

Hová lettél Óvó néni?

Pedagógushiány!

Ez a fogalom régen volt használatos. Sőt inkább munkanélküli pedagógusokról hallottunk. Óvodabezárások, csoportmegszüntetések, voltak a jellemző fogalmak.

Az óvópedagógusok rémálma volt, hogy a tavaszi jelentkezések után a fenntartó milyen döntést hoz. Át-átszervezések réme állandóan az óvók feje felett lebegett.

Akkor, hogyan lett hiány? - Hol vannak az óvó nénik?

A 40 év utáni nyugdíjba vonulás nem lehet az oka. Ennek a helyzetnek sokkal mélyebben eredeznek a gyökerei, mint az gondolnánk.

Habár 2016 nyarán a szakszervezeti nyilatkozat „orvosolta” a problémát - „alkalmazzák a nyugdíjasokat,-!

Sajnos a beosztott kollégákat nem kérdezi meg senki erről a kérdésről, pedig lenne véleményük. A kért vélemény legtöbbször a vezető véleménye, és ez kerül feldolgozásra.

- **Hogy lehet az, hogy kollégák menekülnek egyes intézményekből?** Egyik nap dolgozik, a másik nap nem.
- **Hogy lehet az, hogy néhány intézménybe még jelentkezni sem hajlandóak az óvópedagógusok?**
- **Hogy lehet az, hogy néhány intézménybe a nyugdíjas kolléga helyettesíteni sem hajlandó, inkább jobban beosztja a nyugdíját?**

2015 szeptemberében az Óvodai Nevelés hasábjain, az első oldalakon megjelent egy beosztott kolléganő cikke a vezetőknek címezve.

Úgy látszik kevesen, olvasták!

Sok óvónővel és vezetővel beszélgettem, majd összevettem a saját megfigyeléseimmel és tapasztalataimmal. Ezekből pár lehetséges okot összefoglaltam.

1. A rendszerváltozás megváltoztatta a nevelési-oktatási környezetet. Változtak az elvárások. Ad- hoc jelleggel változott az intézményi irányítási és ellenőrzési rendszer. A törvényi változások egy teljesen más szemléletű munkát kívánt meg, aminek az előkészítése nem történt meg. A pedagógusok oldalát senki sem vette figyelembe. Minden jog és eszköz nélkül kellett helytállni abban a helyzetben. Sokan vesztették el a hitüket, és úgy érezték, hogy „nem érünk semmit”!
Kötelességeink vannak, de a pedagógiai folyamat többi szereplőjének a jogai, mondhatni a többszörösére megnöttek, de sajnos itt a kötelességek szem előtt tartása elmaradt. Volt időszak, amikor a pedagógusbántalmazások szinte mindennaposak voltak. Az utolsó változtatás már figyelembe vette a pedagógusok jogait is. 2019.

02.11.-én hallottam először a közmédiában, hogy a pedagógusokra is figyelmet kell fordítani.

VÉGRE!

2. A központi irányítás helyett Helyi Nevelési Programok jelentek meg.
3. Megváltozott a munkahelyek elnyerésének a menete. Pályáztatási rendszer lépett életbe.
4. A vezetők kinevezését is pályáztatási mechanizmus jellemzi.
5. A továbbképzési rendszer többszöri megváltozása szubjektív elbírálást vont maga után. Kettős mércével támogatott mechanizmus jelent meg. A szakképzési rendszer hiányosságaira is szintén 2019. február 11 –én hívta fel a figyelmet a közmédia adása. Ez a probléma már több évtizedes, mert a felsőoktatási képzési központok saját programjai érződnek a képzésen, sőt meg merem kockáztatni, hogy meghatározza azt./
vezérelv a Körlánc, vagy az Óvodai nevelés játékkal-mesével... stb/
6. A vezetői szakvizsga elvégzése és a vezetői alkalmasság nem azonos kategória. Egymás anyagából dolgozó „vezetői szakvizsgások” vezetnek egy intézményt és irányítják a pedagógiai munkát. A vezetői tevékenység emberi oldala elsikkad a pályázatok elbírálásánál. */Hiába tiltakozik a nevelőtestület, a fenntartó akkor is az általa preferált alkalmatlan embert helyezi a kiemelt pozícióba./*
7. Az ellenőrzési rendszer kettős mércéje nagyban befolyásolta, hogy óvónők elvesztették a hitüket a pedagógus pályában.
8. A pályaelhagyók 10-15 év után visszatértek. Újból kettős mércét eredményezett. Előtérbe kerültek a továbbképzésben és a különböző előjogokban.
9. Megszűnt a jól bevált jutalmazási rendszer, ami nem csak anyagilag, hanem erkölcsileg is felemelő volt egy óvónő számára. A parlamentben átvett elismerés lendületet adott egy-egy kollégának.
10. A folyamatosan változó törvényi elvárások bizonytalanságot eredményeztek.
11. A pedagógus hivatás presztízse leértéktelenedett. Ezt újból felépíteni nagyon nagy feladat, az anomáliák mellett. */Iskolaigazgató iskolájából sorra viszik el a gyerekeket. A szülők állandóan reklamálnak. Nem baj! Lett belőle tankerületi vezető!/*
12. A vezetői magatartás az egyik legfontosabb eleme a pedagógus hiánynak. Néhány hallott mondat: - *Ezzel a nővel nem dolgozom!* / - *Annyit nem tudnak fizetni, hogy visszamenjek a pályára!* / - *Egy bankban dolgozik 3x-os bérért, teljes nyugalomba!*
13. Az életpályamodell bevezetése sem erősíti a pályán megmaradás tényét. Igazságtalan kettősmérce! 50 %-ban az elektronikusan feltöltött anyag a döntő a minősítésben. A másik 50% a helyszínen megtekintett két foglalkozás?
Ez így helyes?
Az első felénél a szakértő nem ismeri a minősítettet. Így szubjektív, hogy neki tetszik, vagy nem tetszik a feltöltött szakmai anyag. A szakértő személye és a vezető megbeszélése eldöntheti egy beosztott minősítésének a sorsát. Még a dajka magatartása is befolyásolhatja egy minősítés megítélését.
Ezek tények!
- *Egy 25 éve dolgozó fejlesztő pedagógusi szakvizsgával rendelkező óvónő, aki a munkában töltött idejének 90%-át HHH-s környezetben végezte eredményesen, nem felel meg a minősítésen.*

ELRETTENTŐ!

A kollégák rettegnek a minősítéstől. Örömmel olvastam az Óvodai Nevelés 2019. február havi számában, hogy felfigyeltek a problémára és megpróbálják felülvizsgálni a minősítési rendszer feltételrendszerét. **Megkockáztatom azt a meglátást, hogy a minősítést, végző szakértőket is ellenőrizni kellene, hogy milyen módszerrel és objektivitással képesek szemlélni a minősítendő kollégát.** Azért jegyzem meg, mert sajnos vannak elrettentő tapasztalatok, ami befolyásolja azt, hogy hányan jelentkeznek az eljárásra.

14. Több fiatal is munkába állna, ha egy fontos kérdést felülvizsgálnának a törvényhozók. A munkavállalás gátja sok esetben a NYELVVIZSGA. **Biztos, hogy csak nyelvvizsgával lesz valaki jó óvónő? A rátermettség számít, vagy a nyelvvizsga?** Ezek a kérdések a tanulóknak, a szülőknél és a kollégákban is felmerül. A munkáltatóknak pedig a törvényi előírásokat kell betartania.
- *Fiatal kezdő óvónő, imádja a választott munkáját, hivatását, de a nyelvvizsga miatt már eleve kudarc éri.*

Biztos, hogy ez a helyes út?

15. Jelen helyzetben harc folyik az óvopedagógusokért, ami sajnos nem erősíti a hivatás presztízsét. Anomáliákat teremt. Egyes fenntartók sokkal több előnyt adnak a dolgozóiknak, mint a másik fenntartó. Teljesen mások a feltételek a különböző helységeken. Városok, falvak elvárásai, juttatásai teljesen eltérőek.
16. Megemlíteném végül a szakszervezetek „néma” működését. Mintha nem látnák a problémákat. Igaz volt már olyan is, hogy vezető beosztású volt a szakszervezeti vezető és így képviselte saját maga ellen a dolgozók érdekeit. Ritka eset, de előfordult. A szakszervezeti vezetőket megtalálni sem lehet, sem telefonon, sem személyesen az irodájában. Nagy szükség lenne rájuk, mert sok a feladat, és nem csak a bérhelyzet az egyetlen kitűzött cél.

Remélem sikerült a leírtakkal pár gondolatot elindítani.

Jó lenne, ha minden óvó néni derűsen, nyugalomban tudna dolgozni.

Ez nem kerül pénzbe!

Egyedül emberségbe!

Egy idézettel szeretném zárni soraimat:

Alföldi Imre: „Nincs rossz beosztott, csak rossz vezető.”

T. R. C.S.