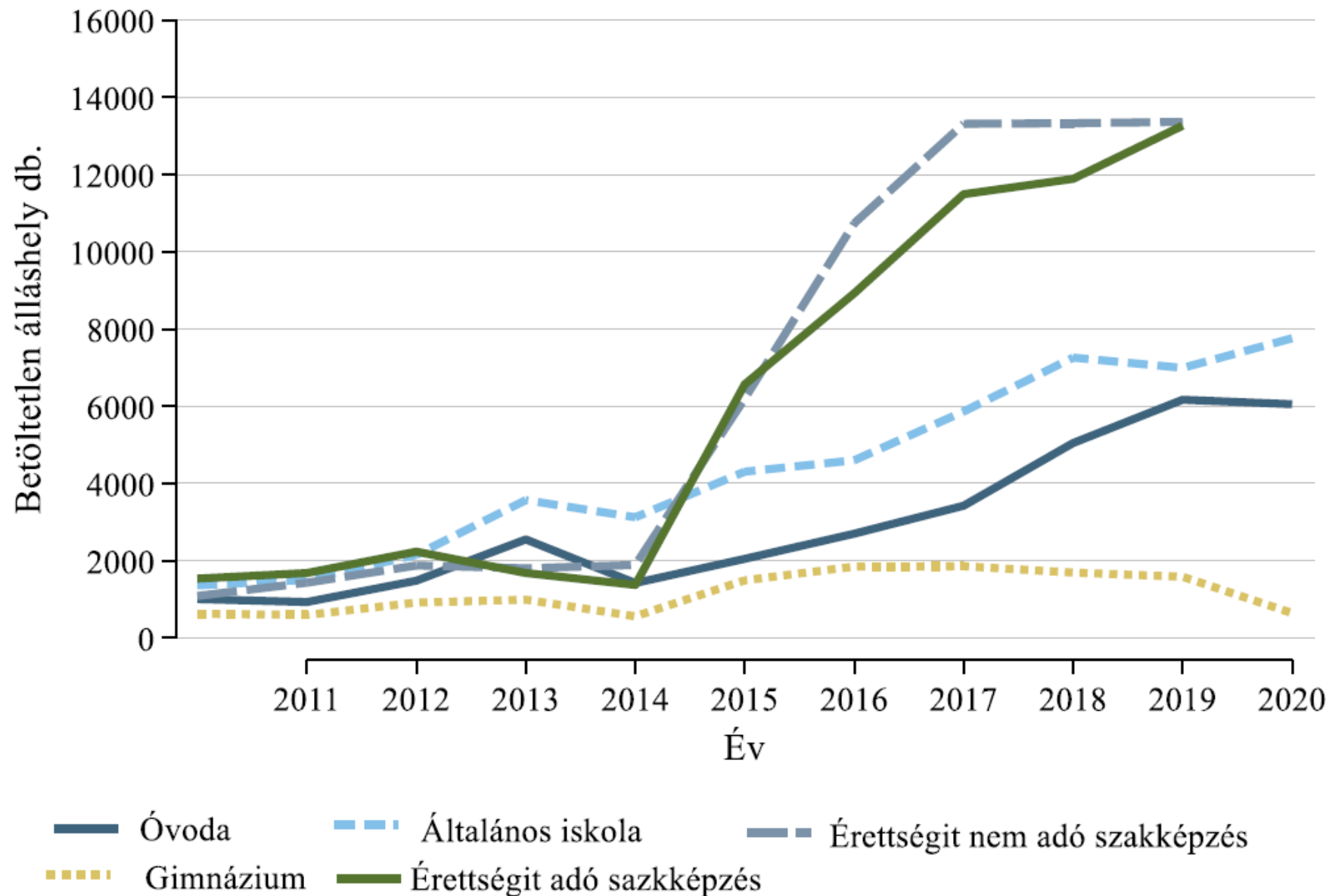
Ha nagyon alacsony szinten van a pályakezdő tanári bér, nincs kikbőli válogatni: mindenkit válogatás nélkül felvesznek.



Hogyan válogatódnak ki azok, akik a gyerekeinket tanítani fogják? (összehasonlító táblázat)

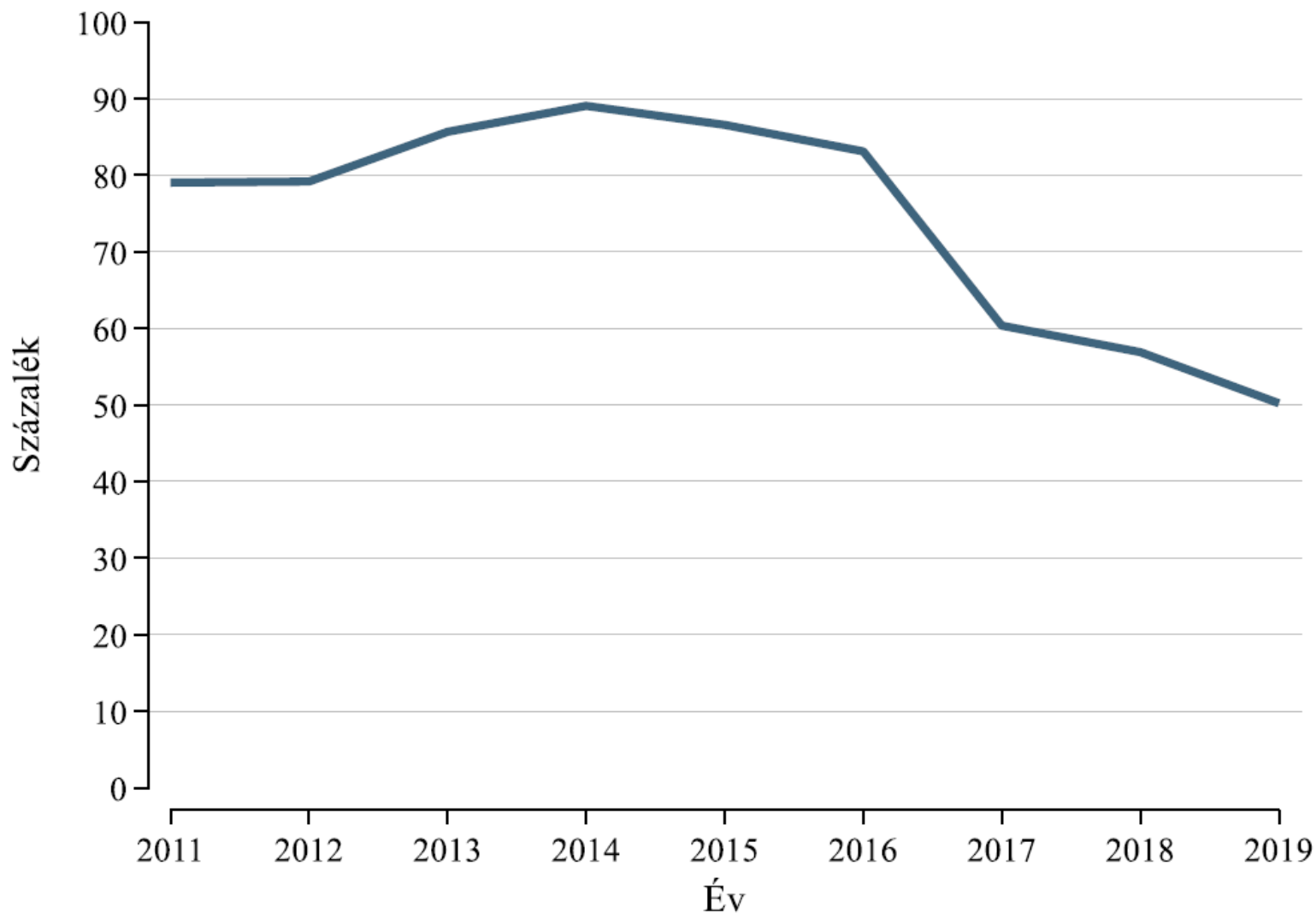
	Magyarország	Európa
Pályakezdő tanár /diplomás bér %	50%	95%
Tanárképzésre jelentkezők száma	alacsony és időben csökkenő	magas
Tanárképzésre jelentkezők szűrése	gyenge szűrés: alacsony érettségi és 10. évf. kompetencia-eredményű jelentkezők felvétele	szigorú szűrés: jó képességű és motivált jelentkezők felvétele
Tanárképzést végzettek hány %-ából lesz tanár?	negyedéből	többségéből

Betöltetlen pedagógus álláshelyek száma, db



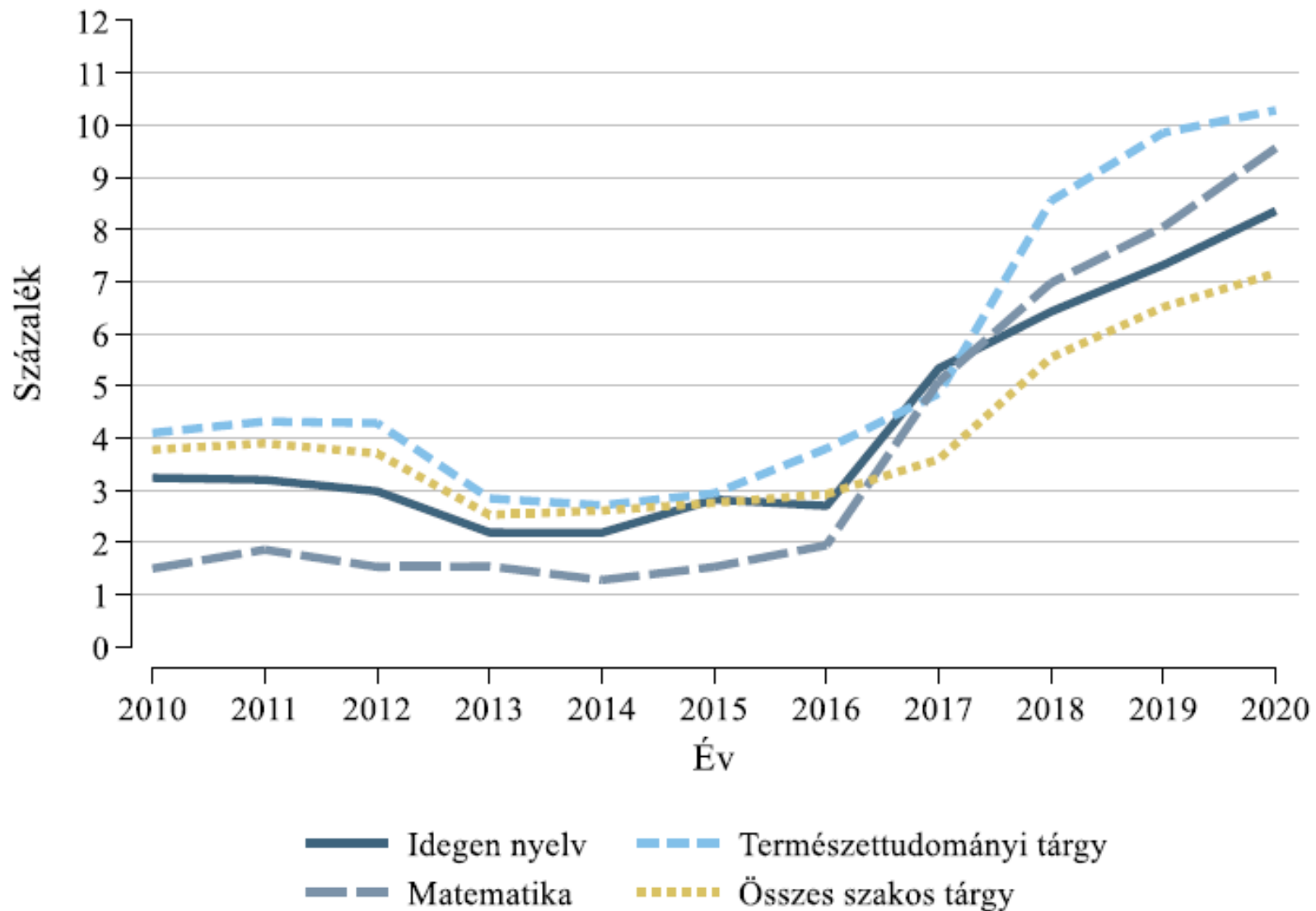
Forrás: A közoktatás indikátorrendszere, 2021. KRTK Közgazdaságtudományi Intézet 2022.

Az állandó helyettesítésre alkalmazott pedagógusok aránya a tartósan távollévők százalékában, %



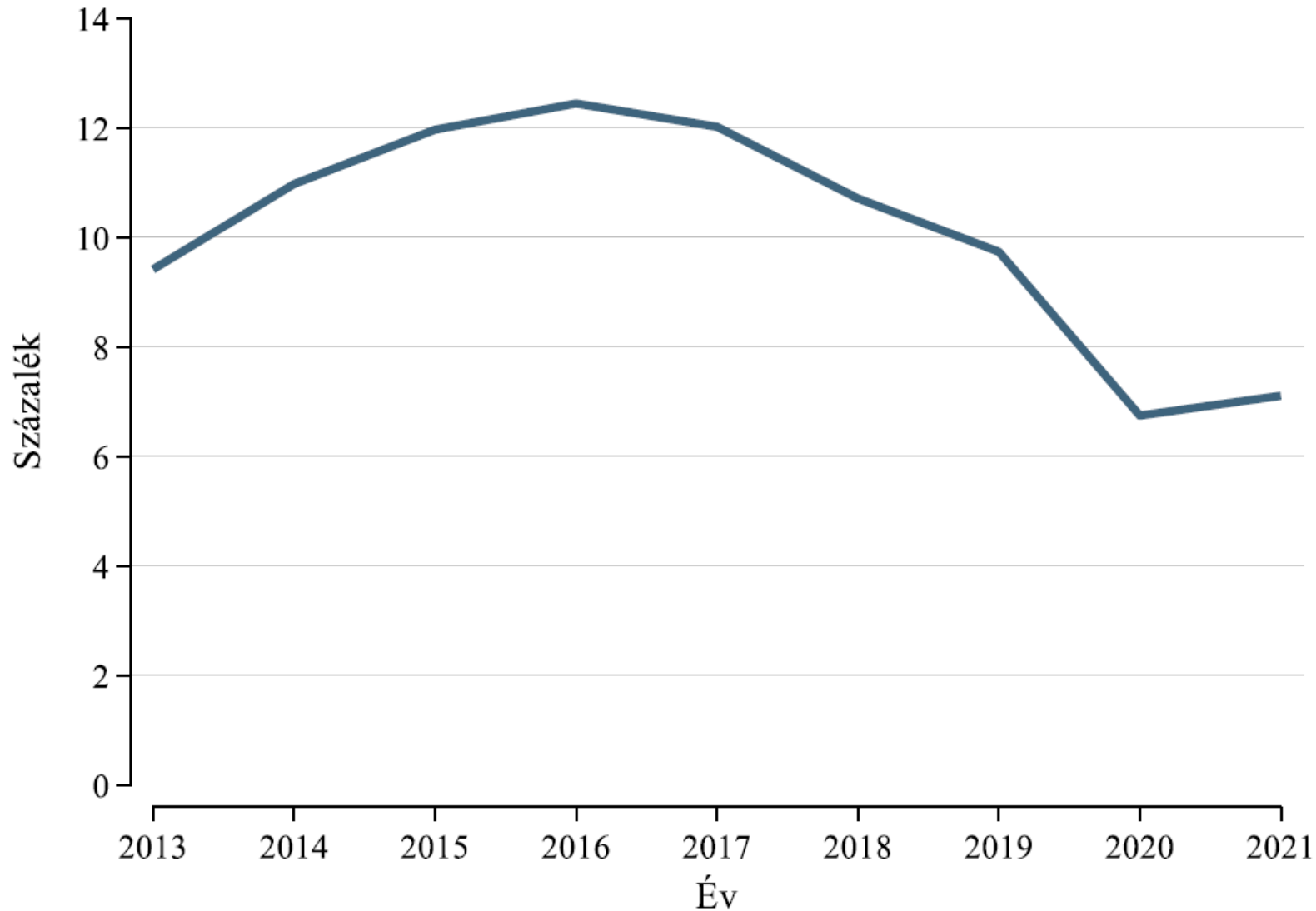
Forrás: A közoktatás indikátorrendszere, 2021. KRTK Közgazdaságtudományi Intézet 2022.

Szaktárgyakat szakos képesítés nélkül tanítók százalékaránya az általános iskolákban, %



Forrás: A közoktatás
indikátorrendszere,
2021. KRTK
Közgazdaság-
tudományi Intézet
2022.

Tanárképzésre jelentkezők aránya a felsőfokú jelentkezőkben belül, %



Forrás: A közoktatás indikátorrendszere, 2021. KRTK Közgazdaságtudományi Intézet 2022.



„Hé, te!
Merre van
innen a
Nyugat?”

Jean-Luc Godard
Németország,
kilenc(új)nulla
című filmjéből
(1991)

Melléklet

Finnország – a tanárok kiválasztása



- *Szigorú képességvizsgálat:* 300 kérdéses, többszörös feleletválasztásos teszt, számolási képességek, írás-olvasás és problémamegoldás (2007-től, az első kört korábban középiskolai osztályzatokra és egyéb tényezőkre alapozták)

- *Általános tudásszint és írás-olvasási képesség vizsgálata*
 - A tesztek az információfeldolgozás, a kritikus gondolkodás és az adatszintetizálás képességét vizsgálják
 - Tanulmányi eredmény tekintetében a jelöltek legyenek évfolyamuk felső 20%-ban

- *Tanítási alkalmasság ellenőrzése:* Az interjúk során vizsgálják a tanítás és a tanulás iránti motivációt, a kommunikációs készségeket és az emocionális intelligenciát

- *Tanítási alkalmasság ellenőrzése:* Csoportos gyakorlatokkal és bemutató tanítással tesztelik a kommunikációs és interperszonális készségeket

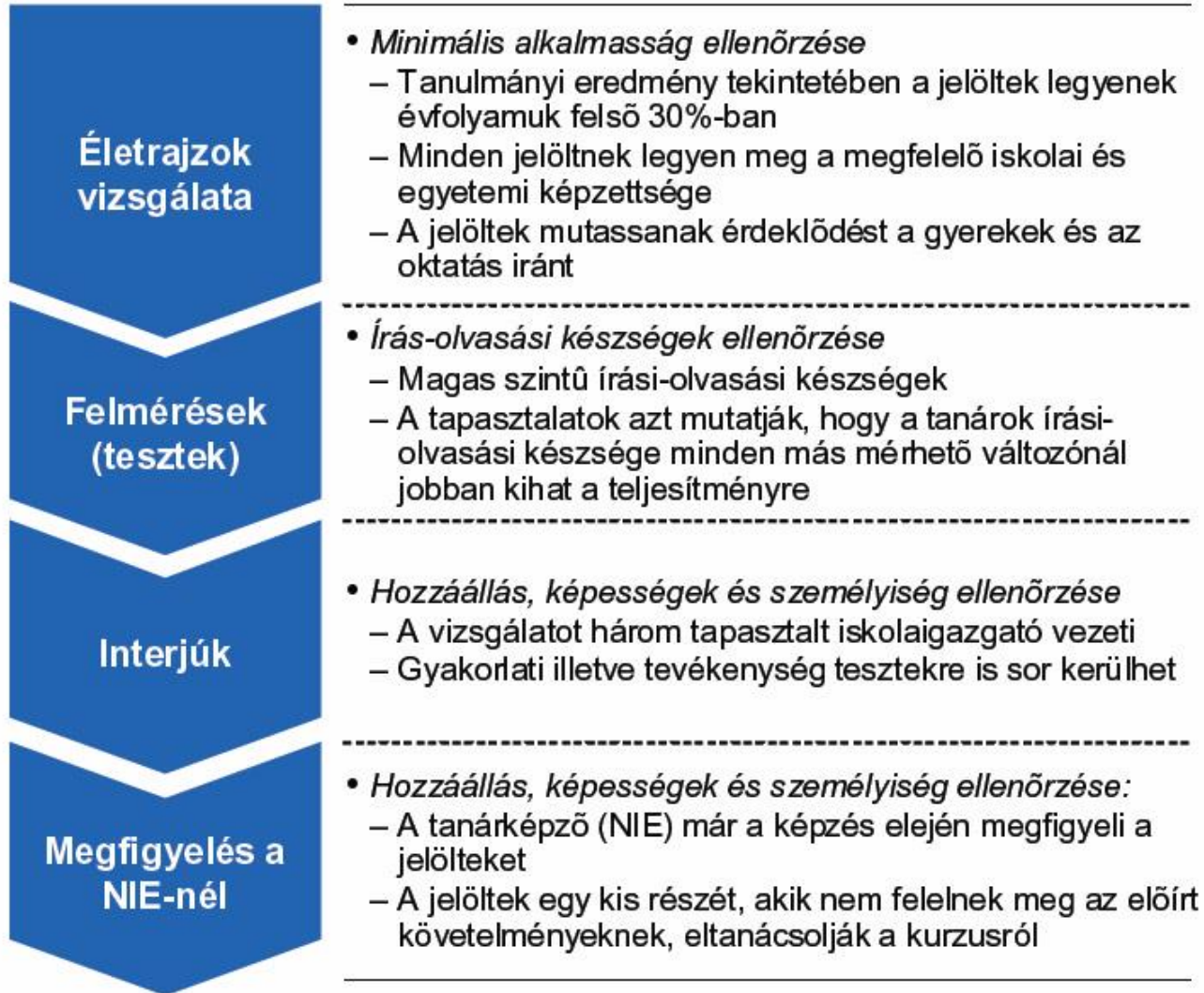
- A tanárképzés befejeztével a jelölteket iskolák alkalmazzák

Csak minden 10. pályázót alkalmaznak tanárként*

* Egyetemenként változó

Forrás: Tanárok toborzása, fejlesztése és megtartása: Háttérinterjú Finnországhoz, interjúk, McKinsey

Szingapúr – tanárok kiválasztása



Csak minden
6. pályázót
alkalmaznak
tanárként

Forrás: Interjúk: Oktatási Minisztérium (Szingapúr)