

SZAKDOLGOZAT

Zsalakovicsné Oláh Nárcisz Borbála

**Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga
szakirányú továbbképzés**

**Kaposvár
2023**



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Közoktatási vezető és pedagógus szakvizsga szakirányú
továbbképzés

A PEDAGÓGUSOK PROBLÉMÁI

Belső konzulens: Szántóné Tóth Hajnalka
tanársegéd

Készítette: Zsalakovicsné Oláh
Nárcisz Borbála
NMYQJL
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Neveléstudományi Intézet
Gyermeknevelési Tanszék

Kaposvár
2023

Tartalom

1	Bevezetés	4
1.1	A téma jelentőségének, aktualitásának körvonalazása.....	4
1.2	A témaválasztás indoklása.....	4
1.3	A dolgozat logikai felépítésének bemutatása	4
2	Szakirodalom feldolgozása.....	6
2.1	A tanári szerep dimenziói, kompetenciák	6
2.2	A tanárszerepben bekövetkezett változások.....	6
2.3	Szemléletváltás, a XXI. századi tanár	8
2.4	Európai körkép a tanárok helyzetéről.....	9
2.5	Kapcsolatok a gyermekkel, szülővel.....	12
2.6	Kapcsolatok a kollégákkal, vezetővel	14
2.7	A pedagógusok lelki egészsége.....	15
2.8	Az oktatás aktuális problémái	17
3	A Kutatás bemutatása	20
3.1	A kutatás céljai, kutatási kérdések	20
3.2	A kutatás helyszíne.....	21
3.3	A kutatásban részt vevők köre	22
3.4	A kutatás körülményei	22
4	Eredmények ismertetése	24
5	A kutatás eredményeinek összegzése	33
5.1	A kutatási kérdések megválaszolása	33
5.2	A kutatási eredmények hasznossága leendő vezetői szemmel.....	34
5.3	Zárszó/Reflexió	35
	Irodalomjegyzék.....	37
	Mellékletek.....	39
	1. számú melléklet: Kérdőív.....	39
	2. számú melléklet: Nyilatkozatok	44

1 Bevezetés

1.1 A téma jelentőségének, aktualitásának körvonalazása

A pedagógus az oktatás egyik alappillére. Az oktatás pedig, mivel a jövő nemzedékét képezi, az államnak is fontos, hiszen nem mindegy, hogy milyen kvalitású munkavállalók kerülnek ki az iskolákból. Tehát a tanári pálya a társadalom számára nélkülözhetetlen. Ez a szakma hozzáértést kíván és ez a szakértelem teszi eredményessé. A tanári pályára lépőknek nagyon nagy elhivatottságra van szükségük, mert nagy felelősséggel jár a munkájuk. Vajon elegendő-e az elhivatottság? Szükséges-e a minőségi munkához a szakmai önállóság, biztos jövőkép, bizalmi légkör, megnyugtató létbiztonság? Valószínűleg igen. Az említett tényezők meglétének összessége hozná meg a legjobb eredményességet. Jelenleg a pedagógus pálya nem túl vonzó a fiatalok számára. Az alacsony bérezést, a munkaterhek növekedését, a bizonytalan légkört és a szakmai önállóság hiányát egyre kevésbé ellensúlyozza az elhivatottság és a gyerekek szeretete. A sajtó tele van a sztrájkokról szóló hírekkel, a polgári engedetlenséghez folyamodó és ezért elbocsájtott pedagógusokkal, valamint a megosztó társadalmi nézetekkel. Én magam is azt tapasztalom a mindennapok során, hogy kollégáimnak sok nehézséggel kell megbirkóznia.

A gyerekek jövőjét alapvetően meghatározza a velük foglalkozó személy, fontos, hogy a pedagógus milyen életszemléletet és ismereteket ad át. Ha a nevelő szorong a fent említett nehézségek miatt, akkor az hatással lesz az általa tanított gyerekekre is. A változás tehát egyre sürgetőbb. Én azonban arra vállalkozom csupán szakdolgozatomban, hogy szűkebb környezetben, a munkahelyemen felmérjem a pedagógusok nehézségeit.

1.2 A témaválasztás indoklása

Egy megyeszékhelyen lévő általános iskolában dolgozom, ezen intézmény pedagógusainak problémáit szeretném felmérni egy kérdőíves kutatás segítségével. Immár tizenkettedik tanéve vagyok tagja a tantestületnek, de ilyen jellegű felmérést ezidáig még nem készített senki. Olyan témát szerettem volna választani, amely hasznos lehet a későbbiekben. Úgy gondolom leendő vezetőként az itt szerzett tapasztalatok előnyösek lehetnek. Kíváncsian várom az eredményeket, vélhetően sok olyan új felismerést kapok majd, amely eddig nem volt számomra egyértelmű.

1.3 A dolgozat logikai felépítésének bemutatása

A szakirodalom bemutatásával rá szeretnék világítani a pedagógusok helyzetére. Igyekszem minél több oldalról megközelíteni a témát. Foglalkozom a tanári szerep dimenzióival, kompetenciákkal. Egy történeti áttekintés során végig veszem a tanárszerepben bekövetkezett válto-

zásokat. Elemzem a jelen helyzetet, bemutatom milyen szemléletváltásra van szükség napjainkban. Azt is megvizsgálom, hogy milyen attitűdökkel kell rendelkeznie a XXI. századi tanárnak. A környező országokba is kitekintek egy európai körképet adva a tanárok helyzetéről. Elemzem kapcsolataikat gyermekekkel, szülőkkel, kollégákkal, vezetővel. Ezután a pedagógusok lelki egészségével is foglalkozom. Végül az oktatás aktuális problémáit veszem sorra.

A szakirodalmi elemzés után kijelölöm a kutatás kérdéseit. Bemutatom a kérdőív összeállításának menetét, a kutatás körülményeit, a helyszínt, a kutatásba bevont pedagógusokat. Ezután az eredményeket elemzem, majd a kapott eredményekből következtetéseket vonok le. Igyekszem megoldási javaslatokat gyűjteni a kapott problémákra, végül összegzem a következtetéseimet.

2 Szakirodalom feldolgozása

2.1 A tanári szerep dimenziói, kompetenciák

Mit jelent tanárnak lenni? Több irányból is megközelíthető a kérdés. A szerepelmélettel foglalkozó szakemberek egyik csoportja szerint a pedagógusok munka közbeni viselkedést értjük tanári szerepen, mások szerint a szociális pozíciót, míg a harmadik nézet szerint a szerepelvárások rendszerét kell ez alatt értenünk. Bruce J. Biddle szociológus részletesen és pontosan foglalkozott a szerepekkel. Szerinte az objektív szerepelvárások a külső környezet felől érkeznek, a gyerekektől, szülőktől, társadalomtól, munkáltatótól, kollégától, szűkebb és tágabb környezetünktől. Ugyanakkor ott van a szubjektív szerepelvárások rendszere is, amely a pedagógus önmaga felé támasztott elvárásait, normarendszerét tartalmazza. Ez a viselkedés, magatartás maga a tanári szerep. Sok tényező befolyásolja ennek milyenségét. Meghatározhatja az egyén életútja, a tapasztalatai, neveltetése, saját tanárai, a munkavégzés környezete, szervezeti kultúrája, a gyerekek, akikkel foglalkozik és a pályán eltöltött idő hossza is (Bábosik & Torgyik, 2007).

A pedagógusok felé számos elvárás is megfogalmazódik. Kilenc kompetenciaterületen kell helyt állni. A tanuló személyiségének, képességeinek, készségeinek fejlesztése, a tanuló-csoportok segítése, a pedagógiai folyamat tervezése, az egész életen át tartó tanulás elősegítése, a tanulási folyamat szervezése, irányítása, értékelése, szakmai együttműködés és kommunikáció, valamint a fenntarthatóságra törekvés is bekerült a kompetenciák közé. A Mindegyik területen megannyi ismerettel, képességgel és attitűddel kell rendelkezni. A pedagógusminősítés során ezek meglétét indikátorokkal mérik. Ez egy olyan szempontrendszer, amely igyekszik bizonyos megállapítások alapján reálisan értékelni a pedagógus munkáját (Falus, 2005).¹

2.2 A tanárszerepben bekövetkezett változások

Az emberiség történetében a tudás átadása csak akkor vált lehetségessé, amikor egy emberöltő élete meghosszabbodott már legalább harminc, harmincöt évre. Ugyanis így volt elég ideje a felnőtt embernek a tudás megszerzésére és annak a továbbadására is. A következő nagy lépcső az írásbeliség megjelenése volt. Ennek kialakulásához is az kellett, hogy az élettartam hosszabb legyen. Elég idő kellett a tapasztalatok lejegyzéséhez, és ahhoz, hogy az írás képességét megtanítsák a következő nemzedéknek. Ez az átadás nem történt meg akkor, ha valamilyen oknál

¹ 111/1997. (VI. 27.) kormányrendelet a tanári képesítés követelményeiről.

Forrás: <http://www.jogiportal.hu/index.php?id=ic8oc24plkp91ddb3&state=20051230&menu=view>

Letöltés dátuma: 2023. 03. 11.

fogva nem jött létre kapcsolat a két nemzedék közt. Ezért vannak olyan írások, amelyeket későbbi korok nehezen tudnak megfejteni, ilyenek például az egyiptomi hieroglifák. Azt is megállapíthatjuk, hogy az írás megjelenése óta szükség volt az oktatásra. A célja, minősége és eszköze folyamatosan változott. A tankönyv lett a tömegesen használt tananyag. Elgondolkodtató, hogy a most zajló digitális forradalom vajon ugyan ilyen nagy léptékű változást hoz-e (Galántai, 2018).

Már az ókori görögöket is foglalkoztatta az, hogy a nevelőknek milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie. A pedagógusok fegyelmező magatartása mellett azok példaképszerépét is hangsúlyozták. Platon írásaiból kiderül, hogy a nevelést az oktatás elé helyezték. Elvárták, hogy a tanító nagyobb hangsúlyt fektessen a gyermek helyes magatartására, mint az átadni kívánt ismeretanyagra (Hoffmann, 2003).

A római nevelés a görögöktől sok mindent átvett, a magas műveltség mellett új jellemzőként megjelent a meggondoltság és a jellemesség. A középkorban a vallásos felfogás került a középpontba, a nevelők példaképe is Isten lett. Az önuralom és a belső fegyelem elengedhetetlen volt a vallásosság és a jámborság mellett. Természetes volt a testi fenytetés és a drákói szigor. Ez ellen a humanisták léptek fel, az ő nézetük szerint a gyermek egyéni sajátosságait kell figyelembe venni a nevelés során. A reformáció idején újra szigorúbb szabályok léptek életbe, de a tanítványok gondolkodásának formálását nem kényszerítéssel, hanem a neveléssel igyekeztek elérni. Alapvetés volt ekkor már a gyermekkorra jellemző tökéletlenség és a tanítók erkölcsi felelőssége. Az újkor kezdetén arra törekedtek, hogy a gyermeket ne csak egy hivatásra készítsék fel, hanem önálló, döntések meghozatalára képes, gondolkodni tudó egyéneket szerettek volna nevelni belőlük. Mindezt a szeretet, a bizalom és a megfelelő pedagógiai érzékkel lehet elérni. Rousseau felfogása szerint kellő empátiával kell vizsgálni a gyermekeket, már egész kis koruktól fogva figyelni kell a megnyilvánulásaikat, vagyis meg kell ismerni egyéni természetüket. A támogatást, segítségnyújtást és az önfejlődést tűzték ki feladatuk. Pestalozzi ezeket a ma is helytálló és követésre méltó gondolatsort azzal egészítette ki, hogy a gyermekek nem alacsonyabb szinten lévő emberek, a velük való foglalkozás pozitív feladat. A gyermek alapvető szükségleteiből kell kiindulni, a családi nevelés tiszta formáját kell kiterjeszteni az iskolára (Hoffmann, 2003).

Herbart a pedagógus szakmai teljesítményére irányítja a figyelmet. Azt az elvet vallotta, hogy az oktatás egy tudatosan megtervezett folyamat legyen, mely során a tevékenykedtetés, a cselekvések közbeni tapasztalatszerzés kerüljön előtérbe. A XIX. század végére gyakorlatilag kialakult a napjainkig használatos módszertani rendszer, melyben a magyarázat, előadás, gya-

korlás, másolás, utánzás, felelés, értékelés, osztályozás körforgása zajlik. Már ebben az időszakban szembe került az iskola tekintélyelvű gyakorlata és a tanulók szeretetteljes elfogadás iránti szüksége (Hoffmann, 2003).

A két világháborút követően egyre csökkent a szülők kontrollja a gyerekek felett, lazultak a családi kapcsolatok, megjelent a lázadó ifjúság. A pedagógia megoldása erre a jelenségre az volt, hogy még nagyobb hangsúly helyeződött a szakmaiságra és a pedagógus társadalmon belül nagy elkülönülés, rétegződés volt megfigyelhető. Egy foglalkozáson belül rengeteg szakmai csoport alakult ki, ez a szakértői hozzáállás még nagyobb intézményesülést hozott magával. Pedagógus az általános iskolai tanító, tanár és napközis nevelő, a szakiskolai oktató, a gimnáziumi tanár, a logopédus, a gyermek- és ifjúsággyógyász, a kollégiumi nevelő és a tehetséggondozó is. Így elérkeztünk a XXI. század fordulójához, mely időszak ismét változásra készíteti a pedagógusokat (Hoffmann, 2003).

2.3 Szemléletváltás, a XXI. századi tanár

Az oktatással foglalkozó szakemberek egységesen egyetértenek azzal, hogy az oktatásnak változásra van szüksége. Ennek mikéntje már sokkal nehezebb kérdés, nincs is benne nagy összhang. Hogyan lehetne megfelelni a mai kor kihívásaira? A változás eléréséhez nagy motiváció kell, nem felülről irányítottan, hanem az osztálytermekben apró lépésekben haladva, a diákokkal együtt kommunikálva, véleményüket meghallgatva kell cselekedni. Az iskola legfőbb célja, hogy a munkaerőpiacra kellő tudással felvértezett fiatalok kerüljenek ki. Ennek sikeréhez a következő öt képességet kell fejleszteni: az együttműködést, a tudásépítést, az IKT használatát, valós problémák megoldását és innovációt, valamint az önszabályozást (Prieara, 2015).

Az együttműködés azt jelenti, hogy a diákok párban, vagy csoportban tevékenykednek, közösen hozzák meg a döntéseket a folyamat alatt, és együtt vállalják a felelősséget a kész munkáért. A ma iskolájában ez szükségszerű szemlélet kell, hogy legyen (Prieara, 2015).

A legnehezebb elérni talán azt, hogy a tanár irányításával a tanulók építsenek új tudást. Ez azt jelenti, hogy a diákok az új ismereteiket a meglévőkkel ötvözik, ezekből pedig új gondolatokra, következtetésekre jutnak. Ez egy négy lépcsős folyamat, mely során először a témát értelmezik, következtetnek, majd a rész-egész viszonyát elemzik, ezután szintetizálnak, vagyis több forrást vetnek össze, végül értékelik a kapott adatokat. Fontos, hogy a tanár az értékelésnek szempontjait feltárja (Prieara, 2015).

Az IKT eszközök használatánál is meg kell találni az arany középutat. Alkalmazása támogatja a módszertani palettát, segíti a tanulási - tanítási folyamatokat. Nem kell túlzásokba sem esni. Hátráltató lehet, ha nincs jól átgondolva, túl nagy mértékben alkalmazza a pedagógus. A

folyamatos animációk egy ppt-nél elvonják a figyelmet a lényegtől. A pedagógus legyen tisztában az óra céljával, ennek megfelelő eszközt válasszon. Ezt akkor tudja könnyen megtenni, ha nagy az eszköztára, nem lehet megspórolni a technológia alapos ismeretét. A mai gyermekek számára a digitális világban való eligazodás alapvető szükséglet, az nekik már alapvetővé vált, míg a felnőttek még nehézségekbe ütköznek. Ez a nemzedékek közti különbségekből fakad, mely köztük ellentéteket is képez és egyre nagyobb szakadékká válhat, ha az iskolában nem egymással, hanem egymás mellett dolgoznak a fő célért, a tudás átadásáért és megszerzéséért. A digitális irányultságot az iskola színterén belül négy szintre bonthatjuk. Prensky digitális őslakosokról és bevándorlókról beszél, Buda pedig képességek szerint kibővíti ezt a nézetet digitális telepésekre és nomádokra (Fehérvári, 2018).

A XXI. század oktatási rendszerének feladata, hogy a valós problémákra keresse a megoldást. Ez szinte lehetetlen, hiszen a ma iskolája is azt a metódust követi, ami több száz éve működik. A tanár leadja az anyagot, a diák gyakorol, végül számonkérés jön. Olyan problémát kell választani, amely összefügg a tananyag tartalmával, de a diák a hétköznapi élete során, a valós életben is találkozik azzal. Innováció akkor következik be, ha a megoldást a tanórán kívül is kipróbálják és az mások számára is értéket képvisel (Prieara, 2015).

Az önszabályozás az ötödik képesség, amely során a tanulók előre tisztázott feltételek mellett terveznek. A környezet és a személyes változásokhoz igazított képességeket alkalmaznak. A folyamat menete a következő: a feladat meghatározása, a munka megszervezése, visszajelzések és az értékelés az előre megadott szempontok alapján (Prieara, 2015).

2.4 Európai körkép a tanárok helyzetéről

Az Európai Bizottság már 1980-ban létrehozta az Eurydice Hálózatot, mely tanulmányaival segíti az európai országok oktatáspolitikáját. Ez a szervezet 2010 óta gyűjt adatokat az oktatási szférában dolgozók bérezéséről. Érdekes adat, hogy azokban az országokban, ahol a tanári fizetés nem éri el az egy főre jutó GDP-t, ott egyéb juttatásokkal értékelik a plusz munkát, míg ahol meghaladja azt, ott (Németországban, Spanyolországban, Máltán) nem fizetik meg a túlórákat. Portugáliában a legmagasabb a tanárok bére az egy főre jutó GDP-vel összehasonlítva és emellé még a plusz feladatokat is magasan honorálják. Szinte mindegyik európai országban a szolgálati idővel egyenes arányban emelkedik a fizetés. Magyarországon ilyen szempontból jól járnak a pedagógusok, mert Görögország, Ausztria és Románia mellett itt egészen a nyugdíjba vonulásig nő a bér, a kezdő fizetés majdnem duplájára emelkedik. Európa szerte központilag születnek döntések a bérkiegészítésekről, a skandináv országokban viszont helyi szinten hoznak

erről döntést. Csehországban, Ausztriában és Szlovéniában a teljesítmény értékelésére kiegészítés adható, mértéke függ a tanár eredményeitől, a tényleges tanítási tevékenység színvonalától. Ennek értékelése az igazgató hatásköre. Másrészt a diákok versenyeken és különböző vizsgákon elért eredményei is befolyásolják azt (Szombati, 2015).

A pedagógusok általános helyzetéről egy viszonylag friss 2021-es tanulmányból tájékozódtam, mely a kelet-közép-európai országok oktatási rendszerét, aktuális helyzetét hasonlítja össze. Egységes törekvés a térségben a pedagógusképzés színvonalának javítása, a továbbképzések és fejlődési lehetőségek biztosítása, hiszen ezek a tényezők a minőségi oktatás alapjai. A minőséget a pedagógusok motivációja is befolyásolja, amelyre nagyban hat a bérezés kérdése. Ebben különbségek mutatkoznak a régiókn belül (Dudok, 2021).

Csehországban a szakmai elismertség magas, mivel a képzés során mindenkire nézve kötelező a mesterfokozat megszerzése, de a bérezés aránya az egyéb felsőfokú végzettséggel rendelkezőkhöz képest alacsony. Szerbiába a 2010-es évek végén az oktatás reflektorfénybe került, továbbképzési programot dolgoztak ki, melyet hozzáigazítottak az iskolai rendszer igényeihez. Horvátországban is a szakmai fejlődésre helyezik a hangsúlyt, három szinten van lehetősége a pedagógusoknak a színvonalas továbbhaladásra. Szlovákiában a tanári diplomát szerzettek csak kis százaléka vállal ezen a területen munkát a tanári szakma alacsony megbecsültsége és az átlag alatti bérek miatt. Lengyelországban a miénkhöz hasonló előmeneteli rendszer működik, a bérek emelésével próbálják a pedagógusok presztízsét növelni. Elvárás, hogy több tantárgyi területen is jártasságot szerezzenek a tanárok. Magyarországon a továbbképzéseken való részvételt törvény írja elő. Hét évente kell teljesíteni százhusz órát. A pedagógusminősítés rendszere jelenleg a gyakornok, pedagógus I, pedagógus II, mesterpedagógus és kutatótanár lépcsőfokokból áll, a pedagógus II. fokozatig kötelező a minősítés. A közalkalmazotti rendszer jelenleg átalakulóban van, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvény tervezete már hozzáférhető. Megjelentek összehasonlító táblázatok, melyek a jelenlegi közalkalmazottakra érvényes törvényeket hasonlítják össze a tervezetben olvasottakkal. Ezeket áttanulmányozva a munkaterhek növekedése várható. Az amúgy is nehéz helyzet még bizonytalanabbnak tűnik. Bérek tekintetében kiugróan magas a fizetés Ausztriában, valamint Szlovéniában is magasabb mind az általános iskolai, mind a közép- és felsőoktatásban tanítók bére a térség többi országához képest (Dudok, 2021).

Hazánkban a tanárképzés folyamatában a bolognai rendszer 2006-os bevezetése hozott lényeges változást. Alap és mesterképzésre bomlik a felsőfokú oktatás. Ez hasonló képet mutat a környező országokban is, a legtöbb helyen a mesterszint megszerzése kötelező. Itthon az alap-

képzés elvégzése alsó tagozaton bármely tantárgy, ötödik és hatodik évfolyamon pedig a pedagógus által választott műveltségi terület tanítását teszi lehetővé. Mesterfokozat megszerzése szükséges ahhoz, hogy ötödik osztályban vagy afölötti szinten oktathasson a pedagógus. Az általános iskolai tanároknak négy évet plusz egy év a szakmai gyakorlatot, a középiskolai tanároknak öt évet plusz egy év szakmai gyakorlatot kell teljesíteni. Ilyen jellegű különbségtétel az alsó és felső tagozaton oktatók közt a szerb pedagógusképzésben figyelhető meg. A gyakorlat térségünk minden országában kötelező, ennek hossza azonban változó. A gyakorlatot egy külső intézményben teljesíti a hallgató egy mentortanár segítségével. A szakmai fejlődést a továbbképzések elvégzésével lehet biztosítani, a legtöbb országban az előírt óraszámban kötelezőek. Lengyelországban nem az, de az előmenetelbe beleszámít. Néhány helyen, mint például Szlovákiában és Szlovéniában ennek elvégzése béremeléssel jár (Dudok, 2021).

A második McKinsey-jelentés arról számol be, hogy egy diák iskolai teljesítményét nagymértékben a tanári munka határozza meg. Az oktatási rendszer javításának az egyik meghatározó tényezője a pedagógushivatás fejlesztése. Magyarországnak a jó színtről a magas színvonalra való kerüléséhez éppen ezen kellett volna javítani. Miként lehet ezt elérni? Az oktatáspolitikai megteheti a pedagógusjelöltek rátermettségének javításával. Jobb képességű tanulókat vesznek fel a tanárképzésbe, a képzés minőségét javítják, nagyobb követelményeket támasztanak a pedagógusdiploma megszerzéséhez. Az aktívan dolgozó pedagógusok szakmai színvonalán is javítani kell. Ez önfejlesztéssel, továbbképzéssel, szakmai együttműködéssel oldható meg. Szaktanácsadásnak is fontos szerep jut, valamint a pedagógus életpálya-modellnek, mely a szintek emelkedésével egyre magasabb szakmai követelményeket támaszt, egyre növekvő bérekkel. Nagyobb hangsúlyt kapna az iskola szintje, a helyi adottságok kihasználása. Ezek az elképzelések sok esetben szembe mennek a jelenlegi oktatáspolitikai törekvéseivel (Sági & Varga, 2012).

A fejlesztési törekvéseket megállíthatja, de még a jelenlegi szint megtartását is megnehezíti az egyre nagyobb méreteket öltő pedagógushiány. Ez egész Európa szerte problémát jelent. Nálunk a hátrányos helyzetű térségekben a legrosszabb a helyzet, illetve az is gondot okoz, hogy nem az adott szakra képesített tanárok oktatják a diákokat. A szaktanárok hiánya is a minőség romlásához vezet. A KSH adatait megvizsgálva a 2002/2003-as tanévben 185005 fő dolgozott pedagógusként, ezzel szemben a 2021/2022-es tanévben 165767 fő. Tehát húsz év alatt nagyjából hússzezer pedagógussal lett kevesebb.²

² Forrás: Központi Statisztikai Hivatal adatait felhasználva
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zoi010a.html
Letöltés dátuma: 2023. 04. 04.

2.5 Kapcsolatok a gyermekkel, szülővel

A pedagóguslét sok feszültséggel jár, mert folyamatosan személyes kapcsolatban vagyunk a gyermekekkel, kollégákkal, szülőkkel. Olyan állapot, amely jelen van mindennapjainkban, gondolatainkban, érzéseinkben. Folyamatosan jó teljesítményt várnak tőlünk, az eredményesség a lényeges. A felgyorsult világban legalább ilyen fontos az is, hogy néha legyen idő lelassulni, befelé is figyelni. Az önismeret alapja a kiegyensúlyozott, mintaként követhető pedagógusnak. A pedagógus saját személyisége az egyik legfontosabb munkaeszköze. Gyakran előfordulnak véleménykülönbségek a kollégákkal, szülőkkel, diákokkal. Ezek orvoslására más-más megoldásokkal állunk elő. Ezek főleg a saját családi neveltetésünkből fakadnak, de az átélt tapasztalatainkkal változhatnak. Ha ismerjük magunkat, akkor ismerjük előítéleteinket, tudunk ellene tenni. Fel kell tárnunk az okait, eredetét és toleranciánk növelésével enyhíthetünk rajta. Segíthetnek a személyes kapcsolatok és az együttműködések (Kósáné & Horányi, 2006).

Amikor kudarc ér bennünket a munkahelyünkön, gondjaink vannak, olyankor sokszor megfordul a fejünkben, hogy valóban jó helyen vagyunk-e, tényleg a pedagóguspálya a mi útunk. Az adott szituáció átgondolása mellett érdemes visszagondolni arra, hogy miért választottuk ezt a hivatást. Segíthet, ha eszünkbe jut, hogy milyen belső vágyak indítottak erre bennünket. Pozitív hozadék lehet, ha valaki már egész fiatalon is érezte az elhivatottságot. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ne lenne sikeres karrierje és boldog élete annak a pedagógusnak, aki nem vágyott erre már korai éveiben is (Kósáné & Horányi, 2006).

A hivatásunkhoz hozzá tartozik a segítség. Minden segítő foglalkozású embert veszélyeztet a kiégés állapota. Freudenberg alkotta meg a „burn-out” fogalmát:

„A szindróma krónikus emocionális megterhelések, stresszek nyomán fellépő fizikai, emocionális, mentális kimerülés, mely a reménytelenség és inkompetencia érzésével, célok és ideálok elvesztésével jár, s melyet a saját személyre, munkára, illetve másokra vonatkozó negatív attitűdök jellemeznek.” (Kósáné & Horányi, 2006, 37).

A kialakulását befolyásolja a pályán eltöltött idő, képzettségi szint, a motiváció, a pedagógus felé irányuló elvárások és a vágy az önkifejezésre. Megelőzésre is több lehetőség van, sokat segít, ha pontosan tisztában vagyunk a felénk támasztott elvárásokkal, kapunk visszajelzést, értékelést, ha találunk olyan helyszíneket, ahol az életünkről beszélhetünk és vannak társas kapcsolataink. Jó megoldás lehet, ha meg tudunk újulni, egy másik területen eltölthetünk egy pár hónapot. Új ismereteket szerzünk, tanulunk a pedagógia egy számunkra kevésbé ismert területéről, Netán nemet mondunk, és nem vállalunk el mindent, amire felkérnek (Kósáné & Horányi, 2006).

Hatalmas változáson ment keresztül az elmúlt harminc évben a tanuló és szülő, a tanuló és tanár, valamint a szülő és tanár kapcsolata is. A gyermekek nevelése sokkal engedékenyebbé vált, nincs olyan szigor, a szülőknek mintha a rohanó világ felgyorsulása miatt éppen a saját gyermekük nevelésére nem maradna idejük, energiájuk. A gyerekek sokszor a tanár ellen fordítják szüleiket, ez nem mindig tudatos, de sajnos sokszor az. A pedagógusok egyre nehezebben tudják kivívni a tiszteletet. A szaktudásuk mintha már nem érne annyit. Az online világban minden információ könnyebben elérhető, emiatt teljesen átalakul a pedagógus szerepe (Szabó, 2014).

Azt gondolom, hogy minden pedagógusnak fontos, hogy megkedveltesse magát a tanítványaival, senki sem szereti rossz légkörben, ellenséges közegben tölteni az idejét. Viszont a túlzott barátkozással a tekintély nagy eséllyel csorbul. Ezt főleg az idősebb korosztálynál, felső tagozaton lehet megfigyelni. A kudarcok elbizonytalaníthatják a tanárt, ezt pedig azonnal megérik a diákok, ezzel is csökken a tekintély. A fent említett kiegészítés is rossz légkört eredményez (Szabó, 2014).

Napjainkban egyre gyakoribbá válnak a szülők és pedagógusok közti konfliktusok. A szülők egyre nagyobb elvárásokat támasztanak. Az otthon elmaradt nevelést is elvárják, vagy éppen azt vallják, hogy a gyermekük tökéletességéhez kétség sem fér. A nyomás fokozódik, ez különböző módon kezelhető. Vagy kihajt magából mindent és motiválóként hat a pedagógusra a sok elvárás, vagy őrlődik a nyomás alatt. A tisztelet csökkenése önbizalomhiányhoz vezet. A társadalmi normák változása jellemzi az elmúlt időszakot. Az eddig kialakult társadalmi beidegződéseken már nem változtathatunk, de a jövő igenis alakítható. A tanulók gondolkodását az értékek átadásával, együttműködéssel és jó légkör kialakításával be kell folyásolnunk. A pedagógus szerepkör megítélésén változtatni kell (Szabó, 2014).

A tanítási folyamatban emberek vesznek részt, a legnagyobb tapasztalat és a legalaposabb felkészülés sem garantálja az eredményes együttműködést. Nagy szerepet játszik a szimpátia, nem minden szülőhöz, gyermekhez fordulunk ugyan úgy. Ilyen esetekben etikus magatartással tudunk ezen változtatni. Türelemmel, nyitottsággal kell fordulni a másik fél felé. Nekem segíteni szokott, ha megfigyelem a gyermek viselkedését és keresem a miérteket. Próbálok rájönni arra, hogy miért viselkedik úgy, ahogy, és mi az, ami bennem ellenérzéseket vált ki. Érdekes érdeklődni az osztályfőnöknél, arról, hogy milyenek a családi körülmények, történt-e változás a gyermek életében. Az önreflexió is eredményes lehet. Meg kell vizsgálnom a saját viselkedésem, tetteimet (Kósáné & Horányi, 2006).

A pedagógus és a gyermek kommunikációja verbális és nonverbális részre bontható. A szóbeli megnyilvánulásnak mindössze 7% szerepe van a közlésben. A valós üzenet az arckifejezésekben, hangszínen és a testbeszédben van kódolva. A nem szóbeli megnyilvánulásokat négy részre bonthatjuk. Az arckifejezések, a gesztusaink, a fizikai közelség és a vokális megnyilvánulások mind többet mondanak el, mint a tényleges mondandónk (Kósáné & Horányi, 2006).

2.6 Kapcsolatok a kollégákkal, vezetővel

A jó légkör, a zökkenőmentes együttműködés, a nyílt kommunikáció elengedhetetlen a sikeres munkavégzéshez. Egy nevelőtestületben fontos szerepet játszik a vezető a jó környezet megteremtésében, ugyanakkor feszültséget is gerjeszthet. Akkor beszélhetünk jó tantestületről, ha az összeütközések eredményesen vannak kezelve, valamint a vezetőség és a beosztottak között is jó a kapcsolat. Nagyjából legyen egységes a világlátása, szakmai irányvonala az ott dolgozóknak. A jó emberi kapcsolatok, a közös programok - akár iskolán kívül is - mind pozitív irányba mutatnak. A szakmai megbeszélések, együttműködés és a szakmai versengés is a jó klíma alappillére. Mindehhez elengedhetetlen a megfelelő kommunikáció. Központi hatalmat ad a vezetőnek, ha az információ áramlásának iránya lefelé haladó, a pedagógusok közt inkább vízszintes irányú, és nem mindegy annak gyakorisága, tartalma, stílusa (Kósáné & Horányi, 2006).

A munkahelyi konfliktusokat két nagy csoportra oszthatjuk. Szervezeti ok például a harc az anyagi előnyökért, a hatalomért, a tisztázatlan felelősség, a nem nyílt döntéshozatal és az egymásrautaltság. Személyek közti ok lehet a rossz kommunikáció, az előítéletek és az irigység. Megoldást a nyílt megbeszélés, a másik nézetét feltáró vita, az érdekek mérlegelése és a mindenki számára legjobb megoldás megtalálása hozhat. Egy hozzáértő, pártatlan segítő, mediátor is nyújthat megoldást. Az idő is fontos tényező, gyors konfliktuskezelésre kell törekedni (Kósáné & Horányi, 2006).

Az intézmény vezetőjének elengedhetetlen szerepe van abban, hogy a dolgozók mennyire érzik jól magukat a munkahelyükön. Neki kell olyan körülményeket teremteni, hogy ott biztonságban érezhesse magát a dolgozó, megbecsüljék, hasznosnak érezze az elvégzett munkát, a sikereket meg tudja élni. Segítse kialakítani a kollégák közti kapcsolatokat és a dolgozó helyét a rendszerben. Alapelvárás vele szemben az alapos felkészültség mind elméleti, mind gyakorlati szinten. Legyen igényes és legyenek magasak az elvárásai, a jó kapcsolatteremtő képesség is elengedhetetlen. Nagyon fontos, hogy legyen elkötelezett az intézménye iránt, naprakész, jól informált. Rendelkezzen helikopter szemlélettel, vagyis legyen ott mindenhol, tudjon minden-

ről. Az információkat ne csak begyűjtse, hanem tudja jól átadni, továbbítani is. Az eredményességét sok tényező gátolhatja, rombolhatja, ilyen a nem helyénvaló viselkedés, pl. az agresszió, az érzelmeinek nem megfelelő kezelése, a kommunikációs nehézségek, a gyengeség, félelem, vagy éppen a túlzott magabiztosság. A tekintélye a pozíciójából is ered, emellett a jutalmazás és dorgálás eszközeivel is élhet. Valódi elismerést mégis akkor kap, ha a fent említett tudás birtokosa és személyiségében fellelhetőek olyan szükséges jegyek, melyek jó vezetővé teszik (Kósáné & Horányi, 2006).

2.7 A pedagógusok lelki egészsége

A lelki egészség olyan pozitív érzésekkel járó belső erő, amelyből az egyén stabilitása és a társadalomban betöltött helye fakad. Ennek megőrzésére akkor is képes, ha folyamatos akadályokba és nehézségekbe ütközik. A gyermekek lelki fejlődését csak akkor tudják megfelelően irányítani a pedagógusok, ha ők maguk is egészségesek ezen a téren. Milyen tényezők kelljenek ehhez? Jó alkalmazkodás a környezethez, változásokhoz, stresszhez, nehézségekhez. Az örömek és sikerek megélése. Megfelelő társadalmi viselkedés és szellemi élet. Kellő szociális beállítódás, a társadalom számára hasznos tevékenység végzése. Magas szintű önismeret, érzelmi önállóság, pozitív énkép, érett életszemlélet. Nagyon találó meghatározás a pszichológiai immunrendszer fogalma. Az immunrendszer olyan orvosi kifejezés, amely alatt azt értjük, hogy a szervezet védekezik az idegen anyagokkal szemben. Pszichológiai értelemben pedig a stresszhatások kezelése, a lelki egészség megőrzése irányában tett lépések értendők alatta. Az iskolának is arra kell törekednie, hogy védje a tanulók, pedagógusok és a szülők a lelki egészségét. Ebben a legfontosabb tényezők a támogató szociális kapcsolatok. A bennünket körülvevő környezet nagyon sokban segítheti lelki egyensúlyunkat. Egy támogató közösség erősíti az önbizalmat, pozitív reakciókat, megerősítést ad, enyhíti szorongásokat, stresszt és a félelmeket (Kósáné & Horányi, 2006, Farkas, 2011).

A pedagógusok körében leggyakrabban előforduló egészséget károsító tényező a stressz. A világhírű magyar tudós Selye János így írja le ezt a fogalmat: „A stressz a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre”(Selye, 1976, 35). Ez nem egy objektív helyzet, hanem az egyén reakciója a környezet túl erős hatására. Ez okozhat testi és pszichés tüneteket is. Számtalan területre kihat, fejfájást, izomfájdalmakat, gyulladást, gyomorbántalmakat is okozhat a testünkben, emellett a lelkünkre is hat. Szorongást, félelmeket, ingerültséget is előidézhet, hatással lehet szociális kapcsolatainkra, akár pszichoszomatikus betegségekhez is vezethet (Kósáné & Horányi, 2006).

Nem csak a traumatikus életesemények okozhatnak stresszt, hanem olyan helyzetek is, melyek az átlagosnál nagyobb alkalmazkodást igényelnek. A stresszterhelés mértéke egyénenként változó, ezért nagyon nehéz mérni. Még ha az egyes életeseményekhez pontértékeket is rendelünk és ezeket összeadjuk, akkor sem objektív az összehasonlítás, mert nem egyformán reagálunk a különböző helyzetekre. A viselkedésre a legnagyobb hatással nem a valós, hanem az egyén által megélt környezet van. A legnagyobb stresszt kiváltó negatív események a családtagok halála, betegsége, válás, börtön, munkanélküliség. Alkalmazkodást igényelnek a pozitív helyzetek is, mint a házasság, terhesség, nyugdíjazás (Kósáné & Horányi, 2006).

A pedagógusok számára az iskolai stressz egyik fő forrása a magatartási problémákat mutató gyermek. A magatartási gondok eltérő módon jelennek meg a különböző életkorokban, ezekhez ki kell alakítani a megfelelő bánásmódot, ehhez a megfelelő hozzáállás, magas szintű felkészültség, tapasztalat kell. Benne van a helyzetben a kudarc lehetősége, ezért is stresszel jár. A helyzet megfelelő kezelése sokban függ a pedagógus aktuális lelki állapotától. Jó módszer lehet a megoldásra a beszélgetés módszere. A nyitottság, együttérzés, a másik elfogadása roppant lényeges a segítségnyújtás során. Találkozhatunk olyan problémákkal is, melyekhez külső szakember segítségét kell igénybe venni. Fordulhatunk iskolapszichológushoz, gyógypedagógushoz, logopédushoz, fejlesztő pedagógushoz és szociális munkáshoz is. Találkozhatunk olyan esetekkel, amikor a szülő értesítésével egy időben azonnal be kell vonni a gyermekpszichiátriai vagy gyermekpszichológusi ellátást. Ilyen esetek megoldását az iskola nem tudja megoldani, ebbe a körbe tartozik például az önpusztító életvitel, droghasználatra utaló jelek, öngyilkossági gondolatok, autisztikus tünetek, tikkelés, stb. A pedagógusok saját mentális egészségük megőrzése érdekében is jó, ha együtt dolgoznak a fent említett szakemberekkel. Félre kell tenni a kudarc érzését, ha nem tudunk megoldani problémás helyzeteket. A segítség kérésének mikéntje és ideje függ az intézményben uralkodó szemlélettől, a vezető, a kollégák és a szülők hozzáállásától (Kósáné & Horányi, 2006).

Az iskolákban egy paradigmaváltásra lenne szükség, a nevelési és oktatási munka mellett ugyanilyen hangsúlyossá kellene tenni a testi és lelki egészség folyamatait. Olyan pedagógus segítheti ezt a folyamatot, aki mentálhigiénés többlettudással rendelkezik. Az ő jogi, orvosi, szociológiai, lélektani plusz tudása, átfogó látásmódja nem csak önmaga, hanem a vele együtt dolgozók számára is új szemléletet hoz. Kialakít egy megelőző és visszaható hozzáállást. Az a célja, hogy igényt teremtsen az egészséges életvitel iránt, melyben egyaránt fontos az egyén boldogsága, például alkotói tevékenység által, és az együttműködés képessége másokkal. Minderre azért kellene nagyobb hangsúlyt helyezni, hiszen ez nem csak a mostani korosztályokra

hathat, hanem alakítani tudnánk a segítségével a jövő generációinak a hozzáállását is. Egy új, egészségesebb társadalom kialakítását segítené elő (Kósáné & Horányi, 2006).

2.8 Az oktatás aktuális problémái

A pedagógusok nem munkaként tekintenek a feladataikra, hanem hivatásként. Ezért lehetséges az, hogy a megnövekedett munkaterhek, alacsony társadalmi megbecsültség és alacsony bérezés ellenére is gyakorolják hivatásukat. A munkaterhekkkel manapság sok hírforrás foglalkozik. A kötelező óraszám az, amelyet tárgyilagos adatként tudunk, ez heti huszonkettő és huszonhat óra közt van. A ténylegesen megtartott tanórákon felül további feladatokat kell ellátni, mint pl.: ügyelet, helyettesítés, versenyre való felkészítés, tehetséggondozás, korrepetálás, versenyszervezés és lebonyolítás, iskolai műsor készítése, kirándulás szervezése, szülői értekezletek, fogadóórák tartása. Ezeknek a tevékenységeknek az idejét nehéz objektíven mérni, hosszuk pedagógusonként változhat. Az órákra való felkészülés mértéke a tanított szaktól függ. Dolgozatokat sem kell minden tantárgyból javítani. Az iskolai benntartózkodás heti harminckét óra. A maradék nyolc órával a pedagógus szabadon rendelkezik. Ez általában azt jelenti, hogy az otthonában készül a tanórára, dolgot javít. Ezt azért jobb otthon végezni, mert az intézményben nincsenek meg a kellő feltételek. A tanárban nincs csend, nem lehet odafigyelni, sokszor nincs elég hely sem a könyveknek. A szakmai ön- és továbbképzésre szánt idő is jelentős lehet. Az alacsony bérezés miatt sokan másodállást vállalnak, különórát tartanak. Az iskolák külső megítélése nagyban függ a pedagógusok által szervezett programok sokszínűségétől. Ezek megvalósításában nem egyenlő részben vesznek részt az iskola tanárai, így a munkaterhek sem egyenlően oszlanak el (Lannert, 2022)

A Covid-19 járványnak több káros hatását is érzékeljük. A mentális és lelki egészségére is negatív következménye volt, sok szülő arról számolt be, hogy alvászavart, figyelemzavart, befelé fordulást, motivátlanságot és dühkezelési problémákat tapasztalt gyermekénél. Ezek a negatív hatások sokkal inkább jelentkeztek a gyerekeknél, mint a felnőtt lakosságnál. A pedagógusoknál az új helyzet nagyfokú stresszt okozott. A sok plusz munka elősegíthette a kiégés kialakulását, ez generálta a pályaelhagyók számának növekedését. Erre a helyzetre sokkal jobban fel lehetett volna készülni, annál inkább is, mert a Digitális Oktatási Stratégia (DOS) 2016-os elindításának épp az volt a célja, hogy tanulók és tanárok digitális kompetenciáját fejlessze, valamint gyors internetelérést biztosítson az iskoláknak. Sokkal nagyobb tudással kezdhettük volna a digitális oktatást, ha a program az előírt időpontig (2018/2019-es tanév) megvalósult volna. Így is rengeteg új tudással gyarapodtunk, de ezt a folyamat közben sajátítottuk el. Mára is maradtak a Covid-19 világjárványnak utóhatásai, főleg a tanulócsoportok szociális életével

kell sokat törődni. Ismét sokat hallani az iskolafóbia fogalmát, mely az iskolabezárások egyik súlyos utóhatása. Hosszabb kihagyások után egyes diákokban olyan magas szintű félelem és szorongás alakul ki, hogy az iskolába járás is nehézkessé válik számukra. Rettegnek az újbóli közösségbe lépéstől, félnek társaiktól, a rájuk váró feladatok miatt stresszesek. A tanulási eredményekre is rossz hatással volt az iskolabezárás. Éppen azokat a halmozottan hátrányos helyzetű diákok voltak a legnehezebben elérhetők online a digitális oktatási rend során, akiknek erre a legnagyobb szükségük lett volna. Nekik kellett önállóan feldolgozni a tananyagot, pedagógus segítsége nélkül, mert eszközök hiányában nem tudtak részt venni az online órákon. Ez növelte a lemorzsolódásuk veszélyét. Kimutatások szerint a második három hónapos online oktatás két hónapnyi tanulási veszteséget generált (Lannert, 2022).

Az Országos kompetenciamérés eredményeiből látható, hogy növekszik az iskolai esélyegyenlőtlenség. A tanulók szociális helyzete és a tanulmányi eredményeik összefüggnek. A korai iskolaelhagyók száma - ellentétben az EU átlaggal - egyre nő. A pedagógushiány is egyre nagyobb gondot okoz. Az előregedő pedagógustársadalomról sok szó esik manapság. A médiumokban számtalan szemléletes ábrázolását láthatjuk, hogy a tantestületekben mennyire kevés a fiatal. Évente nő a nyugdíjba vonuló pedagógusok száma. Sokan vannak olyanok, akik a kecssegtetőbb munkakörülmények és magasabb jövedelmek reményében hagyják el a pályát. A pár éve tanítók közül is váltanak, mert nem erre számítottak. A minősítési eljárás kötelező teljesítése is késztet váltásra pedagógusokat. Ezeket a tényezőket összeadva már jelentős létszámú pályaelhagyót kapunk. A másik oldalon nézzük a pályakezdők számát. Pár év alatt jelentősen csökkent a számuk. Mivel lehetne idecsábítani a fiatalokat? Elsősorban nagyobb társadalmi megbecsültséggel, magasabb bérekkel. Fontos lenne még, hogy sokkal nagyobb szakmai önállóságot kellene kapni, hogy a gyermekek egyénre szabott magas szintű fejlesztését kreatívan el lehessen látni. Az oktatási rendszer nagymértékű változtatása lenne szükséges ahhoz, hogy a merev szabályozás helyett alkotó munka folyjék. A béreket illetően a nemzetközi összehasonlításokban, melyek a fizetések vásárlóerejét is figyelembe veszik, a lista végén szerepelünk. A jelenlegi bérrendezési szándék az, hogy 2025-re bérünk elérje a diplomás átlagkereset 80 %-át. Az emeléseket a kormány az uniós forrásokhoz köti (Nahalka, 2022)

Problémás a 2020-as Nemzeti Alaptanterv túlszabályozó, előíró jellege is. A tananyag hatalmas mennyisége megnehezíti az egyénre szabását, differenciálást. Korszerű munkát nehéz úgy végezni, hogy ahhoz nincs meg a kellő szabadság. Sajnálatos, hogy a NAT előkészítése során nem nyílt lehetőség valódi szakmai és társadalmi véleményezésre (Nahalka, 2022).

Sokmilliárdos EFOP programok kerültek megvalósításra az elmúlt években, és a sokszor jó alapötlet ellenére sem érik el a kellő hatást. A változáshoz szükség lenne a pedagógusokkal

való párbeszédre, nagyobb függetlenségre, szabadságra, kevesebb központi szabályozásra és a lentről érkező kezdeményezések meghallgatására is. Nahalka István gondolataival értek egyet, aki így fogalmazott: „...valójában a mai magyar iskolarendszer alapvető strukturális és tartalmi változtatások hiányában nem reformálható, nem tűzhető ki feladatként a többi közül kiemelve a pedagógiai kultúra átalakítása” (Nahalka, 2022, 28).

3 A Kutatás bemutatása

3.1 A kutatás céljai, kutatási kérdések

Kutatásomban egy keresztmetszeti vizsgálatot szeretnék készíteni, amely egy adott időpontban felvett mérőeszközök eredményein alapuló korrelációs vizsgálat. A kérdőíves kikérdezés módszerét választottam. Ennek előnye, hogy rövid idő alatt sok embert ki lehet kérdezni. A kérdőíves kutatással az a célom, hogy feltárjam azokat a gondokat, melyek foglalkoztatják a tanesztületet, és ezeket kielemezve igyekezzek a felmerülő problémákra válaszokat keresni, megoldási javaslatokat adni. Azért választottam a saját környezetemet kutatásom helyszínékként, mert amennyiben a jövőben itt vezetői beosztást sikerül betöltenem, akkor rengeteg tapasztalathoz, új információhoz jutok a szakdolgozat elkészítése során. Ezeknek a tapasztalatoknak a jövőben nagy hasznát fogom venni (Kontra, 2011).

Kutatásom középpontjában a pedagógus áll. Arra keresem a választ, hogy a ma pályán lévő tanároknak, tanítóknak milyen problémákkal kell megküzdeniük. A kérdőívet találtam erre a legalkalmasabb módszernek, mert viszonylag rövid időn belül eredményeket kapok. A névtelensége miatt pedig őszinte válaszokra számítok. A kérdőíveket a saját kollégáim körében tölttettem ki, ismerve őket van több olyan kérdés is, amire sejtem a válaszukat. Mivel nálunk hamarosan mindkét vezető eléri a nyugdíjas kort, a következő tanévtől új igazgatója lesz iskolánknak, én pedig az igazgatóhelyettesi poszt várományosa vagyok. Kutatásomnak az is célja tehát, hogy jobban megismerjem az itt dolgozó kollégák gondolkodását, az őket foglalkoztató gondokat. A kapott eredményeket remélhetőleg fel tudom majd használni vezetőként a jövőben. Ezért is választottam a kérdőíves kutatási módszert, bízva abban, hogy ilyen módon sokkal őszintébb válaszokat kapok, hiszen névtelenül érkeznek vissza hozzám a kérdőívek.

Megvizsgálom a motivációt, a stressz tényezőt, a tárgyi feltételeket. A feltevésem az, hogy a motivációt nehezebb megtartani, ha nem a mindennap ellátandó, hanem plusz idővel és munkával járó feladatokról van szó. Az iskolai munkának van stresszes része, főleg azoknak a kollégáknak jelenthet ez a munka nagyobb mentális megterhelést, akik a maximumra törekszenek, szeretnék minden fronton megfelelni. Azokra is veszélyt jelent, akik a tanítás mellett több feladatot látnak el, osztályfőnökök, munkaközösségvezetők. A tárgyi feltételek megléte nagyban megkönnyíti a dolgunkat, azonban, ha nem áll rendelkezésre a kellő felszereltség, akkor az hátráltató lehet. Az iskolánkban vannak hiányosságok, sok megszorítás van, ami nehezíti a munkát. Kíváncsi vagyok, ez mennyire okoz kollégáimnak gondot.

Szeretném feltárni a kapcsolataikat a gyerekekkel, szülőkkel, munkatársakkal, vezetővel. A mai oktatási rendszerben a legnagyobb teher a pedagógusokra nehezedik, hatalmas elvárások

irányulnak felé. Az utóbbi harminc évben a társadalmi megbecsültség egyre csökkent. A gyermekek viselkedése is változott és a fegyelmezési lehetőségek is. Azt gondolom, hogy a mi iskolánkban nincsenek kirívó esetek, nagyon rossz magatartású gyerekek, viszont a tanulás iránt nem igazán motiváltak a diákjaink, az osztályzatok viszont fontosak számukra. Úgy érzem sok szülő támogatja munkánkat, eljönnek programjainkra, részt vesznek a megmozdulásainkon. Ezekben a kérdésekben is érdekel munkatársaim véleménye.

Úgy érzem, hogy a pedagógusközösség nálunk összetartó, baráti kapcsolatok is összekötnek bennünket. Az iskolavezetéssel elégedettek lehetünk, minden iskolát érintő kérdésben kikérjük a véleményünket, bizalommal fordulhatunk felénk kéréseinkkel, gondjainkkal. A kérdőívekből választ kapok arra is, hogy ezeket a gondolatokat osztják-e pedagógustársaim.

Elemzem az önképzéshez, fejlődéshez való hozzáállást. Az erre vonatkozó kérdésekben szélsőséges véleményekre számítok, vannak nagyon motivált pedagógusok, és vannak, akik hallani sem akarnak a továbbképzésekről. Az élethosszig tartó tanulás korában ez nem a legjobb hozzáállás, ha azonban a megfelelő területet, érdeklődési kört megtaláljuk, akkor meg lehet győzni őket. Kíváncsian várom, hogy ki milyen témában szeretne fejlődni.

Foglalkoztat az életpálya modellről alkotott vélemény, valamint az oktatási rendszer átalakításához kapcsolódó feltevések is. Az is érdekel, hogy a pályán eltöltött idő ezt mennyiben befolyásolja.

3.2 A kutatás helyszíne

A kutatás helye egy megyeszékhelyen működő általános iskola. Szeretném bemutatni az iskolát. A XVII. században a területen már iskola működött. Az épületet a Festetics családnak köszönhetjük, amely akkoriban még csak egy tanteremből és egy tanítói lakásból állt. Több átalakításon, bővítéson esett át, mivel a tanulói létszám folyamatosan nőtt. Mára már a kastély egész épülete oktatási célt szolgál. A 2009/2010-es tanév nagy változást hozott, ekkor került sor a város iskoláinak integrációjára, így azóta a tagiskolaként működünk. A fenntartóval a főigazgatóasszonyon keresztül tartjuk a kapcsolatot.

Tanulói létszám jelenleg 264 fő, ebből a bejáró tanulók száma 112 fő. A diákok tizenhárom tanulócsoportban tanulnak. A hátrányos helyzetű tanulók száma négy, a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók száma pedig öt fő. Az SNI-s tanulók száma huszonegy, a BTM-s tanuló hét fő, ők integrált oktatásban részesülnek. Iskolánk a város peremén helyezkedik el, de tanulóink nemcsak innen, hanem a környező településekről is érkeznek. Ennek köszönhetően magas a bejáró diákok száma. A gyermekek szociális helyzete igen változatos. A társadalom minden rétegéből érkeznek hozzánk. Egy közösségbe kerül a városban és falun, családban és állami

gondozásban élő gyermek. A szülők iskolai végzettségét tekintve is változatos a kép, vannak diplomával rendelkezők, középfokú és általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkező, jó anyagi helyzetű és komoly gondokkal küzdő szülők is. Mindez az életre való nevelést tekintve előnyös, ugyanakkor a különbségek miatt a pedagógusoknak sok nehézséget kell megoldani. Tapasztaljuk, hogy az elvárások a gyerekek felé nagyon különböznek, amely az eltérő szociális helyzet miatt alakul így.³

Iskolánk arculatát két tényező határozza meg, az idegennyelv oktatása és a környezeti nevelés. 2012-től Örökös Ökoiskolai címmel rendelkezünk. Fontosnak tartjuk a tanulóink életvitelének, környezettudatos magatartásának kialakítását, fejlesztését. Mi rendezzük meg a városi környezeti vetélkedőt. Az iskola körül egy 6 hektáros park terül el, mely a gyermekeknek nagyszerű lehetőséget nyújt szabadidejük hasznos eltöltésére és a környezettudatos nevelés támogatására.⁴

3.3 A kutatásban részt vevők köre

Az iskolában 29 pedagógus dolgozik (24 nő és 5 férfi) Az átlagéletkor elég magas, 50 év. Főiskolai végzettséggel 21 fő, egyetemi végzettséggel 8 fő rendelkezik. A pedagógusok előmeneteli rendszere szerint gyakornoki státuszban kettő, pedagógus I. kategóriában öt, pedagógus II. kategóriában tizenkilenc munkatárs van. Büszkeség számunkra, hogy két mesterpedagógus is van a tantestületben. Az eredményes munkavégzés érdekében öt munkaközösség működik: Tanítói, Napközis, Humán, Természettudományos és Környezetnevelési munkaközösség.⁵

3.4 A kutatás körülményei

Amint megfogalmazódott bennem szakdolgozatom témája és eldöntöttem a kikérdezés módját, attól kezdve már gyűjtöttem a kérdőívhez a kérdéseket. A napi tevékenységem során, a kollégákkal zajló beszélgetések után, a szakirodalom feldolgozása során majd száz kérdés gyűlt össze. Igyekeztem témakörök szerint ezeket csoportosítani, majd kiválogattam a legfontosabbakat. Azokat hagytam bent, amelyek segítségével kutatási kérdéseimet meg tudom válaszolni. Végül a kérdések sorrendjét döntöttem el. Törekedtem a kérdések egyértelmű, lényegre törő megfogalmazására. A bevezetőben közöltem a célomat, a kérdőív használatáról írtam és garantáltam az önkéntes kitöltést, valamint az anonimitást. Az összeállításhoz a Google űrlap készítő programját használtam. Ez már nem volt ismeretlen számomra, a 2019-es és 2020-as online oktatás ideje alatt tanultam meg a felület kezelését, sok tesztet készítettem a tanulócsoporthajam

³ Az adatok forrása az iskola 2022/2023. év 1. félévi Beszámolója.

⁴ Az adatok forrása az iskola Pedagógiai Programja (2022).

⁵ Az adatok forrása az iskola 2022/2023. év 1. félévi Beszámolója.

számára. A kérdéseket sorszámmal láttam el, átlátható formában, tagolva helyeztem el. A harminchárom kérdésből kilenc kifejtendő kérdés, a többi feleletválasztós.

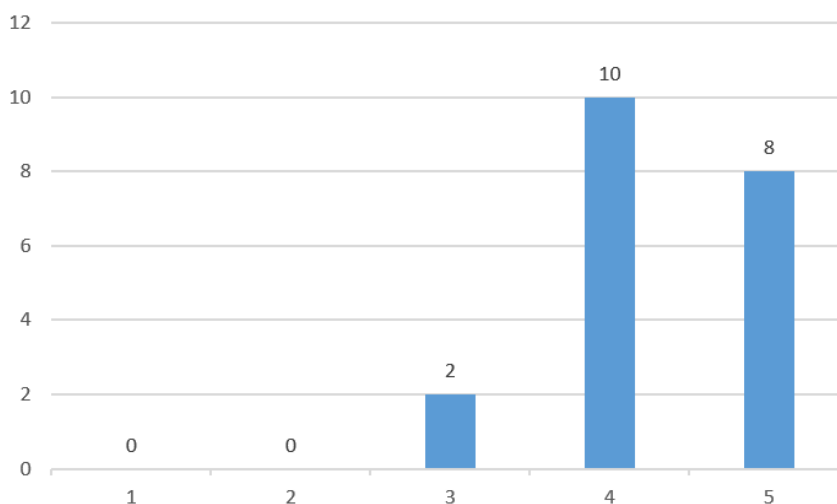
Online küldtem ki a kérdőíveket, abban bíztam, hogy a névtelenség miatt őszinte válaszokat kapok. Ez az eljárás ugyan magában rejti azt a veszélyt, hogy nem érkezik vissza az összes kitöltött kérdőív, de mivel én a saját környezetemben, kollégáimnak küldtem ki, így bíztam a sikerben. A visszaküldésre két hetet adtam, ezalatt többször megkértem őket a visszajelzésre. Végül 20 kitöltött űrlapot kaptam vissza. Ez valószínűleg a nem túl jó időzítésnek volt köszönhető, mert a kitöltés időszakában volt a tavaszi szünet. Valószínűsítem, hogy ezért nem érkezett vissza az összes kérdőív.

4 Eredmények ismertetése

Az adatok elemzésében segítségemre volt a Google űrlap programhoz tartozó válaszösszegező rész. A diagrammokat Excel táblázatkezelő program segítségével készítettem, ezeket illesztettem be a dolgozatomba. Ezek célja, hogy segítse a könnyebb értelmezést. A következőkben sorra veszem a kérdőív kérdéseit, elemzem a válaszokat.

Az 1. kérdésem a pályán eltöltött időre vonatkozott. A mi tantestületünkben is igen magas az átlagéletkor. Három harminc évnél fiatalabb és négy negyven évnél fiatalabb kollégám van. Ez a két csoport az egész 24%-át adja ki. Tíz fő ötvenöt évnél idősebb. Többen nyugdíj előtt állnak, négyen egy éven belül vonulnak nyugállományba, köztük a két vezető is. Érdekes lesz megvizsgálni néhány kérdésnél, hogy az egyes korcsoportok milyen válaszokat adnak, a pályán eltöltött idő mennyire befolyásolja például a munkakapcsolatokat, motivációt, stresszt.

A következő tizenegy kérdés a pedagógusok motivációjára és elégedettségére vonatkozik. A 2. kérdés a munkahellyel való elégedettségre vonatkozott (1. ábra). Ötfokozatú Likert –skálát használtam, ahol az egyes szám az egyáltalán nemnek, az ötös a teljes mértékbennek felel meg. A válaszok nem hoztak meglepő eredményt, a kitöltők harmas (2 fő), négyes (10 fő), ötös (8 fő) értékelést adtak. Ahogy azt már a célkitűzések között is írtam, egy összeszokott, egymáshoz bizalommal forduló közösséget alkotunk, ahol általában jó a légkör, ez mindenképp befolyásolja a munkahelyhez fűződő érzéseket. Azt gondolom, hogy ennek köszönhetőek az itt kapott eredmények.

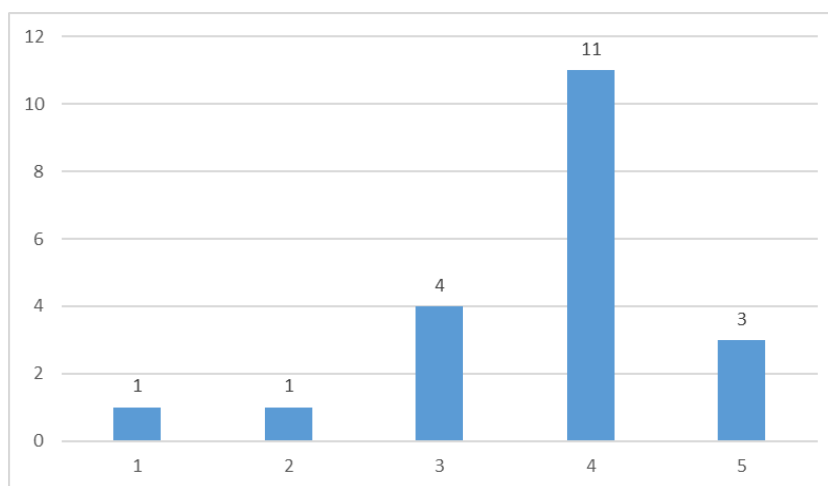


1. ábra: A válaszolók eloszlása a munkahellyel való elégedettség alapján.

A 3. kérdés a mindennapi munkára vonatkozó motivációról érdeklődött szintén ötfokozatú Likert-skálán. Az egyes szám az egyáltalán nem motivált, az ötös pont a teljes mértékben motivált. Az eredmények alapján a tanítási kedv igen magas. Hét ember közepesen, kilenc nagy

mértékben, négy pedig teljes mértékben motiváltnak érzi magát. Ezek a válaszok pozitív érzéssel töltenek el, mert azt tükrözik, hogy aki a pályán van, az azért van itt, mert szeret tanítani. A sok probléma és nehézség ellenére sem vesztett még el a lényeg, a tudás átadásának öröme.

A 4. kérdésben motiváltság tekintetében rákérdeztem a tanításon kívüli egyéb feladatokra is (2. ábra). Itt is az előző kérdésnél alkalmazott ötfokozatú Likert-skálát használtam. Erre a kérdésre egy viszonylag fiatal kitöltő (6-10 éve pályán lévő) 1-est adott, ami azt jelenti, hogy egyáltalán nem motivált, ez meglepő volt számomra. 2-est adott erre a kérdésre egy olyan kitöltő, aki már a nyugdíj előtt áll, erre viszont számítottam. Ebben a korban már nagyobb esély van a kiégésre, a fásultságra. További négy fő közepesen motivált, tizenegyen nagyon és hárman teljes mértékben motiváltak még az egyéb feladatok terén is. Ez egy nagyon öröndetes adat és számomra azt jelenti, hogy a húsz kitöltőből tizennégyen nagyon terhelhetők, szívesen látják el a rájuk bízott feladatokat.



2. ábra: A válaszadók eloszlása a tanításon kívüli egyéb feladatok motiváltságát tekintve.

Az 5. kérdésként azt tettem fel, hogy motivált állapotban milyen feladatokat lát el szívesen a tanításon kívül. Ez egy nyitott végű kérdés volt, tehát több választ is írhattak a kitöltők. Programok, kirándulások szervezése szerepelt kilenc válaszban. Szakkörök, tehetséggondozás, sportvetélkedők, versenyek rendezése három helyen lett említve. Az önképzés, osztályfőnöki tevékenység és az iskola szépítésével kapcsolatos megmozdulás szerepelt még egyszer - egyszer.

6. kérdés: Mire lenne szüksége ahhoz, hogy munkahelyén jól érezze magát? Nyitott végű kérdés volt, sokféle választ kaptam. Két témakör szerepelt a legtöbbször. A megbecsültség és a tárgyi feltételek. A megbecsülés, a jó szó, a támogatottság, a presztizs, az erkölcsi elismerés

szerepelt legtöbbször a válaszokban, összesen kilencszer. A tárgyi feltételek és a jobb körülmények kerültek a következő helyre nyolc megemlítéssel. Néhányan konkretizálták vágyaikat, dolgozószobát, konyharészt és nagyobb teret szeretnének. Hétszer tettek utalást a válaszolók a munkaterhek csökkentésére. Ezen belül két helyen a kevesebb adminisztráció, szintén két helyen az alacsonyabb óraszámok is előkerültek. Kevesebb feladatot, a külső tényezők és elvárások csökkentését szeretnék. Szintén többször előkerült az anyagi megbecsültség, négyen említették ezt. Egyszer szerepelt a nagyobb önállóság és a motiváltabb gyerekek. Azt gondolom, hogy csupa fontos kérdés, ezek megoldása se nem egyszerű, se nem gyorsan megoldható feladat.

7. kérdés: Ön stresszesnek érzi magát az iskolában? A zárt végű kérdésre igennel vagy nemmel felelhettek. Tizenöt fő nem, öt fő pedig stresszesnek érzi magát az iskolában. Azt gondolom ez az arány nem rossz, hogy kiderüljön a stressz oka a következő kérdést kell megvizsgálunk.

8. kérdés: Ha igen, akkor mi miatt érez így? A nyitott végű kérdéshez több gondolatot is hozzáfűzhetek a kollégák. A válaszok egyértelműen a túlterheltségre utalnak. Leírták, hogy az állandó és sokszor véget nem érő tennivalók miatt érznek így. Sok a tananyag, rengeteg a külön program (a tanítás rovására), kevés a fizetés, magas az óraszám. Egy válaszoló szerint a sok munka ráadásul eredménytelen.

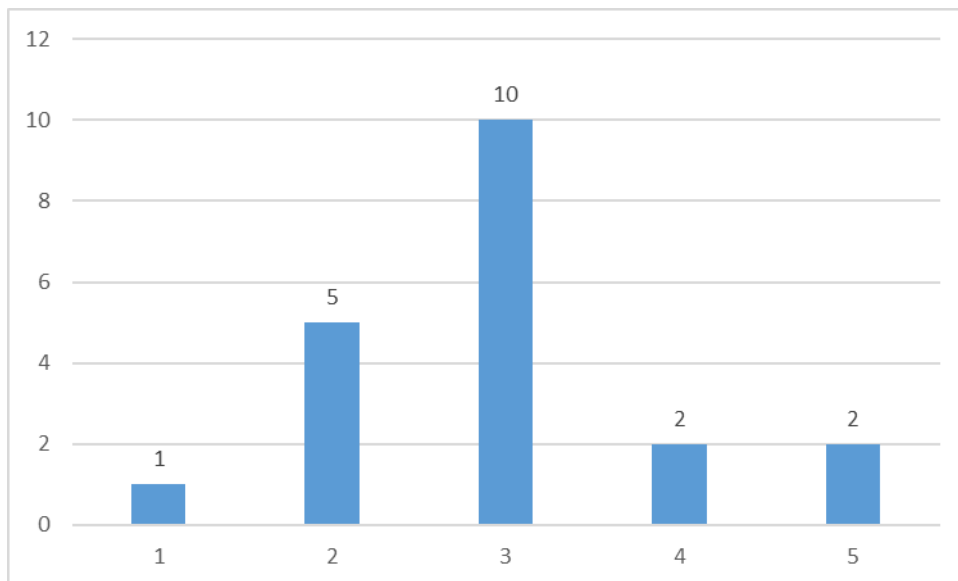
9. Személyes gondjai befolyásolják a munkáját? A zárt végű kérdésre igennel vagy nemmel lehetett válaszolni. Tizenketten félre tudják tenni személyes gondjaikat, nyolcan viszont nem. Ez szerintem habitus kérdése. Aki jobban kimutatja érzelmeit, az talán a természete miatt nagyobb teret enged nekik. Ehhez kell profizmus, hogy a napi problémákat háttérbe tudják szorítani. Ugyanakkor toleránsnak és empatikusnak kell lennünk egymással, hiszen mindenkinek lehet rossz napja, előfordul, hogy nem úgy reagálunk le helyzeteket, ahogy kellene. Az már problémásabb, ha ez egy gyakori jelenség.

10. kérdés: Felmerült önben a tanári pálya elhagyása? A zárt végű kérdésre igennel vagy nemmel felelhettek. Az eredmény nem meglepő, tizenketten igennel feleltek, nyolcan nemmel. A válaszolók 40 %-a nem is gondol a váltásra. A válaszok elemzésénél megvizsgáltam, hogy azok a válaszolók, akik igennel feleltek, melyik korosztályhoz tartoznak. Itt ugyanis azt hiszem, hogy befolyásolja a kor és a pályán eltöltött idő a választ. Az előfeltevésem az volt, hogy azok, akik sok időt töltöttek el a pályán, jelenleg a nyugdíjhoz közelednek, ők nem gondolnak a pálya elhagyására. Ez csak részben igazolódott be. A 41-50 éve pályán lévők közül egy válaszoló töltötte ki a kérdőívet, ő nemmel válaszolt. A 31-40 éve pedagógusként dolgozók közül heten válaszoltak, négy igen és három nem elosztásban. Vagyis az igen hosszú ideje tanári pályán

lévők közül is sokan gondoltak a pálya elhagyására. A következő kérdésben választ kapok az okokra.

11. kérdés: Ha igen, annak mi az oka? Nyitott végű kérdéstípust használtam. Míg a nyolcas kérdésnél, ahol a stressz okát kerestem nem az anyagi megbecsültség került a legfontosabb helyre, itt egyértelműen a bérkérdés a pálya elhagyásának elsődleges oka. Öt helyen említették ezt a válaszokban. A másik legtöbbször felsorolt ok a készülőben lévő törvénytervezet és az ezt körülvevő bizonytalanság, a teljesítménybérezéstől való félelem, a közoktatás reménytelen helyzete és az állami nyomás. Egy-egy embert aggaszt még a fiatal kollégák hiánya és a túlzott adminisztráció.

12. kérdés: Mennyire elégedett az iskola tárgyi feltételeivel? (3. ábra) Ötfokozatú Likert-skálán vártam a válaszokat, ahol az egyes pont az egyáltalán nem elégedett, az ötös pont a teljesen elégedett jelenti. Egy fő egyáltalán nem elégedett, öten kis mértékben, tízen közepesen, ketten nagymértékben, és ketten teljesen elégedettek a tárgyi feltételekkel. A kettes kérdés elemzése során bemutattam, hogy mennyire elégedettek kollégáim a munkahelyükkel, ezzel összevetve már nem olyan nagy az elégedettség a tárgyi feltételekkel. Leendő vezetőként ezzel a ponttal mindenképp foglalkozni kell majd. A munkahelyi jó közérzetet is nagyban meghatározzák a rendelkezésre álló eszközök, hiszen a hatos kérdésnél is nyolc válaszban említették.



3. ábra: A válaszadók eloszlása a tárgyi feltételekkel való elégedettség tükrében.

A következő négy kérdés a gyermekek köré épült. A 13. kérdés így hangzik: Mennyire elégedett a gyerekek viselkedésével? Ötfokozatú Likert-skálán vártam a válaszokat, ahol az egyes pont az egyáltalán nem elégedett, az ötös pont a teljesen elégedett jelenti. Itt kiugróan

magas a közepes értékelést adók száma, tizenkét fő adott ilyen választ. Míg négyen nagyon, ketten teljesen elégedettek a viselkedésükkel, addig ketten csak kis mértékben.

14. kérdés: Mennyire érzi motiválnak a gyermekeket? Ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékbennek felel meg. Itt is a közepes tartományban mozogtak a válaszok, de nagyobb eloszlásban, mint az előző kérdésnél. Hatan érzik kis mértékben, heten közepesen és szintén heten nagyon motiválnak a tanulókat. A két szélső értéket senki sem választotta.

15. Tapasztalatai szerint mennyire fontosak az osztályzatok a gyerekek számára? Ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékben jelenti. Három válaszadó szerint csak kis mértékben, nyolc-nyolc kolléga szerint közepesen és nagyon, míg egy ember gondolja azt, hogy teljes mértékben fontosak az osztályzatok. Olyan nem volt, aki azt mondta volna, hogy egyáltalán nem fontosak. Gyakorló tanárként és is azt tapasztalom, hogy mindenkinek számít az értékelés, a jegy, még akkor is, ha a szülők nem támasztanak különösebb elvárást a gyermekek irányába. A bukás veszélye az, ami leginkább megijeszti ezeket az alul motivált gyerekeket.

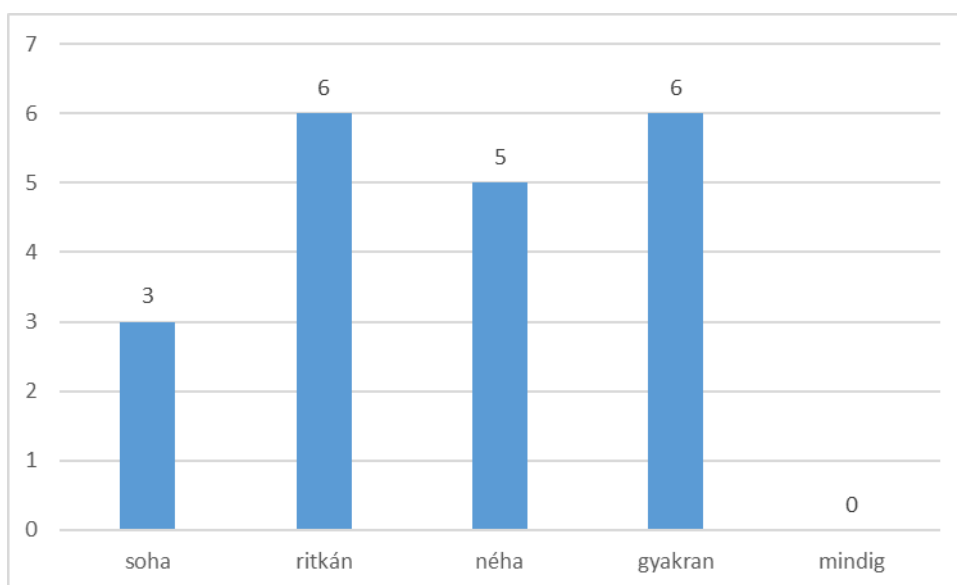
16. kérdés: Kihez fordul segítségért a gyermekekkel való nehézségek miatt? Ennél a nyitott végű kérdésnél hosszabban is kifejtették válaszaikat a kollégák, így volt olyan, aki több személyt is felsorolt. A legtöbben (tizennégyen) a pedagógustársaktól, valamint az osztályfőnöktől kérnek segítséget. Kilencen a szülőkhöz, négyen az iskolavezetéshez fordulnak ezekkel a problémákkal. Az iskolapszichológust hárman, míg a szociális segítőt pedig egy fő említi. Két válaszadó nem kér segítséget.

A következő négy kérdés a pedagógusok és a vezető kapcsolatát próbálja feltárni. 17. kérdés: Az iskola vezetése bevonja önt az iskola életét befolyásoló döntésekbe? Ennél a zárt végű kérdésnél, csak igennel és nemmel lehetett válaszolni. Itt egyértelmű eredmény született. Mind a húsz válaszoló igennel felelt. A jelenlegi iskolavezetés nagyon ügyel arra, hogy kikérje a pedagógusai véleményét és minden döntéshozatal a törvényi kereteken belül történjen.

18. Mennyire elégedett munkája vezető általi értékelésével? Itt is ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékben jelenti. Egy fő egyáltalán nem elégedett, egy fő közepesen, kilenc fő nagyon és szintén kilenc fő teljes mértékben elégedett. Itt tehát a döntő többség, összesen tizennyolcan elégedettek, ami a válaszolók 90 %-a. Ez is azt mutatja, hogy a jelenlegi vezetés az értékelésben is a korrektségre törekszik.

19. Kér segítséget az iskola vezetésétől konfliktusai megoldásához? (4. ábra) Szintén ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont a soha, az ötös pont a mindig választ

jelöli. Hárman soha, hatan ritkán, öten néha, hatan pedig gyakran kérnek segítséget a vezetőtől. Olyan nem volt a válaszadók között, aki mindig segítséget kérne. Ennél a kérdésnél nagyon különbözőek a válaszok. Nem csupán a vezető iránti bizalmat mutatják meg ezek a válaszok, hanem azt is, hogy ki mennyire meri megmutatni a gyengeségeit. Akik gyakrabban fordulnak segítségért, azok ezt meg merik tenni, bíznak az iskolaigazgató segítő szándékában. Akik soha, vagy ritkán fordulnak hozzá, azok nem merik felvállalni, hogy nézeteltérések vannak, vagy csak szeretik önmaguk intézni azokat.



4. ábra: A válaszadók eloszlása

az iskolavezetés irányába történő segítségkérés gyakoriságát tekintve.

20. kérdés: Vannak olyan munkahelyi gondjai, melyek az iskolavezetéssel függenek össze? Ennél a zárt végű kérdésnél csak igennel és nemmel lehetett válaszolni. A húsz válaszadóból csupán egy felelt igennel, a többiek mind nemmel. Itt újra beigazolódt az a feltevés, hogy a tantestület elégedett az iskola vezetőségével.

A következő három kérdés a kollégák közti kapcsolatokat igyekszik feltárni. 21. kérdés: Van olyan kollégája, akihez bizalommal fordul iskolával kapcsolatos kérdésekkel? Szintén zárt végű kérdést alkalmaztam, igennel és nemmel lehetett felelni. Mind a húsz kérdőívkitöltő igennel felelt. Ez számomra azt mutatja, hogy a tantestület tagjai tudnak és mernek egymástól tanácsot kérni, mindenki talál olyan pedagógustársat, akihez bizalommal fordulhat.

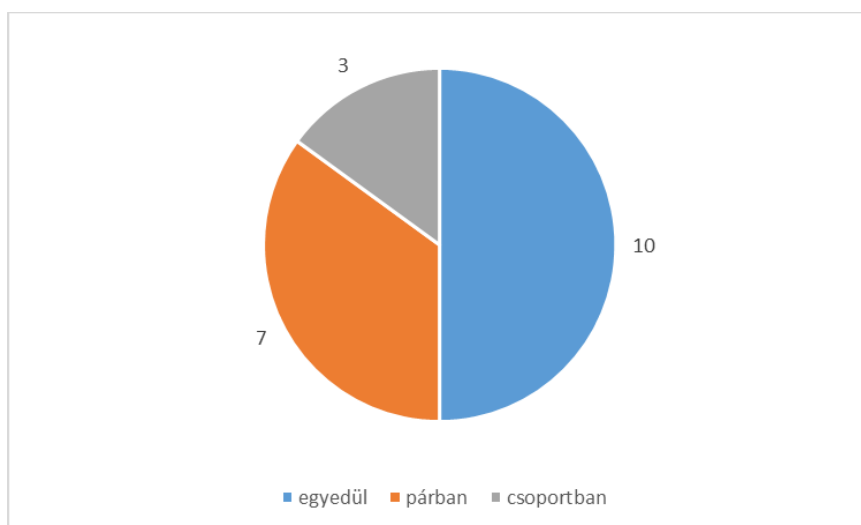
22. kérdés: Mennyire elégedett munkája kollégák általi értékelésével? Ennél a kérdésnél is ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a

teljes mértékben választ jelöli. Egy válaszoló egyáltalán nem, hárman közepesen, nyolcan nagyon és szintén nyolcan teljes mértékben elégedettek. A testület 80%-a nagyrészen, vagy teljesen elégedett a tanítótársaktól kapott értékeléssel. Ez számomra azt mutatja meg, hogy az itt együtt dolgozó pedagógusok megbecsülik egymás munkáját. Mivel egy hajóban eveznek, közősek a sikerek és a problémák is. Éppen ezért, mivel látják a munkát és a körülményeket, így reálisabban tudják értékelni azt, mint mondjuk egy külső szemlélő.

23. kérdés: Vannak baráti kapcsolatai a tantestületen belül? Ennél a zárt végű kérdésnél, csak igennel és nemmel lehetett válaszolni. A húsz válaszolóból tizenheten igen, hárman pedig nem rendelkeznek baráti kapcsolatokkal a tantestületen belül. Itt érdekelt az az összefüggés, hogy mennyi ideje vannak a pályán, akik nem alakítottak ki baráti kapcsolatokat. Ketten 31-40 éve, egy válaszoló pedig 41-50 éve dolgozik már pedagógusként. Mivel tudomásom van arról, hogy ebből a korcsoportból nincs újonnan érkezett kolléga a testületbe, így megállapíthatom, hogy a barátkozást inkább az adott ember személyisége befolyásolja, mint hogy mennyi ideje dolgozik a kollégákkal együtt.

24. kérdés: Milyen a kommunikáció a tantestületen belül? Nyitott végű kérdést tettem fel, sokféle válasz érkezett, összegezve mindegyik pozitív, egyik sem bíráló jellegű. Egy válaszoló szerint munka jellegű. A változó, átlagos, közepes jellemzőt használta három ember. Ketten mondják megfelelőnek, négyen nyitottnak. A jó tapasztalatok megosztását hangsúlyozta egy válaszadó. Négyen jóra, ketten pedig nagyon jóra értékelik a kommunikációt a tantestületen belül.

25. kérdés: Hogy szeret inkább dolgozni? (5. ábra) Három válaszlehetőséget adtam meg a zárt végű kérdésnél. Egyedül tíz, párban hét, csoportban három válaszoló szeret inkább dolgozni.

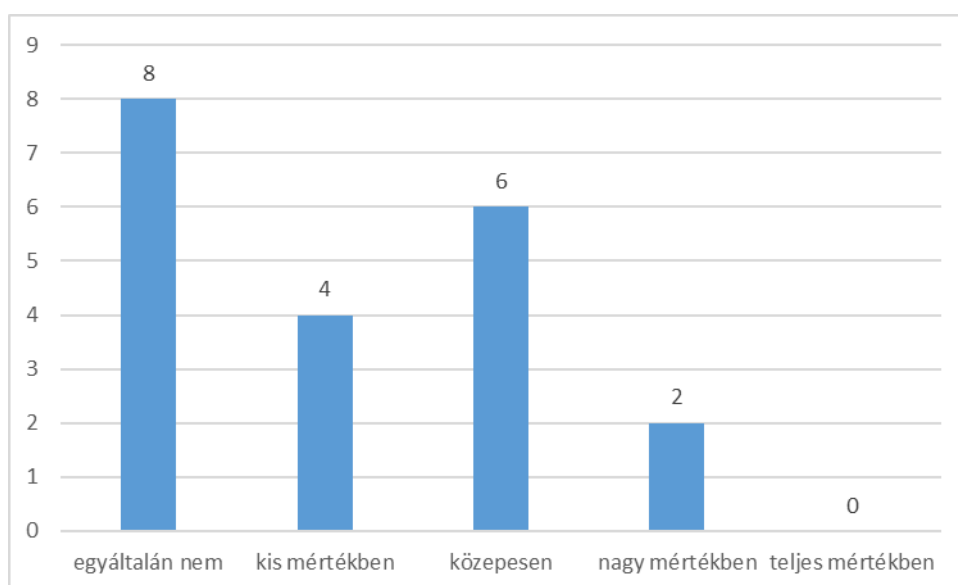


5. ábra: A válaszadók eloszlása a leginkább kedvelt munkaforma alapján.

26. kérdés: Ön mennyire nyitott egy újabb pedagógiai szakképzettség, szakképesítés megszerzésére? Itt az ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékben választ jelöli. Kilenc válaszoló egyáltalán nem szeretne újabb végzettséget, hárman kis mértékben nyitottak, öten talán, ketten nyitottak, egy fő pedig teljes mértékben nyitott új képzettség, képesítés megszerzésére. Itt is megvizsgáltam a pályán eltöltött időt. Előfeltevésem az volt, hogy a fiatalabbak inkább hajlandóak a tanulásra. Ez itt nem igazolódott be. Változó korosztályok jelezték a tanulási szándékukat. Egy fő a 11-20, egy fő a 41-50, és egy fő a 31-40 éve pályán lévő korosztályból nyitott rá.

27. Milyen témájú továbbképzéseken venne szívesen részt? A nyitott végű kérdésre sokféle választ kaptam. Heten nem mennének szívesen továbbképzésre, illetve nem írtak semmilyen területet, ami érdekelné őket. A legtöbben (négyen) informatikai jellegű képzésen vennének részt. A régebbi (koop) és az új módszerek is érdekelnék többeket. Gyakorlati segítséget szeretnének, játékos feladatokkal ismerkednének, jó gyakorlatokat is szívesen vennének többen. Élménypedagógiával is foglalkozna egy fő. Nyelvi képzésben venne részt egy fő és a motiváció erősítése iránt is van érdeklődő.

28. kérdés: Ön mennyire elégedett a pedagógus életpályamodellel? (6. ábra) Ennél a kérdésnél is ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékben választ jelöli. Nyolc válaszoló egyáltalán nem, négy fő kis mértékben, hatan közepesen, ketten nagyrészt elégedettek. Olyan nem volt a kitöltők között, aki teljesen elégedett lenne.



6. ábra: A válaszadók eloszlása a pedagógus életpályamodellel való elégedettség tükrében.

A következő három kérdésben a pedagógusok és szülők kapcsolatát vizsgáltam meg. Mindhárom kérdésnél ötfokozatú Likert-skálát használtam, ahol az egyes pont az egyáltalán nem, az ötös pont a teljes mértékben választ jelöli. 29. kérdés: Mennyire elégedett a szülőkkel való kapcsolatával? Négy válaszoló közepesen, tizenketten nagyon, négyen pedig teljes mértékben elégedettek. Ebből arra következtetek, hogy a tantestület tagjai törekednek a szülőkkel való jó kapcsolat kialakítására.

30. kérdés: Mennyire elégedett a szülők iskolához való hozzáállásával? Ketten csak kis mértékben, tizenhárman közepesen, hárman nagyon és ketten teljesen elégedettek. Ebből az derül ki, hogy jóval többen vannak azok, akik csak részben találják ezt a területet problémamentesnek.

31. kérdés: Mennyire elégedett munkája szülők általi értékelésével? Hatan közepesen, kilencen nagyon és öten teljesen elégedettek a pedagógusmunka szülők általi értékelésével. Ebből az derül ki, hogy a szülők körében jó iskolánk pedagógusainak megítélése, a munkájukat elismerik a szülők.

32. kérdés: Önt milyen érzéssel tölti el az oktatási rendszer várható átalakítása? Várhatóan a közalkalmazotti jogviszony megszűnik és helyette a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony lép életbe. Jelenleg még csak a törvénytervezetet olvashatjuk a változásokról. Nyitott végű kérdésben érdeklődtem arról, hogy ki mit vár az átalakítástól. Ezzel kapcsolatban a legtöbben negatív érzéseket fogalmaztak meg. Elkecserezettséget, aggodalmat, szomorúságot, dühöt, szorongást váltott ki a válaszolókból. Négy válaszoló bizonytalanságot érez, egy válaszoló szerint pedig a pedagógusok ellen hangolja a társadalmat. Egy ember írta csupán, hogy kíváncsiságot érez, ebben az egy válaszban érezhető csak némi bizakodás.

33. kérdés: Foglalkoztatja önt még egyéb probléma is az előzőekben említetteken kívül? A nyitott végű kérdést azért tettem a sor végére, hogy megtudjam, van-e még olyan terület, amivel nem foglalkoztam, és érdekli a pedagógusokat. Kilencen nem írtak újabb problémát. Többen hétköznapi gondokat említettek, mint pl. vírusok az iskolai gépeken, interaktív táblák használhatósága, megfelelő taneszközök hiánya, az iskola épületének állapota. Három fő a bérezés kérdésével foglalkozik. Egy főt foglalkoztat a szabad iskolaválasztás, egyet pedig a nyugdíj. Egy válaszadó a pedagógusokhoz való negatív hozzáállást, súlyosan rossz erkölcsi megbecsültségét érzi problémának.

5 A kutatás eredményeinek összegzése

5.1 A kutatási kérdések megválaszolása

Kutatásomban egy keresztmetszeti vizsgálatot készítettem, amely egy adott időpontban felvett mérőeszközök eredményein alapuló korrelációs vizsgálat volt. A kutatásom eredményeiből nem lehet hosszútávú következtetéseket levonni. Empirikus, vagyis tapasztalatokra épülő munkámban különös figyelmet fordítottam annak etikai vonatkozásaira, vagyis a kutatás résztvevőinek anonimitását megőriztem, önkéntesen vettek részt a kérdőívek kitöltésében. Igyekeztem a kérdőívet minél átláthatóbbra, érthetőbbre tervezni, ilyen módon törekedtem a résztvevők idejével is hatékonyan bánni (Kontra, 2011).

Elsőként lássuk a motivációt, a stressz tényezőt, a tárgyi feltételeket. A feltevés az volt, hogy a motivációt nehezebb megtartani, ha plusz feladatokról van szó. Az eredményeket összevetve örömmel tapasztaltam, hogy mind a tanítási, mind az egyéb feladatokban magas a motivációval rendelkező pedagógusok száma. A húsz válaszadóból tizennyolcan érzik magukat motiváltnak a mindennapi munkában, tizennégyen az egyéb feladatokban is. A húsz főből ötven érzik magukat stresszesnek az állandó és sokszor véget nem érő tennivalók miatt. Megoldási javaslatom erre az, hogy a feladatokat arányosabban kell elosztani, ez segíthet a terhek enyhítésében. A kérdőív válaszaiból kiderült, hogy tárgyi feltételek hiánya megnehezíti a munkát, a dolgozók mentálhigiénéjére is kihat, hogy milyen környezetben végzik munkájukat. Ennek javítása elsősorban anyagi vonzattal jár. Mivel a tankerület dönt a pénzügyekről, így más lehetőségeket kell megragadni. Az osztályok csinosításában a szülők segítségét is lehet kérni. Az informatikai rendszert és eszközöket a rendszergazdának nagyobb odafigyeléssel kell tartania.

Összefoglalom a kapott eredményeket a pedagógusok gyerekekkel, szülőkkel, munkatársakkal, vezetővel való kapcsolatát illetően. A gyermekek viselkedésével és motivációjával a válaszadók többsége közepesen elégedett. Az osztályzatok fontosak a gyerekeknek a válaszolók szerint. Kiderült az is, hogy nálunk összetartó a pedagógusközösség, baráti kapcsolatok is összekötnék bennünket. Ha gyermekekkel kapcsolatos probléma adódik, akkor bátran fordulnak a kollégák egymáshoz segítségért.

A szülőkkel igyekeznek jó kapcsolatot kialakítani a pedagógusok, viszont az iskolához való hozzáállásukat a válaszadók többsége közepesnek érzi. A szülők értékelése iskolánk pedagógusainak munkájáról jónak mondható a válaszolók szerint. A jó kapcsolat kialakítására, munkánk részletesebb bemutatására jó lehetőség a szülők nagyobb bevonása az iskola életébe.

A szülők nagyobb bevonása az iskola életébe jó lehetőség a kapcsolatok szorosabbá tételére.

Az iskolavezetéssel elégedettek a kollégák. A vezető minden iskolát érintő ügyben kikéri a véleményüket, bizalommal fordulhatnak felé kéréseikkel, gondjaikkal. A válaszolók nagy többsége elégedett a vezető feléjük irányuló értékelésével. Nagyon különböző válaszok születtek arra a kérdésre, hogy a vezetőtől kérnek-e segítséget konfliktusaik megoldásában. Ez függ a vezető iránti bizalomtól és attól, hogy ki mennyire meri megmutatni a gyengeségeit. A kommunikáció is jól működik a tantestületben.

Az önképzéshez, fejlődéshez való hozzáállást is összefoglalom. Kevés a nagyon motivált pedagógus, kilencen hallani sem akarnak a továbbképzésekről. Az élethosszig tartó tanulás korában meg kell találni megfelelő területet az érdeklődés felkeltésére. Számos terület foglalkoztatja őket, melyek közül a legtöbben informatikai továbbképzés iránt érdeklődnek.

A válaszadók nagy többsége nem elégedett az életpálya modellel. Az oktatási rendszer átalakításához kapcsolódóan a bizonytalanság és egyéb negatív hangulatú érzések fogalmazódtak meg.

5.2 A kutatási eredmények hasznossága leendő vezetői szemmel

A jelenlegi iskolavezetést példaként állítom magam elé. Precizításban, szakértelemben és emberségességben egyaránt mintaként tekintek rájuk. A kutatás eredményeiből is az tükröződik vissza, hogy jól végezték feladatukat, alig érkezett munkájukról negatív visszajelzés.

A kérdőív első kérdése a pályán eltöltött időt méri fel. Leendő vezetőként azzal mindenképp foglalkozni kell, hogy a mi tantestületünkben tíz fő ötvenöt év felett van, ami a tantestület 30 %-át teszi ki. A pedagógustársadalom elöregedése országos szinten aggasztó jelenség. A szakirodalom feldolgozásában elemeztem, hogy milyen okok vezettek ide. Engem mégis főleg a helyi feladatok foglalkoztatnak. A nyugdíjba vonulók helyét be kell tölteni. Nem a legjobb megoldás az áttanítás, mert ugyan a tanórákat szakos pedagógus megtartja, de az egyéb feladatokban nem vesz részt. Nem lehet beosztani a tanulók felügyeletére, nem vesz részt a programok szervezésében, lebonyolításában, nem helyettesíthet. Jó megoldás lehet az egyetemen a végzős hallgatók között jelentkezőket toborozni iskolánkba. A karriernapokra is el kell menni, bemutatkozni, így a végzősök megismerhetik az álláslehetőségeket.

A kapott eredmények szerint egy jól motivált tantestületről van szó, leendő vezetőként arra kell törekednem, hogy ez így is maradjon. A stressz meghatározó tényezője lelki egészségünknek. A szakirodalom olvasása során kaptam az ötletet, hogyan is segíthetnék kollégáim lelki egészségének javítását. A pozitív, elfogadó légkör megtartása mellett hasznos lenne az

iskolánkban dolgozó pedagógusok közül egy mentálhigiénés többlettudással rendelkező szakembert kiképeztetni, valamint a jelenleg is nálunk tevékenykedő iskolapszichológus segítségét kérni. Jó lehetőségnek tartom egy előadás szervezését a stresszkezelési technikák bemutatásáról. A munkaterhek növelik a munkahelyi stresszt, törekedni kell azok arányos elosztására. Vezetőként át kell gondolni, hogy mennyi plusz programot szervezünk, mert ezekkel is rengeteg munka van. A társai feltételek javításához pénzre van szükség, meg kell ragadni a pályázati lehetőségeket. Érdekes lenne egy kollégát pályázatírói tudással felvértezni, még ha ennek anyagi vonzata is van, ez a későbbiekben megtérülne.

A jól működő folyamatokat érdemes megtartani. Ilyen a kommunikáció, a személyes kapcsolatok, a bizalom egymás iránt. Néhány javaslatot érdemes megfontolni a válaszokban megfogalmazottakból, melyek a jó közérzetet, az egymáshoz fűződő kapcsolatot segítenék. Jelenleg nincs olyan hely, ahol a pedagógusok kulturált körülmények között elfogyaszthatnák az ebédjüket. Egy teakonyha kialakítása sok szempontból előnyös lenne például. Ide el lehetne vonulni kávézni, étkezni, ez a hely természetesen válna színterévé a beszélgetéseknek, ezáltal a társas kapcsolatok szorosabbra fűződnének. A szakmai kapcsolatot erősítené a szorosabb együttműködés a munkaközösségekben és főleg azok között is. Mivel jövőre többen nyugdíjba vonulnak, ezért a helyükre remélhetőleg fiatalok érkeznek. Az ő beilleszkedésüket segítené, ha több közös programot, tantestületi kirándulást szerveznénk. Ezeken az összejöveteleken lehetőség nyílna a kollégák nem csak szakmai, hanem személyesebb megismerésére. Ilyen rendezvény nálunk jelenleg csak egyszer, év végén van, közös pizzázás az iskola kemencéjénél.

Érdekesnek tartom egy év múlva megismételni a kutatást. A kérdéseket aktualizálni kell majd az akkori viszonyokhoz. Addigra már új vezetés fog dolgozni az iskolában, lezajlanak a tervezett törvényi változások. Bízom benne, hogy rosszabb helyzet már nem lesz, mint amit a mostani vizsgálat mutat. A változásokat, a folyamatok irányát nagyban segítené feltárni egy erre a mostanira épülő újabb kérdőív.

5.3 Zárszó/Reflexió

A témában fellelhető friss szakirodalomból tájékozódtam. Igyekeztem minél több irányból megközelíteni dolgozatom témakörét. Ez a tájékozódás nagyban bővítette elméleti jártasságomat, segítette a kutatás minél szakszerűbb lebonyolítását. A kérdések összeállításában is az elméleti háttér segített, emellett viszont a fő célom az volt, hogy több ismeretet szerezzek a tantestületről, ahol várhatóan vezetői feladatokat fogok ellátni. Úgy érzem ez sikerült, hiszen rengeteg hasznos információra tettem szert a kutatás eredményeinek kiértékelése során. Frissült

tudásom informatikai téren is a Google Űrlap, a Microsoft Word és a Microsoft Excel programok használata közben. Nagyon sok ötlet jutott eszembe a jövőbeni fejlesztéseket illetően. Bízom benne, hogy kamatoztatni tudom majd azt a sok munkát, rengeteg ismeretet, amelyre Szakdolgozatom elkészítése során szert tettem.

Irodalomjegyzék

Bábosik, I., & Torgyik, J. (2007). Pedagógusmesterség az Európai Unióban. Budapest: Eötvös József Könyvkiadó.

Deák, Zs. (2009). A pedagógusok munkája.

Forrás: <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/tanari-palya/pedagogusok-munkaja>

Letöltés dátuma: 2023. 03. 06.

Dudok, F. (2021). A pedagógusok általános helyzete a kelet-közép-európai térség néhány országában. *Módszertani Közlemények*, 61(3), 5-25.

Falus, I. (2000). Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe. Budapest: Műszaki Könyvkiadó.

Falus, I. (2005). Tanári képesítési követelmények – kompetenciák – sztemderdek. *Pedagógusképzés*, 2005(1).5-16.

Farkas, P. (2011). A pedagógusi szakma mentálhigiénés aspektusai – A pedagógusok lelki egészsége. *Keresztény szó*, 22(10).

Forrás: https://epa.oszk.hu/00900/00939/00132/keresztenszo_EPA00939_2011_10_7.html

Letöltés dátuma: 2023. 03. 06.

Fehérvári, B. (2018). A jelen pedagógusai az oktatás jövőjében. *Iskolakultúra*, 28 (3-4), 106-109.

Galántai, Z. (2018). Oktatás: problémák és technológiák. *Iskolakultúra*, 28 (3-4), 64-69.

Hoffmann, R. (2003). Szakmai etikai kódex pedagógusoknak. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.

Kontra, J. (2011). A pedagógiai kutatások módszertana. Egyetemi jegyzet, Kaposvári egyetem.

Kósáné, O. V. & Horányi, A. (2006). Mi, pedagógusok. Budapest: Flaccus Kiadó.

Lannert, J. (2022). A pandémia miatti iskolabezárások és a digitális oktatás hatása a tanulók felkészültségére a közoktatásban és a felsőoktatásban. In Kolosi, T.& Szelényi I. & Tóth, I. Gy. Társadalmi Riport, Budapest: TÁRKI.

Mayer, J. (2003). A tanulók és a tanárok munkaterhei.

Forrás: <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/tanuloi-munkaterhek/tartalom>

Letöltés dátuma: 2023. 03. 06.

Nahalka, I. (2022). Közoktatás-politika 2018-2022. *Educatio*, 31 (1), 14–29.

Prievara, T. (2015). A 21. századi tanár. Budapest: Neteducatio Kft.

Révész, J. (2018). A tanítás mint értelmiségi hivatás. Budapest: Közép és Kelet-európai Történelem és Társadalom Kutatásért Közalapítvány.

Sági, M. & Varga, J. (2012). Pedagógusok.

Forrás: <https://ofi.oh.gov.hu/8-pedagogusok-sagi-matild-varga-julia>.

Letöltés dátuma: 2023. 03. 13.

Selye, J. (1976). Stressz distressz nélkül. Budapest: Akadémia Kiadó, 35.

Szabó, Á. (2014). Magánvélemény napjaink pedagógus szerepköréről. *Csengőszó*, 1 (1), 8-11.

Szombati, O. (2015). Az oktatás bére - európai körkép a tanárok fizetéséről. *Educatio*, 24(1), 156-159.

Mellékletek

1. számú melléklet: A kutatásban használt kérdőív

Kérdőív

Kedves Kolléga!

Zsalakovicsné Oláh Nárcisz Borbála vagyok, a MATE közoktatási vezető szakirányú továbbképzési szakának végzős hallgatója. Szakdolgozatom a pedagógusainak problémáival foglalkozik. Ebből a célból a tantestületben végzek kutatást, ehhez kérném most a segítségét. A válaszadás önkéntes, a kérdőívben közölt adatokat névtelenül kezelem. A kérdőív kitöltése körülbelül 5-10 percet vesz igénybe. A kitöltést követően kérem kattintson a küldés gombra. Köszönöm a rám szánt idejét és munkáját.

1. Kérem jelölje meg, hogy hány éve dolgozik pedagógusként.

☐ 1-5

☐ 6-10

☐ 11-20

☐ 21-30

☐ 31-40

☐ 41-50

2. Kérem jelölje meg, hogy mennyire elégedett jelenlegi munkahelyével.

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

3. Ön mennyire érzi magát motiváltnak a mindennapi munkája során?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

4. Ön mennyire érzi magát motiváltnak a tanításon kívüli egyéb iskolai feladatok elvégzése során?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

5. Motivált állapotban milyen feladatokat látna el szívesen a tanítás mellett?

Hosszú szöveges válasz

6. Mire lenne szüksége ahhoz, hogy munkahelyén jól érezze magát?

Hosszú szöveges válasz

7. Ön stresszesnek érzi magát az iskolában?

☐ Igen

☐ Nem

8. Ha igen, akkor mi miatt érez így?

Rövid szöveges válasz

9. Személyes gondjai befolyásolják a munkáját?

☐ Igen

☐ Nem

10. Felmerült önben a tanári pálya elhagyása?

☐ Igen

☐ Nem

11. Ha igen, annak mi az oka?

Rövid szöveges válasz

12. Mennyire elégedett az iskola tárgyi feltételeivel?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

13. Mennyire elégedett a gyerekek viselkedésével?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

14. Mennyire érzi motiváltnak a gyermekeket?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

15. Tapasztalatai szerint mennyire fontosak az osztályzatok a gyerekek számára?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

16. Kihez fordul segítségért a gyermekekkel való nehézségek miatt?

Rövid szöveges válasz

.....

17. Az iskola vezetése bevonja önt az iskola életét befolyásoló döntésekbe?

☐ Igen

☐ Nem

18. Mennyire elégedett munkája vezető általi értékelésével?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

19. Kér segítséget az iskola vezetésétől konfliktusai megoldásához?

	1	2	3	4	5	
Soha	☐	☐	☐	☐	☐	Mindig

20. Vannak olyan munkahelyi gondjai, melyek az iskolavezetéssel függenek össze?

☐ Igen

☐ Nem

21. Van olyan kollégája, akihez bizalommal fordul iskolával kapcsolatos kérdésekkel?

☐ Igen

☐ Nem

22. Mennyire elégedett munkája kollégák általi értékelésével?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

23. Vannak baráti kapcsolatai a tantestületen belül?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

24. Milyen a kommunikáció a tantestületen belül?

Rövid szöveges válasz

25. Hogy szeret inkább dolgozni?

- ☐ Egyedül
- ☐ Párban
- ☐ Csoportban

26. Ön mennyire nyitott egy újabb pedagógiai szakképzettség, szakképesítés megszerzésére?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

27. Milyen témájú továbbképzéseken venne szívesen részt?

Rövid szöveges válasz

28. Ön mennyire elégedett a pedagógus életpályamoddal?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

29. Mennyire elégedett a szülőkkel való kapcsolatával?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

30. Mennyire elégedett a szülők iskolához való hozzáállásával?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

31. Mennyire elégedett munkája szülők általi értékelésével?

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

32. Önt milyen érzéssel tölti el az oktatási rendszer várható átalakítása?

Rövid szöveges válasz

.....

33. Foglalkoztatja önt még egyéb probléma is az előzőekben említetteken kívül?

Hosszú szöveges válasz

.....

Köszönöm a kérdőív kitöltését.

Leírás (nem kötelező)

A kérdőív linkje:

https://docs.google.com/forms/d/1A5vr9oajHkIq4Y8ShxzhzvMc3QiiU2gvVxlmW9k_Ifc/edit

2. számú melléklet: Nyilatkozatok

NYILATKOZAT

Alulírott ZSALAKOVICSNÉ OLÁH NÁRCS BORBÁLA a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, KAPOSVÁRI Campus, KÖZOKTATÁSI VEZETŐ ÉS PEDAGÓGUS SZAKKÉPZÉSI SZAK nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem Központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: KAPOSVÁR, 2023. év április hó 27. nap

Zsala Kovácsné Oláh Nárcs Borbála
Hallgató

NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Kaposvár, 2023. év április hó 28. nap

Szedesné Ottó Hajnal
Belső konzulens

*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!